

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«БЕЛГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ им. В.Г. ШУХОВА»
(БГТУ им. В.Г. Шухова)

СОГЛАСОВАНО

Директор института
магистратуры



/ И.В. Ярмоленко

« 31 » *марта* 2021 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор института экономики и
менеджмента



/ Ю.А. Дорошенко

« 31 » *марта* 2021 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

дисциплины

Оценка персонала: теоретико-методологические и методические основы

направление подготовки:

38.04.03 Управление персоналом

Направленность программы (профиль):

Управление персоналом организации

Квалификация

Магистр

Форма обучения

Заочная

Институт экономики и менеджмента

Кафедра социологии и управления


Рабочая программа составлена на основании требований:

- Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом (уровень магистратура) утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 12.08.2020 г. № 958.
- учебного плана, утвержденного ученым советом БГТУ им. В.Г. Шухова в 2021 году.

Составитель (составители): докт. экон. наук, проф.  (Комарова О.А.)
(ученая степень и звание, подпись) (инициалы, фамилия)


Рабочая программа обсуждена на заседании кафедры

« 26 » марта 2021 г., протокол № 8

Заведующий кафедрой: канд. соц. наук, доцент  (Гузаев В.Ш.)
(ученая степень и звание, подпись) (инициалы, фамилия)

Рабочая программа согласована с выпускающей(ими) кафедрой(ами)
Социологии и управления


(наименование кафедры/кафедр)

Заведующий кафедрой: канд. соц. наук, доцент  (Гузаев В.Ш.)
(ученая степень и звание, подпись) (инициалы, фамилия)

« 26 » марта 2021 г.

Рабочая программа одобрена методической комиссией института

« 30 » марта 2021 г., протокол № 4

Председатель : канд. экон. наук, доцент  (Журавлева Л.И.)
(ученая степень и звание, подпись) (инициалы, фамилия)

1. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

| Категория (группа) компетенций | Код и наименование компетенции | Код и наименование индикатора достижения компетенции | Наименование показателя оценивания результата обучения по дисциплине |
|--------------------------------|---|--|--|
| Профессиональная компетенция | ПК-1. Способен разрабатывать и внедрять системы операционного управления персоналом и работы структурного подразделения | ПК-1.1. Разрабатывает планы и процедуры оценки персонала организации, предложения по формированию систем оценки персонала. | <p>1. <i>Демонстрирует знание</i> сущности, целей, задач, технологий и методов оценки персонала; особенностей процедуры оценки персонала, выбора оценочных методик, организационных проблем проведения процедур оценки персонала; особенностей планирования мероприятий по оценке персонала; основ бюджетирования затрат на мероприятия по оценке персонала; технологий и методов определения профессиональных знаний, умений и компетенций; технологий и методов оценки личностных качеств и характеристик.</p> <p>2. <i>Демонстрирует умение</i> анализировать успешные корпоративные практики в сфере оценки персонал с позиций стратегического и оперативного управления ним; определять параметры и критерии оценки персонала, средства и методы проведения оценки персонала, ее мотивационные факторы; выделять группы персонала для проведения оценки; составлять, рассчитывать, корректировать и контролировать статьи расходов на оценку персонала, разрабатывать предложения по затратам на оценку персонала для формирования бюджета; организации и внедрения процедур оценки персонала.; обеспечивать организацию процедур оценки персонала; разрабатывать предложения по формированию систем оценки персонала.</p> <p>3. <i>Демонстрирует навыки</i> постановки оперативных</p> |

| | | | |
|------------------------------|--|--|---|
| | | | целей в сфере оценки персонала; разработки планов, процедур, предложений о затратах и формированию бюджета в сфере оценки персонала организации |
| Профессиональная компетенция | ПК-2. Способен разрабатывать и реализовывать системы стратегического управления персоналом организации, осуществлять администрирование процессов и документооборота по стратегическому управлению персоналом | ПК-2.1. Разрабатывает и внедряет системы оценки персонала организации исходя из ее стратегических целей. | <p>1. <i>Демонстрирует знание</i> методов управления персоналом на основе результатов его оценки, методических подходов к определению эффективности оценки персонала; основ анализа выполнения планов по оценке персонала и определения их экономической эффективности; методы оценки результатов и эффективности труда; методик разработки и внедрения локальных нормативных актов в сфере оценки персонала</p> <p>2. <i>Демонстрирует умение</i> разрабатывать стратегию и политику в сфере оценки персонала; составлять, корректировать и контролировать статьи расходов бюджетов и фондов на мероприятия по оценке персонала; анализировать деятельность по оценке персонала, разрабатывать показатели ее эффективности; анализировать, разрабатывать и оформлять документы по процессам и результатам оценки персонала; определять программы достижения целей и задач в сфере оценки персонала организации.</p> <p>3. <i>Демонстрирует навыки</i> анализа успешных корпоративных практик по организации оценки персонала с позиций стратегического управления; постановки стратегических целей оценки персонала; разработки систем оценки персонала.</p> |

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

1. Компетенция ПК-1. Способен разрабатывать и внедрять системы операционного управления персоналом и работы структурного подразделения

Данная компетенция формируется следующими дисциплинами.

| Стадия | Наименования дисциплины |
|--------|---|
| 1 | Технология управления персоналом и проектный менеджмент |
| 2 | Теория и практика кадровой политики организации |
| 3 | Современное трудовое законодательство и кадровая безопасность |
| 4 | Технология рекрутмента |
| 5 | Управление персоналом: экономические аспекты и оценка эффективности |
| 6 | Технологии управления конфликтами и стрессами |
| 7 | Управление корпоративной культурой |
| 8 | Развитие персонала и карьерный менеджмент |
| 9 | Оценка персонала: теоретико-методологические и методические основы |
| 10 | Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности |
| 11 | Кадровый консалтинг и аудит |
| 12 | Производственная профессиональная практика |
| 13 | Производственная преддипломная практика |

2. Компетенция ПК-2. Способен разрабатывать и реализовывать системы стратегического управления персоналом организации, осуществлять администрирование процессов и документооборота по стратегическому управлению персоналом.

Данная компетенция формируется следующими дисциплинами.

| Стадия | Наименования дисциплины |
|--------|---|
| 1 | Стратегическое управление персоналом |
| 2 | Технология управления персоналом и проектный менеджмент |
| 3 | Теория и практика кадровой политики организации |
| 4 | Технология рекрутмента |
| 5 | Управление персоналом: экономические аспекты и оценка эффективности |
| 6 | Технологии управления конфликтами и стрессами |
| 7 | Управление корпоративной культурой |
| 8 | Развитие персонала и карьерный менеджмент |
| 9 | Оценка персонала: теоретико-методологические и методические основы |
| 10 | Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности |
| 11 | Кадровый консалтинг и аудит |
| 12 | Современные проблемы управления занятостью |
| 13 | Рынок труда и занятость населения |
| 14 | Производственная профессиональная практика |
| 15 | Производственная преддипломная практика |

3. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоемкость дисциплины составляет 6 зач. единиц, 216 часов.

Дисциплина реализуется в рамках практической подготовки:

Форма промежуточной аттестации экзамен

(экзамен, дифференцированный зачет, зачет)

| Вид учебной работы | Всего часов | Семестр № 2 | Семестр № 3 |
|---|-------------|-------------|-------------|
| Общая трудоемкость дисциплины, час | 216 | 12 | 204 |
| Контактная работа (аудиторные занятия), в т.ч.: | 14 | 2 | 12 |
| лекции | 4 | 2 | 2 |
| лабораторные | – | – | – |
| практические | 8 | – | 8 |
| групповые консультации в период теоретического обучения и промежуточной аттестации | 2 | – | 2 |
| Самостоятельная работа студентов, включая индивидуальные и групповые консультации, в том числе: | 202 | 10 | 192 |
| Курсовой проект | – | – | – |
| Курсовая работа | 36 | – | 36 |
| Расчетно-графическое задание | – | – | – |
| Индивидуальное домашнее задание | – | – | – |
| Самостоятельная работа на подготовку к аудиторным занятиям (лекции, практические занятия, лабораторные занятия) | 130 | 10 | 120 |
| Экзамен | 36 | – | 36 |

4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

4.1 Наименование тем, их содержание и объем

Курс 1 Семестр 26

| № п/п | Наименование раздела (краткое содержание) | Объем на тематический раздел по видам учебной нагрузки, час | | | |
|---|--|---|----------------------|----------------------|------------------------|
| | | Лекции | Практические занятия | Лабораторные занятия | Самостоятельная работа |
| 1. Теоретические основы оценки персонала | | | | | |
| | Место и роль оценки персонала в кадровом менеджменте. Исторические аспекты изучения оценки персонала в менеджменте. Понятия «оценка» и «аттестация» персонала. Понятия субъекта, объекта, критерия и системы оценки. Понятие валидности оценочного метода. Задачи, цели, функции и принципы оценки персонала. Планирование мероприятий по оценке персонала. Бюджетирование затрат на оценку персонала. Оценка персонала и современные концепции управления персоналом. | 1 | – | – | 5 |
| 2. Проектирование и внедрение системы оценки персонала в организации | | | | | |
| | <p>Комплексный подход к построению системы оценки персонала. Личностный и ситуативный подходы к оценке персонала организации. Критерии и показатели оценки персонала. Основные принципы и условия функционирования системы оценки персонала.</p> <p>Особенности процедуры оценки персонала в организации. Структура процедуры оценки персонала. Выбор целей оценки персонала. Выбор объектов и субъектов оценки персонала.</p> <p>Определение оценочных критериев в системе оценки персонала. Виды оценочных методик. Основные правила выбора метода оценки.</p> <p>Организационные проблемы проведения процедур оценки персонала. Общие проблемы оценки персонала в современных организациях. Проблема эффективности оценочных методик. Сопротивление оценке персонала со стороны сотрудников. Типичные ошибки экспертов в процедуре оценки персонала. Проблемы оценки управленческого персонала. Оценка эффективности функционирования системы оценки персонала организации и затрат на ее разработку и внедрение.</p> | 1 | – | – | 5 |
| | ВСЕГО | 2 | – | – | 10 |

Курс 2 Семестр 3

| № п/п | Наименование раздела (краткое содержание) | Объем на тематический раздел по видам учебной нагрузки, час | | | |
|---|--|---|----------------------|----------------------|--|
| | | Лекции | Практические занятия | Лабораторные занятия | Самостоятельная работа на подготовку аудиторным занятиям |
| 1. Теоретические основы оценки персонала | | | | | |
| | Место и роль оценки персонала в кадровом менеджменте. Исторические аспекты изучения оценки персонала в менеджменте. Понятия «оценка» и «аттестация» персонала. Понятия субъекта, объекта, критерия и системы оценки. Понятие валидности оценочного метода. Задачи, цели, функции и принципы оценки персонала. Планирование мероприятий по оценке персонала. Бюджетирование затрат на оценку персонала. Оценка персонала и современные концепции управления персоналом. | – | 0,5 | – | 2 |
| 2. Проектирование и внедрение системы оценки персонала в организации | | | | | |
| | <p>Комплексный подход к построению системы оценки персонала. Личностный и ситуативный подходы к оценке персонала организации. Критерии и показатели оценки персонала. Основные принципы и условия функционирования системы оценки персонала.</p> <p>Особенности процедуры оценки персонала в организации. Структура процедуры оценки персонала. Выбор целей оценки персонала. Выбор объектов и субъектов оценки персонала.</p> <p>Определение оценочных критериев в системе оценки персонала. Виды оценочных методик. Основные правила выбора метода оценки.</p> <p>Организационные проблемы проведения процедур оценки персонала. Общие проблемы оценки персонала в современных организациях. Проблема эффективности оценочных методик. Сопротивление оценке персонала со стороны сотрудников. Типичные ошибки экспертов в процедуре оценки персонала. Проблемы оценки управленческого персонала. Оценка эффективности функционирования системы оценки персонала организации и затрат на ее разработку и внедрение.</p> | – | 0,5 | – | 2 |
| 3. Аттестация персонала | | | | | |
| | Роль аттестации в современных трудовых отношениях. Нормативно-правовая база аттестации работников. Особенности аттестации государственных служащих, сотрудников таможенных органов, педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных | 0,3 | 1 | – | 15 |

| | | | | | |
|--|---|-----|---|---|----|
| | учреждений, руководители федеральных государственных унитарных предприятий. Этапы проведения аттестации. Процедура аттестации. Показатели оценки профессиональных и личных качеств работников. Оформление и реализация результатов аттестации. | | | | |
| 4. Оценка персонала по результатам труда | | | | | |
| | <p>Сущность понятия «результативность труда». Показатели результатов труда работников. Макрофакторы, влияющие на результаты труда работника. Способности как фактор, влияющий на результаты труда менеджеров. Критерии, используемые при оценке результатов труда работников. Основные методы оценки труда управленческих работников. Теоретико-методические основы оценки результативности труда персонала на основе ключевых показателей эффективности.</p> <p>Сущность и показатели оценки результатов деятельности подразделений службы управления персоналом. Направления расчета экономического эффекта от некоторых мероприятий по работе с персоналом.</p> | 0,3 | 1 | – | 15 |
| 5. Традиционные методы оценки персонала | | | | | |
| | <p>Качественные методы оценки персонала: биографические методы оценки; метод наблюдения; анкетирование и личностные опросники; интервью как метод оценки; метод контрольных карт; метод критических случаев.</p> <p>Количественные методы оценки персонала: ранжирование; метод заданного распределения; балльный метод оценки; метод коэффициентов; метод дневников.</p> <p>Комбинированные методы оценки персонала: метод эталона; метод шкалирования; метод вынужденного выбора; метод поведенческих рейтинговых шкал; описательный метод</p> | 0,3 | 1 | – | 17 |
| 6. Современные методы оценки персонала | | | | | |
| | <p>Метод «ассесмент центр». Метод управления по целям. Оценка персонала в рамках системы сбалансированных показателей и KPI. «360-градусная» аттестация. Метод оценки по компетенциям. Автоматизированные методы оценки. «Спорные» методы оценки персонала: физиогномика; графология; оценка по группе крови; метод оценки на полиграфе.</p> <p>Метод «ассесмент центр». Метод управления по целям. Оценка персонала в рамках системы сбалансированных показателей и KPI. «360-градусная» аттестация. Метод оценки по компетенциям. Автоматизированные методы оценки. «Спорные» методы оценки персонала: физиогномика; графология; оценка по группе крови; метод оценки на полиграфе.</p> | 0,3 | 1 | – | 17 |
| 7. Оценка интеллекта, креативности и познавательных способностей | | | | | |

| | | | | | |
|---|--|-----|---|---|----|
| | <p>Предыстория психодиагностики. Истоки психодиагностики как науки. Психологическое тестирование.</p> <p>Понятие, предмет и структура психодиагностики. Психодиагностический метод и психодиагностические подходы.</p> <p>Тест как основной инструмент психодиагностики: понятие теста, виды тестов.</p> <p>Психодиагностика интеллекта: тест Векслера для измерения уровня интеллектуального развития; тест «Определение общих способностей» Г. Айзенка, Тест Равена, или прогрессивные матрицы Равена для оценки уровня IQ; краткий ориентировочный тест В.Н. Бузина и Э.Ф. Вандерлика (Тест КОТ).</p> <p>Психодиагностика креативности: тесты креативности П. Торренса; опросник креативности Джонсовна; тест вербальной креативности (RAT) С. Медника.</p> <p>Диагностика познавательных процессов: тест Бурдона; тест Мюнстерберга, тест «Расстановка чисел»; тест «Распределение и переключение внимания».</p> <p>Диагностика памяти: методика «Оперативная память»; методика «Заучивание 10 слов», методика «Память на числа»; методика «Память на образы»; методика «Пиктограмма».</p> <p>Диагностика мышления; тест Липпмана «Логические закономерности»; тест «Сложные аналогии»; тест «Логичность умозаключений»; «методика «Обобщение»; тест «Художник – Мыслитель»; тест «Индивидуальные стили мышления».</p> | 0,3 | 1 | – | 17 |
| 8. Диагностика личности и межличностных отношений | | | | | |
| | <p>Социально-психологическая природа личности и специфика ее изучения. Психические свойства как основа структуры личности: направленность, темперамент, характер, способности.</p> <p>Многофакторные опросники черт темперамента и характера: 16-факторный опросник Р.Б. Кетелла; опросник К. Леонгарда – Н. Шмишека; личностный опросник ЕРІ (Опросник Г. Айзенка).</p> <p>Методики диагностики функциональных состояний личности: шкала реактивной (ситуативной) и личностной тревожности Ч.Д. Спилбергера – Ю.Л. Ханина; оценка психической активации, интереса, эмоционального тонуса, напряжения и комфортности; шкала норвно-психического напряжения; диагностика состояния стресса.</p> <p>Методики диагностики личности как субъекта межличностных отношений: методика диагностики межличностных отношений Т. Лири; личностный дифференциал; опросник А. Меграбяна; тест описания поведения К. Томаса.</p> | 0,3 | 1 | – | 17 |

| | | | | | |
|--|--|----------|----------|----------|------------|
| | Методика определения направленности личности: анкета для определения направленности личности Б. Басса; оценка уровня притязаний; методика ценностных ориентаций М. Рокича. | | | | |
| 9. Проективная диагностика личности | | | | | |
| | Исторические аспекты развития проективных методик психодиагностики личности. Специфика проективных методик с позиций психодиагностики. Виды проективных методик: экспрессивные; импрессивные; конститутивные; интерпретивные; конструктивные; рефрактивные; аддитивные. Проективные методики диагностики личности: ассоциативный рисуночный тест; тест "Дом—дерево—человек" тест (Дж. Бук, 1948 г.); методика «Нарисуй человека» (К. Маховер, 1946 г.); тест «Незаконченные предложения»; методика косвенного измерения системы самооценок (Е.О. Федотова, 1985 г.); тест «Прогулка по лесу». | 0,2 | 1 | – | 18 |
| | ВСЕГО | 2 | 4 | – | 120 |

4.2. Содержание практических (семинарских) занятий

| № п/п | Наименование раздела дисциплины | Тема практического (семинарского) занятия | К-во часов | Самостоятельная работа на подготовку к аудиторным занятиям |
|--------------------|---|---|------------|--|
| семестр № 3 | | | | |
| 1 | Теоретические основы оценки персонала | Место и роль оценки персонала в кадровом менеджменте. Исторические аспекты изучения оценки персонала в менеджменте. Понятия «оценка» и «аттестация» персонала. Сущность понятий субъекта, объекта, критерия и системы оценки. Валидность оценочного метода. Задачи, цели, функции и принципы оценки персонала. Планирование мероприятий по оценке персонала. Бюджетирование затрат на оценку персонала. Оценка персонала и современные концепции управления персоналом. | 0,5 | 5 |
| 2 | Проектирование и внедрение системы оценки персонала в организации | Комплексный подход к построению системы оценки персонала. Личностный и ситуативный подходы к оценке персонала организации. Критерии и показатели оценки персонала. Основные принципы и условия функционирования системы оценки персонала. | 0,5 | 5 |

| | | | | |
|---|---------------------------------------|--|---|---|
| | | <p>Особенности процедуры оценки персонала в организации. Структура процедуры оценки персонала. Выбор целей оценки персонала. Выбор объектов и субъектов оценки персонала.</p> <p>Определение оценочных критериев в системе оценки персонала.</p> <p>Виды оценочных методик. Основные правила выбора метода оценки.</p> <p>Организационные проблемы проведения процедур оценки персонала.</p> <p>Типичные ошибки экспертов в процедуре оценки персонала.</p> <p>Оценка эффективности функционирования системы оценки персонала организации и затрат на ее разработку и внедрение.</p> | | |
| 3 | Аттестация персонала | <p>Аттестация персонала: сущность, цели и задачи.</p> <p>Нормативно-правовая база аттестации работников.</p> <p>Специфика аттестации государственных служащих, сотрудников таможенных органов, педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, руководителей федеральных государственных унитарных предприятий.</p> <p>Процедура аттестации персонала.</p> | 1 | 5 |
| 4 | Оценка персонала по результатам труда | <p>Оценка результатов труда персонала: сущность и показатели результатов труда руководителей и специалистов; оценка результативности персонала на основе ключевых показателей эффективности.</p> <p>Сущность и показатели оценки результатов деятельности службы управления персоналом.</p> <p>Методы оценки результатов деятельности службы управления персоналом.</p> | 1 | 5 |
| 5 | Традиционные методы оценки персонала | <p>Качественные методы оценки.</p> <p>Количественные методы оценки.</p> <p>Комбинированные методы оценки.</p> | 1 | 5 |
| 6 | Современные методы оценки персонала | <p>Метод «ассесмент-центр».</p> <p>Метод оценки 360 градусов.</p> <p>«Спорные» методы оценки персонала.</p> <p>Физиогномика.</p> <p>Графологическая экспертиза почерка.</p> | 1 | 5 |
| 7 | Оценка интеллекта, | Психодиагностика: предыстория и | 1 | 8 |

| | | | | |
|--------|--|--|---|----|
| | креативности и познавательных способностей | источки. Психологическое тестирование. Понятие, предмет и структура психодиагностики. Психодиагностический метод и психодиагностические подходы. Тест как основной инструмент психодиагностики: понятие теста, виды тестов. Психодиагностика интеллекта. Психодиагностика креативности. Диагностика познавательных процессов. Диагностика памяти. Диагностика мышления. | | |
| 8 | Диагностика личности и межличностных отношений | Социально-психологическая природа личности и специфика ее изучения. Психические свойства как основа структуры личности: направленность, темперамент, характер, способности. Многофакторные опросники черт темперамента и характера. Методики диагностики функциональных состояний личности. Методики диагностики личности как субъекта межличностных отношений. Методики определения направленности личности. | 1 | 5 |
| 9 | Проективная диагностика личности | Проективные методики: исторические аспекты развития и специфика с позиций психодиагностики. Виды проективных методик. Современные проективные методики. | 1 | 5 |
| ВСЕГО: | | | 8 | 48 |

4.3. Содержание лабораторных занятий

Не предусмотрено учебным планом.

4.4. Содержание курсового проекта/работы

В процессе выполнения курсовой работы осуществляется контактная работа обучающегося с преподавателем. Консультации проводятся в аудитория и/или посредством электронной информационно-образовательной среды университета.

Перечень тем курсовых проектов, курсовых работ

1. Оценка результатов труда руководителей и специалистов.
2. Оценка результатов деятельности подразделений службы управления персоналом.
3. Оценка персонала при найме.
4. Роль и место оценки персонала в профессиональном развитии работников.
5. Совершенствование системы персонала организации.

6. Роль и место традиционных методов оценки персонала в определении уровня компетентности и психологических особенностей управленческих кадров.
7. Роль и место современных методов оценки персонала в определении уровня компетентности и психологических особенностей управленческих кадров и служащих.
8. Роль и место психологических методов оценки персонала при подборе и отборе кадров.
9. Роль и место оценки результатов труда персонала в выборе форм его мотивации.
10. Роль и место оценки персонала в управлении его развитием и движением.
11. Деловая оценка персонала: сущность, методики, роль в профессиональном развитии.
12. Личностная оценка персонала: сущность, методики, роль в формировании благоприятного психологического климата в коллективе.
13. Психодиагностика интеллекта специалистов и управленческих кадров.
14. Психодиагностика креативности персонала: сущность, цели, методики.
15. Диагностика познавательных процессов персонала: сущность, цели, методики.
16. Диагностика мышления персонала: сущность, цели, методики.
17. Оценка функциональных состояний личности: сущность, цели, методики.
18. Диагностика личности как субъекта межличностных отношений.
19. Диагностика профессиональной направленности личности: сущность, цели, методики, роль в профориентации.
20. Диагностика профессиональной компетентности персонала.
21. Диагностика профессиональных качеств руководителя.
22. Аттестация управленческого персонала.
23. Совершенствование оценки коммуникативных способностей персонала организации.
24. Совершенствование оценки межличностных отношений персонала организации.
25. Диагностика познавательных процессов персонала.
26. Совершенствование диагностики личностных характеристик на основе проективных методик.
27. Совершенствование процедуры оценки персонала организации.
28. Совершенствование организации системы оценки персонала организации.
29. Совершенствование управления системой оценки персонала организации.
30. Совершенствование деловой оценки персонала организации.

Необходимым элементом учебного процесса является выполнение студентами курсовой работы. Учебным планом по направлению 38.04.03 – Управление персоналом предусмотрено написание курсовой работы по дисциплине «Оценка персонала: теоретико-методологические и методические

основы», помогающей закрепить и углубить полученные на лекциях и практических занятиях знания.

Курсовая работа представляет собой логически завершенное и оформленное в виде печатного текста изложение магистрантом содержания отдельных проблем, задач и методов их решения.

В процессе выполнения курсовой работы обучающийся приобретает навыки самостоятельной научной работы, осваивает современные методы ведения исследовательской деятельности, учится работать с литературой и нормативными актами, развивает творческое мышление и умение аргументированно отстаивать свою точку зрения.

Выполнение курсовой работы предполагает изучение информационных и нормативных материалов, научной литературы, монографий, статей в сборниках научных трудов и периодических изданиях, методических разработок, статистических материалов, интернет-ресурсов, а также практических материалов организаций.

Целью написания курсовой работы является систематизация и углубление теоретических и практических знаний, а также овладение навыками выявления проблем в сфере оценки персонала; нахождения, обоснования способов и путей решения выявленных проблем.

В процессе выполнения курсовой работы решаются следующие задачи:

- приобретение навыков самостоятельной работы с различными источниками, документами, материалом;
- овладение методикой исследования современных бизнес-процессов;
- выработка умений применять полученные знания для решения конкретных профессиональных задач;
- применение современных методов организационного, правового, экономического и социального анализа, оценки, сравнения, выбора и обоснования предлагаемых решений;

Вопросы, рассматриваемые в курсовой работе, основываются на:

- существующей законодательной базе Российской Федерации;
- обобщении отечественного и зарубежного опыта;
- формировании точки зрения автора по рассматриваемым проблемам.

Определение объекта и предмета курсовой работы, составление рабочего плана исследования

Объектом, по материалу которого будет выполняться курсовая работа, является организация любой формы собственности, имеющая самостоятельную отчетность.

Предметом исследования может быть:

- система оценки и аттестации персонала организации;
- процесс оценки и аттестации персонала организации;
- управление системой оценки и аттестации персонала организации;
- методы оценки персонала.

С помощью руководителя, исходя из темы, цели, объекта и предмета исследования, обучающийся составляет рабочий план курсовой работы. План должен предусматривать вопросы, раскрывающие содержание темы.

Обработка информационных источников

В соответствии с темой обучающийся самостоятельно или по рекомендации научного руководителя выбирает литературные источники (монографии, учебники, авторефераты кандидатских и докторских диссертаций, брошюры, статьи в научных изданиях, тезисы научных конференций и т.п.). Целесообразно руководствоваться при этом традиционной логикой изучения литературных источников:

- общее ознакомление с публикацией в целом и ее содержанием;
- чтение текста последовательно или выборочно;
- выписки (копирование) материалов, непосредственно касающихся темы;
- критическая оценка выбранных материалов;
- формирование соответствующего фрагмента текста курсовой работы.

Написание курсовой работы предусматривает изучение действующего законодательства, нормативных документов соответствующих министерств и других органов управления по вопросам, связанным с темой курсового проекта. Целесообразно также использовать статистические материалы Российского комитета статистики. Особое внимание целесообразно обратить на изучение материалов, опубликованных в периодической печати (газеты и журналы профессионального направления), где подаются современные результаты научных исследований. На современном этапе развития общества важным источником вторичной информации становится сеть Интернет. При заимствовании определений, цитат и т. д., в тексте курсового проекта необходимо делать соответствующие ссылки. При выполнении курсовой работы студент должен проработать не менее 30 информационных источников.

Сбор и обработка фактического материала

Курсовая работа должна выполняться с использованием научных источников и фактического материала, который отражает деятельность предприятия или организации, являющейся объектом исследования. Источником информации являются плановые и фактические показатели хозяйственной деятельности, статистическая и бухгалтерская отчетность, приказы, распоряжения, результаты наблюдений, опросов и т.п. Особое значение имеет правильное обобщение накопленного фактического материала, группировка и обработка данных, на основе которых проводится анализ и обосновываются собственные предложения по совершенствованию деятельности.

Содержание и объем курсовой работы

Курсовая работа должна иметь объем 40-45 страниц печатного текста (без учета таких разделов, как «Список источников и литературы» и «Приложения»).

Содержание курсовой работы определяется ее темой и отражается в плане, разработанном с помощью научного руководителя. Курсовая работа должна содержать:

- титульный лист;
- содержание;
- перечень условных сокращений (при необходимости);
- введение;
- основную часть;
- заключение;
- список источников и литературы;
- приложения (при необходимости).

Критерии оценивания курсовой работы

Курсовая работа оценивается по 5-балльной системе в соответствии с такими критериями оценки:

1. Критерии оценки структуры курсовой работы:

- логичность построения курсовой работы;
- логичность и структурированность изложения материала.

2. Критерии оценки информационно-методологической базы курсовой работы:

- актуальность, обоснованность и полнота информационной базы, теоретико-методологической основы исследования;
- адекватность выбранных методов и инструментов исследования поставленным целям и задачам курсовой работы.

3. Критерии оценки содержания:

- актуальность темы и содержания;
- ясность постановки цели и задач курсовой работы;
- соответствие содержания курсовой работы поставленным целям и задачам; логичность и структурированность изложения материала, умение систематизировать материал;
- полнота анализа фактов, результатов научных исследований в выбранной области;
- умение обобщать, анализировать различные точки зрения по проблеме исследования;
- наличие собственной позиции по рассматриваемым вопросам;
- владение современными методами и инструментарием исследования, понимание их возможностей и ограничений;
- умение выбирать требуемые методы исследования по поставленную задачу;
- самостоятельность подходов к решению задачи; аргументированность, достоверность и обоснованность полученных результатов и выводов;
- оригинальность изложения. Отсутствие лишнего материала.

4. Дополнительные критерии оценки содержания курсовой работы:

- степень глубины проведенного исследования, разработанных рекомендаций;
- новизна полученных результатов;
- установка связи полученных теоретических результатов с практикой;
- указание перспектив развития выбранной темы.

5. Критерии оценки оформления, стиля, объема курсовой работы:

- выполнение требований к оформлению;
- отсутствие грамматических ошибок;
- стиль изложения;
- объем курсовой работы в пределах установленной нормы.

5. Критерии оценки выполнения курсовой работы: своевременность сдачи курсовой работы.

6. Критерии оценки презентации курсовой работы при проведении защиты: содержание доклада на защите; качество презентации, полнота и аргументированность ответов на поставленные вопросы, умение вести дискуссию.

С учетом изложенных критериев выставляется итоговая оценка за курсовую работу.

Оценка **«отлично»** выставляется в тех случаях, когда обучающийся демонстрирует блестящее владение проблемой исследования, логично, последовательно и аргументировано отстаивает ее концептуальное содержание, обстоятельно, исчерпывающе отвечает на все дополнительные вопросы, и при безукоризненном оформлении работы.

Оценка **«хорошо»** выставляется, когда обучающийся демонстрирует высокий уровень владения проблемой исследования, логично, последовательно и аргументировано отстаивает ее концептуальное содержание, но при ответах на дополнительные вопросы испытывает затруднения. Та же оценка может быть выставлена и когда комиссия отмечает незначительные пробелы в профессиональной подготовке студента или обнаруживает в тексте работы небольшие нарушения.

Оценка **«удовлетворительно»** выставляется в тех случаях, когда обучающийся хотя и демонстрирует достаточно (или относительно) хорошее владение проблемой исследования, логично, последовательно и аргументировано отстаивает ее концептуальное содержание, но при ответах допускает ошибочные утверждения, либо в тексте обнаруживаются нарушения при оформлении научного аппарата работы, стилистические и иные погрешности.

Оценка **«неудовлетворительно»** выставляется в ситуациях, когда обнаруживается несамостоятельность выполнения курсовой работы, некомпетентность в исследуемой обучающимся проблеме, при плохой защите курсовой работы, небрежном и неаккуратном ее оформлении.

4.5. Содержание расчетно-графического задания, индивидуальных домашних заданий

Не предусмотрено учебным планом.

5. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ, ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

5.1. Реализация компетенций

1 Компетенция. ПК-1. Способен разрабатывать и внедрять системы операционного управления персоналом и работы структурного подразделения

(код и формулировка компетенции)

| Наименование индикатора достижения компетенции | Используемые средства оценивания |
|--|--|
| ПК-1.1. Разрабатывает планы и процедуры оценки персонала организации, предложения по формированию систем оценки персонала. | Экзамен, дифференцированный зачет при защите курсовой работы, устный опрос, решение творческих задач |

2 Компетенция. ПК-2. Способен разрабатывать и реализовывать системы стратегического управления персоналом организации, осуществлять администрирование процессов и документооборота по стратегическому управлению персоналом

(код и формулировка компетенции)

| Наименование индикатора достижения компетенции | Используемые средства оценивания |
|--|--|
| ПК-2.1. Разрабатывает и внедряет системы оценки персонала организации исходя из ее стратегических целей. | Экзамен, дифференцированный зачет при защите курсовой работы, устный опрос, решение творческих задач |

5.2. Типовые контрольные задания для промежуточной аттестации

5.2.1. Перечень контрольных вопросов (типовых заданий) для экзамена

| № п/п | Наименование раздела дисциплины | Содержание вопросов (типовых заданий) |
|-------|--|---|
| 1 | Теоретические основы оценки персонала (ПК-1) | 1. Место и роль оценки персонала в кадровом менеджменте. 2. Исторические аспекты изучения оценки персонала в менеджменте. 3. Понятия «оценка» и «аттестация» персонала. 4. Понятия субъекта, объекта, критерия и системы оценки. 5. Понятие валидности оценочного метода. 6. Задачи, цели, функции и принципы оценки персонала. 7. Планирование мероприятий по оценке персонала. 8. Бюджетирование затрат на оценку персонала. 9. Оценка персонала и современные концепции управления персоналом. |
| 2 | Проектирование и внедрение системы оценки персонала в организации (ПК-2) | 1. Комплексный подход к построению системы оценки персонала. 2. Личностный и ситуативный подходы к оценке персонала организации. |

| | | |
|---|--|---|
| | | <ol style="list-style-type: none"> 3. Критерии и показатели оценки персонала. 4. Основные принципы и условия функционирования системы оценки персонала. 5. Особенности процедуры оценки персонала в организации. 6. Структура процедуры оценки персонала. 7. Выбор целей оценки персонала. 8. Выбор объектов и субъектов оценки персонала. 9. Определение оценочных критериев в системе оценки персонала. 10. Виды оценочных методик персонала. 11. Основные правила выбора метода оценки персонала. 12. Организационные проблемы проведения процедур оценки персонала. 13. Типичные ошибки экспертов в процедуре оценки персонала. 14. Проблемы оценки управленческого персонала. 15. Оценка эффективности функционирования системы оценки персонала организации и затрат на ее разработку и внедрение. |
| 3 | Аттестация персонала (ПК-1) | <ol style="list-style-type: none"> 1. Роль аттестации в современных трудовых отношениях. 2. Нормативно-правовая база аттестации работников. 3. Особенности аттестации государственных служащих, сотрудников таможенных органов, педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, руководители федеральных государственных унитарных предприятий. 4. Этапы проведения аттестации. 5. Процедура аттестации. 6. Показатели оценки профессиональных и личных качеств работников в процессе аттестации. 7. Оформление и реализация результатов аттестации. |
| 4 | Оценка персонала по результатам труда (ПК-1) | <ol style="list-style-type: none"> 1. Сущность и показатели результатов труда руководителей и специалистов. 2. Методические основы оценки результативности труда персонала на основе ключевых показателей эффективности. 3. Сущность оценки деятельности подразделений управления персоналом. Показатели оценки эффективности деятельности подразделений управления персоналом. 4. Особенности оценки эффективности обучения персонала с помощью модели Д. Киркпатрика. 5. Особенности оценки эффективности обучения персонала с помощью методики компании «Хониуэлл». 6. Методические основы оценки деятельности служб управления персоналом по показателям укомплектованности кадрового состава и степени удовлетворенности работников. 7. Текучесть кадров и абсентеизм как косвенные критерии эффективности деятельности служб управления персоналом. 8. Особенности применения метода внутренних обзоров для оценки результатов деятельности службы управления |

| | | |
|---|---|--|
| | | <p>персоналом.</p> <p>10. Особенности применения метода экспертной оценки для оценки результатов деятельности службы управления персоналом.</p> <p>11. Особенности применения метода управления по целям (МВО) для оценки результатов деятельности службы управления персоналом.</p> <p>12. Особенности применения модели Ульриха для оценки результатов деятельности службы управления персоналом.</p> <p>13. Особенности применения методики ROI для оценки результатов деятельности службы управления персоналом.</p> <p>14. Раскройте методические основы оценки деятельности службы управления персоналом на основании ключевых показателей эффективности (KPI).</p> |
| 5 | Традиционные методы оценки персонала (ПК-1) | <p>1. Биографические методы оценки персонала.</p> <p>2. Метод наблюдения как метод оценки персонала.</p> <p>3. Сущность и особенности применения анкетирования и личностных опросников при оценке персонала.</p> <p>4. Интервью как метод оценки персонала.</p> <p>5. Особенности применения метода контрольных карт как метода оценки персонала.</p> <p>6. Сущность и особенности применения метода критических случаев при оценке персонала.</p> <p>7. Сущность и особенности применения метода ранжирования и метода заданного распределения при оценке персонала.</p> <p>8. Балльный метод, метод коэффициентов и метод дневников как количественные методы оценки персонала.</p> <p>9. Метод эталона и метод шкалирования как комбинированные методы оценки персонала.</p> <p>10. Сущность и особенности применения метода вынужденного выбора при оценке персонала.</p> <p>11. Сущность и особенности применения метода поведенческих рейтинговых шкал при оценке персонала.</p> <p>12. Сущность и особенности применения описательного метода при оценке персонала.</p> |
| 6 | Современные методы оценки персонала (ПК-1) | <p>1. Сущность и особенности применения метода «ассесмент центра» при оценке персонала.</p> <p>2. Метод управления по целям как современный метод оценки персонала.</p> <p>3. Особенности оценки персонала в рамках системы сбалансированных показателей и KPI.</p> <p>4. Особенности применения «360-градусной» аттестации персонала.</p> <p>5. Сущность и особенности применения метода оценки по компетенциям.</p> <p>6. Теоретические основы физиогномики как «спорного» метода оценки персонала.</p> <p>7. Теоретические основы графологии, как «спорного» метода оценки персонала.</p> <p>8. Теоретические основы оценки по группе крови как «спорного» метода оценки персонала.</p> <p>9. Теоретические основы метода оценки на полиграфе как</p> |

| | | |
|---|--|---|
| | | «спорного» метода оценки персонала. |
| 7 | Оценка интеллекта, креативности и познавательных способностей (ПК-1) | <ol style="list-style-type: none"> 1. Предыстория психодиагностики. 2. Истоки психодиагностики как науки. 3. Психологическое тестирование. 4. Понятие, предмет и структура психодиагностики. 5. Психодиагностический метод и психодиагностические подходы. 6. Тест как основной инструмент психодиагностики: понятие теста, виды тестов. 7. Тест Векслера для измерения уровня интеллектуального развития (цель тестирования; контингент опрашиваемых; процедура тестирования; содержание теста; обработка и интерпретация результатов тестирования).. 8. Тест «Определение общих способностей» Г. Айзенка (цель тестирования; контингент опрашиваемых; процедура тестирования; содержание теста; обработка и интерпретация результатов тестирования). 9. Тест Равена, или прогрессивные матрицы Равена для оценки уровня IQ (цель тестирования; контингент опрашиваемых; процедура тестирования; содержание теста; обработка и интерпретация результатов тестирования). 10. Краткий ориентировочный тест В.Н. Бузина и Э.Ф. Вандерлика (Тест КОТ) (цель тестирования; контингент опрашиваемых; процедура тестирования; содержание теста; обработка и интерпретация результатов тестирования). 11. Тесты креативности П. Торренса (цель тестирования; контингент опрашиваемых; процедура тестирования; содержание теста; обработка и интерпретация результатов тестирования). 12. Опросник креативности Джонсона (цель тестирования; контингент опрашиваемых; процедура тестирования; содержание теста; обработка и интерпретация результатов тестирования). 13. Тест вербальной креативности (RAT) С. Медника (цель тестирования; контингент опрашиваемых; процедура тестирования; содержание теста; обработка и интерпретация результатов тестирования). 14. Диагностика познавательных процессов с помощью теста Бурдона (цель тестирования; контингент опрашиваемых; процедура тестирования; содержание теста; обработка и интерпретация результатов тестирования). 15. Диагностика познавательных процессов с помощью теста Мюнстерберга (цель тестирования; контингент опрашиваемых; процедура тестирования; содержание теста; обработка и интерпретация результатов тестирования). 16. Диагностика познавательных процессов с помощью теста «Расстановка чисел» (цель тестирования; контингент опрашиваемых; процедура тестирования; содержание теста; обработка и интерпретация результатов тестирования). 17. Диагностика познавательных процессов с помощью теста «Распределение и переключение внимания» (цель тестирования; контингент опрашиваемых; процедура тестирования; содержание теста; обработка и интерпретация |

| | | |
|---|---|--|
| | | <p>результатов тестирования).</p> <p>18. Диагностика памяти с помощью методики «Оперативная память».</p> <p>19. Диагностика памяти с помощью методики «Заучивание 10 слов».</p> <p>20. Диагностика памяти с помощью методики «Память на числа».</p> <p>21. Диагностика памяти с помощью методики «Память на образы».</p> <p>22. Диагностика памяти с помощью методики «Пиктограмма».</p> <p>23. Диагностика мышления с помощью теста Липпмана «Логические закономерности».</p> <p>24. Диагностика мышления с помощью теста «Сложные аналогии».</p> <p>25. Диагностика мышления с помощью теста «Логичность умозаключений».</p> <p>26. Диагностика мышления с помощью методики «Обобщение».</p> <p>27. Диагностика мышления с помощью теста «Художник – Мыслитель».</p> <p>28. Диагностика мышления с помощью теста «Индивидуальные стили мышления».</p> |
| 8 | Диагностика личности и межличностных отношений (ПК-1) | <p>1. Социально-психологическая природа личности и специфика ее изучения.</p> <p>2. Психические свойства как основа структуры личности: направленность, темперамент, характер, способности.</p> <p>3. 16-факторный опросник Р.Б. Кетелла (цель тестирования; контингент опрашиваемых; процедура тестирования; содержание теста; обработка и интерпретация результатов тестирования).</p> <p>4. Опросник К. Леонгарда – Н. Шмишека (цель тестирования; контингент опрашиваемых; процедура тестирования; содержание теста; обработка и интерпретация результатов тестирования).</p> <p>5. Личностный опросник ЕРІ (Опросник Г. Айзенка) (цель тестирования; контингент опрашиваемых; процедура тестирования; содержание теста; обработка и интерпретация результатов тестирования).</p> <p>6. Диагностика функциональных состояний личности с помощью шкалы реактивной (ситуативной) и личностной тревожности Ч.Д. Спилбергера – Ю.Л. Ханина</p> <p>7. Диагностика функциональных состояний личности с помощью оценки психической активации, интереса, эмоционального тонуса, напряжения и комфортности.</p> <p>8. Диагностика функциональных состояний личности с помощью шкалы нервно-психического напряжения.</p> <p>9. Методические подходы к диагностике состояния стресса.</p> <p>10. Методика диагностики межличностных отношений Т. Лири (цель; контингент опрашиваемых; процедура тестирования; содержание теста; обработка и интерпретация</p> |

| | | |
|---|---|--|
| | | <p>результатов тестирования).</p> <p>11. Личностный дифференциал как методический подход к диагностике межличностных отношений</p> <p>12. Опросник А. Меграбяна как метод к диагностики межличностных отношений.</p> <p>13. Тест описания поведения К. Томаса как метод к диагностики межличностных отношений.</p> |
| 9 | Проективная диагностика личности (ПК-1) | <p>1. Исторические аспекты развития проективных методик психодиагностики личности.</p> <p>2. Специфика проективных методик с позиций психодиагностики.</p> <p>3. Виды проективных методик.</p> <p>4. ассоциативный рисуночный тест (цель тестирования; контингент опрашиваемых; процедура тестирования; содержание теста; обработка и интерпретация результатов тестирования).</p> <p>5. тест "Дом—дерево—человек" (цель тестирования; контингент опрашиваемых; процедура тестирования; содержание теста; обработка и интерпретация результатов тестирования).</p> <p>6. Диагностика личности с помощью методики «Нарисуй человека» К. Махвер).</p> <p>7. Диагностика личности с помощью методики косвенного измерения системы самооценок Е.О. Федотовой.</p> <p>8. Диагностика личности с помощью теста «Прогулка по лесу».</p> |

5.2.2. Перечень контрольных вопросов для защиты курсовой работы

1. Обоснуйте актуальность темы исследования.
2. Какова степень научной разработанности выбранной темы исследования?
3. Назовите предмет и объект исследования.
4. Какова цель написания курсовой работы?
5. Сформулируйте задачи, которые Вы решали в процессе исследования.
6. Какие методы исследования были использованы при написании курсовой работы?
7. Охарактеризуйте эмпирическую базу исследования.
8. Раскройте основные теоретические подходы к изучению предмета исследования.
9. Раскройте методические подходы, рассмотренные как основные, для оценки актуального состояния предмета исследования.
10. Дайте организационно-экономическую характеристику объекта исследования.
11. Охарактеризуйте количественные показатели кадрового состава объекта исследования.
12. Охарактеризуйте качественные показатели кадрового состава объекта исследования.

13. Охарактеризуйте актуальное состояние предмета исследования в изучаемой организации.

14. Сформулируйте преимущества актуального состояния предмета исследования в изучаемой организации.

15. Сформулируйте недостатки актуального состояния предмета исследования в изучаемой организации.

16. Перечислите рекомендации/мероприятия, направленные на совершенствование (оптимизацию) актуального состояния предмета исследования в изучаемой организации.

17. Раскройте последовательно сущность каждой рекомендации/мероприятия по совершенствованию (оптимизации) актуального состояния предмета исследования в изучаемой организации.

18. Назовите ответственных за реализацию мероприятий по совершенствованию (оптимизации) актуального состояния предмета исследования в изучаемой организации.

19. Каковы сроки внедрения рекомендованных мероприятий по совершенствованию (оптимизации) актуального состояния предмета исследования в изучаемой организации.

20. Каковы затраты на реализацию мероприятий по совершенствованию (оптимизации) актуального состояния предмета исследования в изучаемой организации.

21. Какова экономическая эффективность от внедрения рекомендованных мероприятий по совершенствованию (оптимизации) актуального состояния предмета исследования в изучаемой организации.

22. Какие методические подходы были использованы для расчета экономической эффективности от внедрения рекомендованных мероприятий по совершенствованию (оптимизации) актуального состояния предмета исследования в изучаемой организации.

23. Какова социальная эффективность от внедрения рекомендованных мероприятий по совершенствованию (оптимизации) актуального состояния предмета исследования в изучаемой организации.

5.3. Типовые контрольные задания (материалы) для текущего контроля в семестре

Текущий контроль осуществляется в течение семестра в форме Устного опроса, тестирования, и контроля выполнения творческих задач.

Перечень вопросов для устного опроса

Компетенция ПК-1 Способен разрабатывать и внедрять системы операционного управления персоналом и работы структурного подразделения с использованием современных информационных технологий

Тема 1. Теоретические основы оценки персонала

1. Место и роль оценки персонала в кадровом менеджменте.
2. Исторические аспекты изучения оценки персонала в менеджменте.
3. Понятия «оценка» и «аттестация» персонала.

4. Понятия субъекта, объекта, критерия и системы оценки.
5. Понятие валидности оценочного метода.
6. Задачи, цели, функции и принципы оценки персонала.
7. Планирование мероприятий по оценке персонала.
8. Бюджетирование затрат на оценку персонала.
9. Оценка персонала и современные концепции управления персоналом.

Тема 3. Аттестация персонала

1. Роль аттестации в современных трудовых отношениях.
2. Нормативно-правовая база аттестации работников.
3. Особенности аттестации государственных служащих, сотрудников таможенных органов, педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, руководителей федеральных государственных унитарных предприятий.
4. Этапы проведения аттестации.
5. Процедура аттестации.
6. Показатели оценки профессиональных и личных качеств работников в процессе аттестации.
7. Оформление и реализация результатов аттестации.

Тема 4. Оценка персонала по результатам труда

1. Сущность и показатели результатов труда руководителей и специалистов.
2. Методические основы оценки результативности труда персонала на основе ключевых показателей эффективности.
3. Сущность оценки деятельности подразделений управления персоналом. Показатели оценки эффективности деятельности подразделений управления персоналом.
4. Особенности оценки эффективности обучения персонала с помощью модели Д. Киркпатрика.
5. Особенности оценки эффективности обучения персонала с помощью методики компании «Хониуэлл».
6. Методические основы оценки деятельности служб управления персоналом по показателям укомплектованности кадрового состава и степени удовлетворенности работников.
7. Текучесть кадров и абсентеизм как косвенные критерии эффективности деятельности служб управления персоналом.
8. Особенности применения метода внутренних обзоров для оценки результатов деятельности службы управления персоналом.
10. Особенности применения метода экспертной оценки для оценки результатов деятельности службы управления персоналом.
11. Особенности применения метода управления по целям (МВО) для оценки результатов деятельности службы управления персоналом.
12. Особенности применения модели Ульриха для оценки результатов деятельности службы управления персоналом.
13. Особенности применения методики ROI для оценки результатов деятельности службы управления персоналом.
14. Раскройте методические основы оценки деятельности службы

управления персоналом на основании ключевых показателей эффективности (KPI).

Тема 5. Традиционные методы оценки персонала

1. Биографические методы оценки персонала.
2. Метод наблюдения как метод оценки персонала.
3. Сущность и особенности применения анкетирования и личностных опросников при оценке персонала.
4. Интервью как метод оценки персонала.
5. Особенности применения метода контрольных карт как метода оценки персонала.
6. Сущность и особенности применения метода критических случаев при оценке персонала.
7. Сущность и особенности применения метода ранжирования и метода заданного распределения при оценке персонала.
8. Балльный метод, метод коэффициентов и метод дневников как количественные методы оценки персонала.
9. Метод эталона и метод шкалирования как комбинированные методы оценки персонала.
10. Сущность и особенности применения метода вынужденного выбора при оценке персонала.
11. Сущность и особенности применения метода поведенческих рейтинговых шкал при оценке персонала.
12. Сущность и особенности применения описательного метода при оценке персонала.

Тема 6. Современные методы оценки персонала

1. Сущность и особенности применения метода «ассесмент центра» при оценке персонала.
2. Метод управления по целям как современный метод оценки персонала.
3. Особенности оценки персонала в рамках системы сбалансированных показателей и KPI.
4. Особенности применения «360-градусной» аттестации персонала.
5. Сущность и особенности применения метода оценки по компетенциям.
6. Теоретические основы физиогномики как «спорного» метода оценки персонала.
7. Теоретические основы графологии, как «спорного» метода оценки персонала.
8. Теоретические основы оценки по группе крови как «спорного» метода оценки персонала.
9. Теоретические основы метода оценки на полиграфе как «спорного» метода оценки персонала.

Тема 7. Оценка интеллекта, креативности и познавательных способностей

1. Предыстория психодиагностики.
2. Истоки психодиагностики как науки.

3. Психологическое тестирование.
4. Понятие, предмет и структура психодиагностики.
5. Психодиагностический метод и психодиагностические подходы.
6. Тест как основной инструмент психодиагностики: понятие теста, виды тестов.
7. Тест Векслера для измерения уровня интеллектуального развития (цель тестирования; контингент опрашиваемых; процедура тестирования; содержание теста; обработка и интерпретация результатов тестирования)..
8. Тест «Определение общих способностей» Г. Айзенка (цель тестирования; контингент опрашиваемых; процедура тестирования; содержание теста; обработка и интерпретация результатов тестирования).
9. Тест Равена, или прогрессивные матрицы Равена для оценки уровня IQ (цель тестирования; контингент опрашиваемых; процедура тестирования; содержание теста; обработка и интерпретация результатов тестирования).
10. Краткий ориентировочный тест В.Н. Бузина и Э.Ф. Вандерлика (Тест КОТ) (цель тестирования; контингент опрашиваемых; процедура тестирования; содержание теста; обработка и интерпретация результатов тестирования).
11. Тесты креативности П. Торренса (цель тестирования; контингент опрашиваемых; процедура тестирования; содержание теста; обработка и интерпретация результатов тестирования).
12. Опросник креативности Джонсовна (цель тестирования; контингент опрашиваемых; процедура тестирования; содержание теста; обработка и интерпретация результатов тестирования).
13. Тест вербальной креативности (RAT) С. Медника (цель тестирования; контингент опрашиваемых; процедура тестирования; содержание теста; обработка и интерпретация результатов тестирования).
14. Диагностика познавательных процессов с помощью теста Бурдона (цель тестирования; контингент опрашиваемых; процедура тестирования; содержание теста; обработка и интерпретация результатов тестирования).
15. Диагностика познавательных процессов с помощью теста Мюнстерберга (цель тестирования; контингент опрашиваемых; процедура тестирования; содержание теста; обработка и интерпретация результатов тестирования).
16. Диагностика познавательных процессов с помощью теста «Расстановка чисел» (цель тестирования; контингент опрашиваемых; процедура тестирования; содержание теста; обработка и интерпретация результатов тестирования).
17. Диагностика познавательных процессов с помощью теста «Распределение и переключение внимания» (цель тестирования; контингент опрашиваемых; процедура тестирования; содержание теста; обработка и интерпретация результатов тестирования).
18. Диагностика памяти с помощью методики «Оперативная память».
19. Диагностика памяти с помощью методики «Заучивание 10 слов».
20. Диагностика памяти с помощью методики «Память на числа».
21. Диагностика памяти с помощью методики «Память на образы».
22. Диагностика памяти с помощью методики «Пиктограмма».
23. Диагностика мышления с помощью теста Липпмана «Логические

закономерности».

24. Диагностика мышления с помощью теста «Сложные аналогии».

25. Диагностика мышления с помощью теста «Логичность умозаключений».

26. Диагностика мышления с помощью методики «Обобщение».

27. Диагностика мышления с помощью теста «Художник – Мыслитель».

28. Диагностика мышления с помощью теста «Индивидуальные стили мышления».

Тема 8. Диагностика личности и межличностных отношений

1. Социально-психологическая природа личности и специфика ее изучения.

2. Психические свойства как основа структуры личности: направленность, темперамент, характер, способности.

3. 16-факторный опросник Р.Б. Кетелла (цель тестирования; контингент опрашиваемых; процедура тестирования; содержание теста; обработка и интерпретация результатов тестирования).

4. Опросник К. Леонгарда – Н. Шмишека (цель тестирования; контингент опрашиваемых; процедура тестирования; содержание теста; обработка и интерпретация результатов тестирования).

5. Личностный опросник ЕРІ (Опросник Г. Айзенка) (цель тестирования; контингент опрашиваемых; процедура тестирования; содержание теста; обработка и интерпретация результатов тестирования).

6. Диагностика функциональных состояний личности с помощью шкалы реактивной (ситуативной) и личностной тревожности Ч.Д. Спилбергера – Ю.Л. Ханина

7. Диагностика функциональных состояний личности с помощью оценки психической активации, интереса, эмоционального тонуса, напряжения и комфортности.

8. Диагностика функциональных состояний личности с помощью шкалы нервно-психического напряжения.

9. Методические подходы к диагностике состояния стресса.

10. Методика диагностики межличностных отношений Т. Лири (цель; контингент опрашиваемых; процедура тестирования; содержание теста; обработка и интерпретация результатов тестирования).

11. Личностный дифференциал как методический подход к диагностике межличностных отношений

12. Опросник А. Меграбяна как метод к диагностики межличностных отношений.

13. Тест описания поведения К. Томаса как метод к диагностики межличностных отношений.

Тема 9. Проективная диагностика личности

1. Исторические аспекты развития проективных методик психодиагностики личности.

2. Специфика проективных методик с позиций психодиагностики.

3. Виды проективных методик.

4. ассоциативный рисуночный тест (цель тестирования; контингент опрашиваемых; процедура тестирования; содержание теста; обработка и интерпретация результатов тестирования).

5. тест "Дом—дерево—человек" (цель тестирования; контингент опрашиваемых; процедура тестирования; содержание теста; обработка и интерпретация результатов тестирования).

6. Диагностика личности с помощью методики «Нарисуй человека» К. Махвер).

7. Диагностика личности с помощью методики косвенного измерения системы самооценок Е.О. Федотовой.

8. Диагностика личности с помощью теста «Прогулка по лесу».

Компетенция ПК-2. Способен разрабатывать и реализовывать системы стратегического управления персоналом организации, осуществлять администрирование процессов и документооборота по стратегическому управлению персоналом.

Тема 2. Проектирование и внедрение системы оценки персонала в организации

1. Комплексный подход к построению системы оценки персонала.
2. Личностный и ситуативный подходы к оценке персонала организации.
3. Критерии и показатели оценки персонала.
4. Основные принципы и условия функционирования системы оценки персонала.
5. Особенности процедуры оценки персонала в организации.
6. Структура процедуры оценки персонала.
7. Выбор целей оценки персонала.
8. Выбор объектов и субъектов оценки персонала.
9. Определение оценочных критериев в системе оценки персонала.
10. Виды оценочных методик персонала.
11. Основные правила выбора метода оценки персонала.
12. Организационные проблемы проведения процедур оценки персонала.
13. Типичные ошибки экспертов в процедуре оценки персонала.
14. Проблемы оценки управленческого персонала.
15. Оценка эффективности функционирования системы оценки персонала организации и затрат на ее разработку и внедрение.

Комплект тестовых заданий

1. Компетенция ПК-1 Способен разрабатывать и внедрять системы операционного управления персоналом и работы структурного подразделения с использованием современных информационных технологий.

Тема 1. Теоретические основы оценки персонала

1. Исходя из системного подхода оценка персонала – это ...

1) выраженный в письменной или устной форме процесс установления соответствия характеристик индивида требованиям должности или рабочего места, оценки жизненной позиции, личностных характеристик, поведения и

уровня выполнения работником заданий, важных для достижения миссии и целей организации;

2) целенаправленно подобранная и организованная совокупность элементов и отношений между ними, направленная на повышение эффективности управления персоналом в контексте реализации целей и миссии организации;

3) процедура, с помощью которой определяется степень соответствия качеств работника, его трудового поведения, результатов деятельности определенным требованиям;

4) универсальная процедура, результат которой может быть использован для самых разнообразных целей в работе с персоналом, в том числе и в целях аттестации.

2. Основными целями оценки персонала являются:

1) административная, информационная и мотивационная цели;

2) корректировка всей работы с персоналом;

3) установление и поддержание необходимого уровня производительности труда в организации;

4) стимулирование процесса развития и обучения работников.

3. Предметом оценки персонала являются:

1) организация труда на конкретных рабочих местах;

2) оплата труда и стимулирование работников;

3) личные качества работника и трудовой процесс;

4) результативность трудовой деятельности работников организации.

4. Субъектами оценки персонала являются:

1) линейные руководители;

2) специалисты службы управления человеческими ресурсами;

3) коллеги и сослуживцы, независимые эксперты, специалисты центра оценки персонала;

4) все ответы верны.

5. Личностные критерии оценки персонала используют:

1) при оценке уровня выполняемых заданий, профессиональной пригодности работника, а также при установлении заработной платы, вознаграждений и премий, принятии решений относительно служебного продвижения, понижении в должности и увольнении;

2) при отборе работников, особенно руководителей, определении нужд в обучении, повышении квалификации работников, принятии решений относительно их перемещении (прежде всего на высшие должности);

3) при отборе работников на соответствующие рабочие места, служебном продвижении;

4) при оценке уровня выполняемых заданий, профессиональной пригодности работника, а также при установлении заработной платы, вознаграждений и премий, принятии решений относительно служебного продвижения, понижении в должности и увольнении.

Тема 3. Аттестация персонала

1. Аттестация персонала – это:

1) комплекс систематической кадровой оценки трудовой деятельности работников, которая осуществляется в унифицированной форме через равные промежутки времени;

2) периодическая оценка персонала, состоящая в определении соответствия знаний и квалификации работников занимаемым ими местам;

3) универсальная процедура, результат которой может быть использован для самых разнообразных целей в работе с персоналом, в том числе и в целях аттестации;

4) процесс определения эффективности деятельности сотрудников в реализации задач организации с целью последовательного накопления информации, необходимой для принятия дальнейших управленческих решений.

2. Аттестация способствует повышению эффективности системы стимулирования труда за счет объективной увязки реального вклада работника с его материальным вознаграждением – это:

1) социально-экономическое значение аттестации;

2) организационно-производственное значение;

3) социально-психологическое значение;

4) организационно-административное значение.

3. Принцип аттестации, который указывает на то, что ее прохождение должно быть обязательным для всех категорий работников, кроме тех, кто не подлежит аттестации – именуется:

1) гласность;

2) комплексность;

3) всеобщность;

4) объективность.

4. Аттестация, производимая с определенной периодичностью, являющаяся обязательной для всех сотрудников называется:

1) аттестацией для продвижения по службе;

2) систематической;

3) аттестацией по истечении испытательного срока;

4) обязательной аттестацией.

8. Аттестация, целью которой служит получения документированного вывода, а также аргументированных рекомендаций по дальнейшему служебному использованию аттестуемого, называется:

1) систематической;

2) аттестацией для продвижения по службе;

3) аттестацией по истечении испытательного срока;

4) обязательной аттестацией.

Тема 4. Оценка персонала по результатам труда

1. За показатель социальной эффективности «"Качество труда персонала» несут ответственность:

- 1) **отдел кадров**
- 2) **главный инженер**
- 3) **зам. директора по кадрам**
- 4) **начальник цеха (участка)**
руководители всех подразделений

2. Результаты деятельности подразделений управления персоналом характеризуют следующие показатели:

- 1) **ритмичность выпуска продукции**
- 2) **производительность труда**
- 3) **сокращение случаев травматизма**
- 4) **снижение текучести кадров**
- 5) **снижение потерь рабочего времени**

3. К показателям оценки экономической эффективности деятельности подразделений управления персоналом относятся:

- 1) **степень удовлетворенности работой в данной организации**
- 2) **текучесть кадров**
- 3) **затраты на отдельные направления и программы деятельности кадровых служб в расчете на одного работника**
- 4) **отношение бюджета подразделения управления персоналом к численности обслуживаемого персонала**
- 5) **уровень абсентеизма**

4. К косвенным показателям оценки эффективности деятельности подразделений управления персоналом относятся:

- 1) **степень удовлетворенности работой в данной организации**
- 2) **соответствие профессионально-квалификационных характеристик работников требованиям рабочих мест, производства в целом**
- 3) **количество жалоб работников**
- 4) **уровень производственного травматизма**
- 5) **уровень абсентеизма**

5. К показателям оценки степени укомплектованности кадрового состава, характеризующим эффективность деятельности подразделений управления персоналом относятся:

- 1) **соответствие численности работников числу рабочих мест**
- 2) **текучесть кадров**
- 3) **соотношение издержек, необходимых для обеспечения организации квалифицированной рабочей силой соответствующего количества и качества, и полученных результатов деятельности**
- 4) **соответствие профессионально-квалификационных характеристик работников требованиям рабочих мест, производства в целом**

Тема 5. Традиционные методы оценки персонала

1. Метод сбора первичных эмпирических данных, который заключается в непосредственном восприятии (визуальном, слуховом) и регистрации значимых социальных процессов, явлений, событий, подвергающихся контролю и проверке – это:

- 1) анкетирования;
- 2) метод наблюдения;
- 3) метод интервью;
- 4) метод шкалирования.

2. Какой вид интервью содержит структурированный перечень вопросов, разработанных относительно опыта или способностей в определенных областях или применительно к критериям, связанным с работой?

- 1) биографическое интервью;
- 2) проективное интервью;
- 3) ситуационное интервью;
- 4) поведенческое интервью.

3. Какой метод оценки персонала предусматривает постоянную фиксацию удачных и нежелательных случаев исполнения обязанностей каждым подчинённым?

- 1) метод управления по целям;
- 2) метод критических случаев;
- 3) метод ранжирования;
- 4) метод коэффициентов.

4. Данный метод оценки персонала используют для исключения оценочных ошибок центральной тенденции и снисходительности:

- 1) балльный метод оценки;
- 2) метод коэффициентов;
- 3) метод заданного распределения;
- 4) метод ранжирования.

5. Данная шкала позволяет классифицировать свойства или объекты и представляет собой перечень их характеристик:

- 1) номинальная шкала;
- 2) порядковая шкала;
- 3) интервальная шкала;
- 4) шкала отношений.

Тема 6. Современные методы оценки персонала

1. При использовании физиогномических методов оценки личности лицо человека должно находиться на расстоянии:

- 1) 20-50 см;
- 2) 30-70 см;
- 3) 50-100 см;

4) 1-1,5 м.

2. Об интеллекте, чувствительности, уравновешенности и рассудительности свидетельствует:

- 1) продолговатый тип лица;
- 2) треугольный тип лица;
- 3) трапецевидный тип лица;
- 4) круглый тип лица.

3. Традиционный тип «ассемент центров» предназначен для:

- 1) для создания условий для развития персонала;
- 2) диагностики компетенций персонала;
- 3) объединения в команду в одну команду руководителей разного звена и специалистов;
- 4) прогноза развития организации, определения стратегии дальнейших действий и направления трудовой деятельности компании

4. Стратегический тип «ассемент центров» предназначен для:

- 1) прогноза развития организации, определения стратегии дальнейших действий и направления трудовой деятельности компании;
- 2) объединения в команду в одну команду руководителей разного звена и специалистов;
- 3) для создания условий для развития персонала;
- 4) диагностики компетенций персонала.

5. Незначительный наклон почерка влево характерен:

- 1) любвеобильной натуры с сильным стремлением к общению. Такой человек более вероятно будет стремиться выставить свои чувства напоказ, чем подавлять их внутри себя;
- 2) для человека, у которого характерно преобладание контроля разума над эмоциями. Этот человек скрытен и старается рационально оценивать свои поступки;
- 3) для человека, которого можно охарактеризовать как открыто выражающего чувства. В то же время его нельзя назвать импульсивной личностью. Для него все же свойственно умение контролировать свои эмоции в напряженных ситуациях. Такой человек обычно имеет хорошо развитые потребности в общении и одиночество его обычно тяготит;
- 4) для левшей. Здесь имеет место больший контроль за своими эмоциями. Скрытность, характерная для этого человека, может сочетаться с большой чувственностью, которая может быть открыта только самым близким людям.

Тема 7. Оценка интеллекта, креативности и познавательных способностей

1. Интеллект – это:

- 1) умственные способности человека;
- 2) способность к осуществлению процесса познания и к эффективному решению проблем, в частности при овладении новым кругом жизненных

задач;

3) способность адаптироваться к новым условиям;

4) ведущее, стержневое качество не только когнитивного, но и целостного личностного развития.

2. Понятие «интеллект» как объект научного исследования было введено в психологию:

1) Ж. Пиаже;

2) Ч. Спирменом;

3) Г. Айзенком;

4) Ф. Гальтоном.

3. Диагностическая цель теста Г. Айзенка «Определение общих способностей» - :

1) оценка уровня IQ, коэффициента интеллекта и уровня умственных способностей, а также логичности мышления;

2) оценка интеллектуальных способностей, определение, в какой мере испытуемый обладает нестандартным мышлением;

3) определение интегрального показателя общих способностей;

4) определение способностей к точным наукам.

4. Тест Г. Айзенка «Определение общих способностей» предназначен для:

1) детей школьного возраста;

2) для лиц в возрасте 18-35 лет;

3) для грамотного человека в возрасте от 18 до 50-60 лет, у которого IQ чуть выше среднего и за плечами курс средней школы;

4) для лиц в возрасте 14-25 лет, у которых закончена начальная школа.

5. Диагностическая цель краткого ориентировочного теста В.Н. Бузина и Э.Ф. Вандерлика - :

1) определение интегрального показателя общих способностей;

2) определение способностей к точным наукам;

3) оценка интеллектуальных способностей, определение, в какой мере испытуемый обладает нестандартным мышлением.

Тема 8. Диагностика личности и межличностных отношений

1. К акцентуации темперамента по опроснику К. Леонгарда – Н. Шмишека «Методика изучения акцентуаций личности» относятся:

1) педантичный;

2) тревожно-боязливый;

3) аффективный;

4) гипертимический.

2. Теоретическую основу личностного опросника Г. Айзенка (EPI) составляют понятия:

- 1) «экстраверсия», «интроверсия» и «нейротизм»;
- 2) акцентуации личности;
- 3) свойств личности, установок и интересов;
- 4) коммуникативных и организаторские способностей личности.

3. Биологически обусловленные особенности функционирования нервной системы составляют сущность понятия:

- 1) характер;
- 2) направленность;
- 3) темперамент;
- 4) способности.

4. Способы поведения человека и его отношение к окружающему миру составляют сущность понятия:

- 1) способности;
- 2) характер;
- 3) темперамент;
- 4) направленность.

5. 16-факторный опросник разработал:

- 1) Векслер;
- 2) Айзенк;
- 3) Кетелл;
- 4) Роршах.

9. Проективная диагностика личности

1. Данный тест основан на предположении о том, что выбор цвета отражает нередко направленность испытуемого на определенную деятельность, настроение, функциональное состояние и наиболее устойчивые черты личности:

- 1) ассоциативный тест «Куб в пустыне»;
- 2) тест Люшера;
- 3) проективный графический тест «Дерево»;
- 4) проективная методика «Несуществующее животное».

2. Проективная методика исследования личности «Несуществующее животное» предложена:

- 1) М.З. Друкаревичем;
- 2) Люшером;
- 3) Роршахом;
- 4) Э. Жюккертом.

3. В ассоциативном тесте «Куб в пустыне» на сформированный внутренний мир указывает:

- 1) твердое состояние куба;
- 2) мягкое состояние куба;

- 3) жидкое состояние куба;
- 4) газообразное состояние куба.

4. Изображение рисунка дерева в крайней левой части листа при интерпретации рисунка по проективному графическому тесту «Дерево» показывает:

- 1) желание независимости в пределах покровительствующего окружения;
- 2) депрессивные переживания, которые компенсируются возбуждением и могут отчетливо не проявляться в поведении, трансформируясь в хаотичность, беспорядочность эмоциональных реакций;
- 3) амбивалентную связь с прошлым, с матерью, с тем, что переживается в воображении;
- 4) ощущение покинутости, депрессивности, собственной ненужности, бесполезности, самообвинение.

5. По Максү Люшеру характеристика цветов включает такие дополнительные цвета:

- 1) фиолетовый, коричневый;
- 2) синий, сине-зеленый;
- 3) черный, нулевой;
- 4) оранжево-красный, светло желтый.

2. Компетенция ПК-2. Способен разрабатывать и реализовывать системы стратегического управления персоналом организации, осуществлять администрирование процессов и документооборота по стратегическому управлению персоналом.

Тема 2. Проектирование и внедрение системы оценки персонала в организации

1. Последовательность процесса оценки персонала объединяет такие этапы: 1. определение критериев оценки персонала; 2. сравнение фактических результатов с фактическими; 3. обязательное обсуждение результатов оценки с работником; 4. определение объекта анализа и оценки; 5. принятие решения по результатам оценки персонала в сфере мотивационных, квалификационных, административных и других вопросов; 6. измерение фактически достигнутого уровня выполнения по всем заранее установленным стандартам. Их правильная последовательность такова:

- 1) 1; 2; 5; 3; 6; 4;
- 2) 2; 4; 5; 3; 4; 6;
- 3) 4; 1; 6; 2; 3; 5;
- 4) 3; 1; 5; 2; 3; 6.

2. По способу измерения оцениваемой информации методы оценки персонала подразделяются на:

- 1) прогностические и практические;
- 2) методы выявления показателей (методы сбора информации) и методы измерения показателей;

- 3) традиционные и нетрадиционные;
- 4) **качественные, количественные и комбинированные.**

3. Традиционные методы оценки персонала – это:

- 1) **методы, сфокусированные на отдельном работнике вне организационного контекста и основываются на субъективном мнении руководителя или окружающих;**
- 2) методы, основанные на оценке сотрудников в рамках группового взаимодействия, где в результате имитации конкретной деятельности они могут полностью раскрыть себя и свои способности;
- 3) методы, позволяющие оценить практическую деятельность работника по достигнутым результатам;
- 4) методы, с помощью которых производится оценка работника согласно его чертам характера, личным качествам, основным характеристикам его поведения на работе.

4. Нетрадиционные методы оценки персонала – это:

- 1) методы, позволяющие оценить практическую деятельность работника по достигнутым результатам;
- 2) методы, с помощью которых производится оценка работника согласно его чертам характера, личным качествам, основным характеристикам его поведения на работе.
- 3) **методы, основанные на оценке сотрудников в рамках группового взаимодействия, где в результате имитации конкретной деятельности они могут полностью раскрыть себя и свои способности;**
- 4) методы, с помощью которых оцениваются результаты работы и степень достижения целей, стоящих перед работником.

5. Квалификационные критерии оценки персонала используют:

- 1) для стимулирования желательного поведения, учитывая специфику определенного рабочего места, требования менеджеров;
- 2) при отборе работников на соответствующие рабочие места, служебном продвижении;
- 3) при оценке уровня выполняемых заданий, профессиональной пригодности работника, а также при установлении заработной платы, вознаграждений и премий, принятии решений относительно служебного продвижения, понижении в должности и увольнении;
- 4) **при отборе работников, особенно руководителей, определении нужд в обучении, повышении квалификации работников, принятии решений относительно их перемещении (прежде всего на высшие должности).**

Комплект творческих задач
по дисциплине «Оценка персонала» для текущего контроля в семестре

Компетенция ПК-1 Способен разрабатывать и внедрять системы

операционного управления персоналом и работы структурного подразделения с использованием современных информационных технологий.

Тема 1. Теоретические основы оценки персонала

Типовая задача 1

Составить типовой образец заявки на отбор персонала, при условии, что в страховой компании появились 4 вакантные должности агентов по причине открытия нового филиала.

Творческая задача 1

Ситуация Кадровое агентство «Альфа» специализируется на подборе различного персонала. На прошлой неделе в агентство обратился клиент – наркологический центр «Бета» – с заявкой подобрать 10 % от общего состава сотрудников центра. Заказ был крупный и сложный по-своему, так как на рынке труда ресурс специалистов, необходимых центру, очень ограничен. Система управления наркологическими медицинскими учреждениями такова, что высококвалифицированные специалисты пытаются найти место в коммерческих центрах. Это создает некоторую стагнацию на рынке в данном секторе. Получается, чтобы выполнить этот заказ, нужно обратиться к рынку медицинских работников, которые ищут работу в других секторах, и предложить им должности в наркологической клинике-заказчике. С первых телефонных интервью менеджер по подбору столкнулась с тем, что соискатели отказывались от предложения переквалифицироваться, объясняя это тем, что они не хотят лечить тех, кто, возможно, на почве наркомании совершили преступления. Менеджер по подбору стала подбирать информацию, чтобы разобраться, почему так относятся к этой работе, и выяснила, что существует совершенно противоположная позиция. Есть специалисты, которые считают, что наркоманы и алкоголики нужны нашему обществу, так как они стимулируют рост рынка труда в области экспериментальной психологии, наркологии и других сферах медицинской деятельности. То есть если не будет людей упомянутых категорий в нашем обществе, то и пропадет потребность в работниках, которые их лечат и обслуживают. Перед менеджером по подбору встал выбор – продолжать поиск и всячески стараться приукрасить работу в наркологическом центре, чтобы выполнить заказ, или отказаться от него по моральным убеждениям, которых она тоже придерживалась.

Вопросы и задания. Дайте свою оценку ситуации. Чьей точки зрения Вы придерживаетесь? Можно ли назвать отношение менеджера по подбору персонала непрофессиональным?

Творческая задача 2

Проведите самодиагностику лидерских способностей по методике Е. Жарикова и Е. Крушельницкого.

Инструкция. Вам предлагается 50 высказываний, на которые требуется дать ответ «да» или «нет». Среднего значения в ответах не предусмотрено. Долго не задумывайтесь над высказываниями. Если сомневаетесь, все-таки сделайте отметку на «+» или «-» («а» или «б») в пользу того альтернативного ответа, к которому вы больше всего склоняетесь.

Тест-опросник

1. Часто ли вы бываете в центре внимания окружающих?

- а) да;
- б) нет.

2. Считаете ли вы, что многие из окружающих вас людей занимают более высокое положение по службе, чем вы?

- а) да;
- б) нет.

3. Находясь на собрании людей, равных вам по служебному положению, испытываете ли вы желание не высказывать своего мнения, даже когда это необходимо?

- а) да;
- б) нет.

4. Когда вы были ребенком, нравилось ли вам быть лидером среди сверстников?

- а) да;
- б) нет.

5. Испытываете ли вы удовольствие, когда вам удается убедить кого-то в чем-либо?

- а) да;
- б) нет.

6. Случается ли, что вас называют нерешительным человеком?

- а) да;
- б) нет.

7. Согласны ли вы с утверждением: «Все самое полезное в мире есть результат деятельности небольшого числа выдающихся людей»?

- а) да;
- б) нет.

8. Испытываете ли вы настоятельную необходимость в советчике, который мог бы направить вашу профессиональную активность?

- а) да;
- б) нет.

9. Теряли ли вы иногда хладнокровие в разговоре с людьми?

- а) да;
- б) нет.

10. Доставляет ли вам удовольствие видеть, что окружающие побаиваются вас?

- а) да;
- б) нет.

11. Стараетесь ли вы занимать за столом (на собрании, в компании и т. п.) такое место, которое позволяло бы вам быть в центре внимания и контролировать ситуацию?

- а) да;
- б) нет.

12. Считаете ли вы, что производите на людей внушительное (импозантное) впечатление?

- а) да;
- б) нет.

13. Считаете ли вы себя мечтателем?

- а) да;
- б) нет.

14. Теряетесь ли вы, если люди, окружающие вас, выражают несогласие с вами?

- а) да;
- б) нет.

15. Случалось ли вам по личной инициативе заниматься организацией трудовых, спортивных и других команд и коллективов?

- а) да;
- б) нет.

16. Если то, что вы наметили, не дало ожидаемых результатов, то вы:

а) будете рады, если ответственность за это дело возложат на кого-нибудь другого;

б) возьмете на себя ответственность и сами доведете дело до конца.

17. Какое из двух мнений вам ближе?

а) настоящий руководитель должен сам делать то дело, которым он руководит, и лично участвовать в нем;

б) настоящий руководитель должен только уметь руководить другими и не обязательно делать дело сам.

18. С кем вы предпочитаете работать?

- а) с покорными людьми;
- б) с независимыми и самостоятельными людьми.

19. Стараетесь ли вы избегать острых дискуссий?

- а) да;
- б) нет.

20. Когда вы были ребенком, часто ли вы сталкивались с властностью вашего отца?

- а) да;
- б) нет.

21. Умеете ли вы в дискуссии на профессиональную тему привлечь на свою сторону тех, кто раньше был с вами не согласен?

- а) да;
- б) нет.

22. Представьте себе такую сцену: во время прогулки с друзьями по лесу вы потеряли дорогу. Приближается вечер и нужно принимать решение. Как вы поступите?

- а) предоставите принятие решения наиболее компетентному из вас;
- б) просто не будете ничего делать, рассчитывая на других.

23. Есть такая пословица: «Лучше быть первым в деревне, чем последним в городе». Справедлива ли она?

- а) да;
- б) нет.

24. Считаете ли вы себя человеком, оказывающим влияние на других?

- а) да;
- б) нет.

25. Может ли неудача в проявлении инициативы заставить вас больше никогда этого не делать?

- а) да;
- б) нет.

26. Кто, с вашей точки зрения, истинный лидер?

- а) самый компетентный человек;
- б) тот, у кого самый сильный характер.

27. Всегда ли вы стараетесь понять и по достоинству оценить людей?

- а) да;
- б) нет.

28. Уважаете ли вы дисциплину?

- а) да;
- б) нет.

29. Какой из следующих двух руководителей для вас предпочтительнее?

- а) тот, который все решает сам;
- б) тот, который всегда советуется и прислушивается к мнениям других.

30. Какой из следующих стилей руководства, по вашему мнению, наилучший для работы учреждения того типа, в котором вы работаете?

- а) коллегиальный;
- б) авторитарный.

31. Часто ли у вас создается впечатление, что другие злоупотребляют вами?

- а) да;
- б) нет.

32. Какой из следующих портретов больше напоминает вас?

а) человек с громким голосом, выразительными жестами, за словом в карман не полезет;

б) человек со спокойным, тихим голосом, сдержанный, задумчивый.

33. Как вы поведете себя на собрании и совещании, если считаете свое мнение единственно правильным, но остальные с вами не согласны?

- а) промолчите;
- б) будете отстаивать свое мнение.

34. Подчиняете ли вы свои интересы и поведение других людей делу, которым занимаетесь?

- а) да;
- б) нет.

35. Возникает ли у вас чувство тревоги, если на вас возложена ответственность за

какое-либо важное дело?

- а) да;
- б) нет.

36. Что бы вы предпочли?

- а) работать под руководством хорошего человека;
- б) работать самостоятельно, без руководителей.

37. Как вы относитесь к утверждению: «Для того чтобы семейная жизнь была хорошей, необходимо, чтобы решение в семье принимал один из супругов?»

- а) согласен;
- б) не согласен.

38. Случалось ли вам покупать что-либо под влиянием мнения других людей, а не исходя из собственной потребности?

- а) да;
- б) нет.

39. Считаете ли вы свои организаторские способности хорошими?

- а) да;
- б) нет.

40. Как вы ведете себя, столкнувшись с трудностями?

- а) опускаете руки;
- б) появляется сильное желание их преодолеть.

41. Упрекаете ли вы людей людям, если они этого заслуживают?

- а) да;
- б) нет.

42. Считаете ли вы, что ваша нервная система способна выдержать жизненные нагрузки?

- а) да;
- б) нет.

43. Как вы поступите, если вам предложат реорганизовать ваше учреждение или организацию?

- а) введу нужные изменения немедленно;
- б) не буду торопиться и сначала все тщательно обдумаю.

44. Сумете ли вы прервать слишком болтливого собеседника, если это необходимо?

- а) да;
- б) нет.

45. Согласны ли вы с утверждением: «Для того чтобы быть счастливым, надо жить незаметно»?

- а) да;
- б) нет.

46. Считаете ли вы, что каждый человек должен сделать что-либо выдающееся?

- а) да;
- б) нет.

47. Кем бы вы предпочли стать?

- а) художником, поэтом, композитором, ученым;
- б) выдающимся руководителем, политическим деятелем.

48. Какую музыку вам приятнее слушать?

- а) могучую и торжественную;
- б) тихую и лирическую.

49. Испытываете ли вы волнение, ожидая встречи с важными и известными людьми?

- а) да;
- б) нет.

50. Часто ли вы встречали людей с более сильной волей, чем ваша?

- а) да;
- б) нет.

Оценка результатов тестирования

Сумма баллов за ваши ответы подсчитывается с помощью ключа к опроснику.

Ключ к опроснику

1а, 2а, 3б, 4а, 5а, 6б, 7а, 8б, 9б, 10а, 11а, 12а, 13б, 14б, 15а, 16б, 17а, 18б, 19б, 20а, 21а, 22а, 23а, 24а, 25б, 26а, 27б, 28а, 29б, 30б, 31а, 32а, 33б, 34а, 35б, 36б, 37а, 38б, 39а, 40б, 41а, 42а, 43а, 44а, 45б, 46а, 47б, 48а, 49б, 50б.

За каждый ответ, совпадающий с ключевым, испытуемый получает один балл, в ином случае - 0 баллов.

Оценка лидерства

Если сумма баллов оказалась менее 25, то качества лидера выражены слабо.

Если сумма баллов в пределах от 26 до 35, то качества лидера выражены средне.

Если сумма баллов оказалась от 36 до 40, то лидерские качества выражены сильно.

Если сумма баллов более 40, то данный человек как лидер склонен к диктату.

Интерпретация

Способность человека быть лидером во многом зависит от развитости организаторских и коммуникативных качеств. Какими характерологическими чертами личности должен обладать настоящий лидер? Такими признаками, как отмечают Е. Жариков и Е. Крушельницкий, могут служить следующие проявления:

- Волевой, способен преодолевать препятствия на пути к цели.
 - Настойчив, умеет разумно рисковать.
 - Терпелив, готов долго и хорошо выполнять однообразную, неинтересную работу.
 - Инициативен и предпочитает работать без мелочной опеки.
- Независим.
- Психически устойчив и не дает увлечь себя нереальными предложениями.
 - Хорошо приспосабливается к новым условиям и требованиям.
 - Самокритичен, трезво оценивает не только свои успехи, но и неудачи.
 - Требователен к себе и другим, умеет спросить отчет за порученную работу.
 - Критичен, способен видеть в заманчивых предложениях слабые стороны.
 - Надежен, держит слово, на него можно положиться.
 - Вынослив, может работать даже в условиях перегрузок.
 - Восприимчив к новому, склонен решать нетрадиционные задачи оригинальными методами.
 - Стрессоустойчив, не теряет самообладания и работоспособности в экстремальных ситуациях.
 - Оптимистичен, относится к трудностям как к неизбежным и преодолимым помехам.
 - Решителен, способен самостоятельно и своевременно принимать решения, в критических ситуациях брать ответственность на себя.

- Способен менять стиль поведения в зависимости от условий, может и потребовать и подбодрить.

Представленная методика позволяет оценить способность человека быть лидером.

Творческая задача 3

Дайте сравнительную характеристику понятий «оценка персонала» и «аттестация персонала». Результаты представить в виде таблицы или рисунка.

Творческая задача 4

Составьте бюджет для внедрения мероприятий по совершенствованию персонала организации (на выбор крупного, среднего или малого предприятия) исходя из того, что в ней отсутствуют локальные нормативные документы, регламентирующие оценку персонала, применяются только традиционные методы оценки персонала, отсутствует должность психолога и специалиста по оценке персонала).

Творческая задача 5

Дайте определения понятия «критерий оценки персонала». Охарактеризуйте классификацию критериев оценки персонала (результаты представьте в виде таблицы или рисунка).

Тема 3. Аттестация персонала

Типовая задача 1

Подготовить приказ о проведении аттестации на примере промышленного предприятия.

Типовая задача 2

Составить типовой образец плана проведения аттестации руководителей на примере промышленного предприятия.

Творческая задача 1

1. Разработайте положение об аттестации руководителей, специалистов и служащих промышленного предприятия (профиль – по выбору студента) или бюджетной организации (профиль предприятия и организации – по выбору студента).

Творческая задача 3

Составьте лист-опросник для проведения аттестации руководителей организации.

Творческая задача 4

Составьте лист-опросник для проведения аттестации инженерно-технических работников организации.

Тема 4. Оценка персонала по результатам труда

Типовая задача 1

Исходные данные. Оцениваемый – менеджер по работе с клиентами аудиторско-консалтинговой фирмы. Целями его деятельности являются: выполнения плана по прибыли; пополнение базы клиентов; дебиторская задолженность; количество постоянных клиентов; уровень расходов. Плановые значения указанных целей в 2016 г. составляли соответственно 2016 тыс. руб., 1000 чел., 10 чел., 1000 руб., 200 руб., а фактические – 2080 тыс. руб., 986 чел., 14

чел., 832 руб., 157 тыс. руб. Значимость каждой цели установлена на уровне соответственно 50%, 20, 20, 5 и 5%.

Постановка задачи. Оценить результативность деятельности менеджера по работе с клиентами аудиторско-консалтинговой фирмы на основании метода управления по целям.

Кейс «Комплексная оценка результативности труда»

В отделе маркетинга крупного промышленного предприятия работает восемь человек. С целью повышения эффективности их труда, осуществления целенаправленной кадровой политики в области материального и морального стимулирования сотрудников, проведения аттестации, организации служебного продвижения и повышения квалификации предпринята оценка результатов труда и деловых качеств работников. Для этого используется интегральный коэффициент, комплексно учитывающий такие показатели, как профессиональные и личностные качества, уровень квалификации, сложность работ и результаты труда. Исходные данные для расчета комплексной оценки результатов труда и деловых качеств работников отдела маркетинга приведены в таблице 1. Оценка признаков, определяющих профессиональные и личностные качества разных категорий работников, представлена в таблицах 2 и 3.

Постановка задачи 1

Оцените профессиональные и личностные качества сотрудников отдела маркетинга.

Постановка задачи 2

Оцените уровень квалификации работников.

Постановка задачи 3

Оцените сложность выполняемых работ.

Постановка задачи 4

Оцените результаты труда.

Постановка задачи 5

Дайте комплексную оценку результатов труда и деловых качеств работников отдела маркетинга.

Таблица 1

Исходные данные для расчета комплексной оценки результатов труда и деловых качеств отдела маркетинга

| № п/п | Должность, Ф.И.О. | Степень достижения признаков, определяющих профессиональные и личностные <u>качества</u> | | | | | | Уровень образования | Стаж работы по специальности (лет) | Степень проявления признаков, определяющих результаты труда | | |
|-------|--|--|------|------|------|------|------|---------------------|------------------------------------|---|------|------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | | | 1 | 2 | 3 |
| 1 | Начальник <u>отдела</u> Н.М. Иванов | 1,25 | 1,25 | 1,0 | 1,25 | 1,0 | - | высшее | 12 | 1,25 | 1,0 | 1,25 |
| 2 | Главный специалист С.И. Ларин | 1,25 | 1,25 | 1,25 | 1,25 | 1,0 | 1,0 | высшее | 18 | 1,0 | 1,25 | 1,25 |
| 3 | Ведущий специалист Л.В. Воронина | 1,25 | 1,25 | 1,0 | 1,0 | 1,25 | 1,0 | высшее | 10 | 1,25 | 1,25 | 1,0 |
| 4 | Специалист <u>I категории</u> Л.С. Сушков | 1,25 | 1,0 | 1,25 | 1,25 | 1,0 | 1,25 | высшее | 7 | 1,0 | 1,25 | 1,25 |

| | | | | | | | | | | | | |
|---|---|------|------|------|------|-----|------|--------------------------------------|---|------|------|------|
| 5 | Специалист I категории А.М. Зимина | 1,25 | 1,25 | 1,0 | 1,25 | 1,0 | 1,0 | высшее | 6 | 1,25 | 1,0 | 1,0 |
| 6 | Специалист II категории З.К. Сахарова | 1,0 | 1,0 | 1,25 | 0,75 | 1,0 | 1,0 | незаконченное высшее (V курс) | 3 | 1,0 | 1,0 | 0,75 |
| 7 | Специалист II категории Н.И. Алексеев | 1,25 | 1,25 | 1,0 | 1,0 | 1,0 | 1,25 | незаконченное высшее (IV курс) | 3 | 1,25 | 0,75 | 1,0 |
| 8 | Специалист II категории СВ. Зуева | 1,0 | 1,0 | 0,75 | 0,75 | 1,0 | 0,75 | среднее специальное | 2 | 1,0 | 0,75 | 1,0 |

Таблица 3

**Оценка признаков, определяющих профессиональные и личностные качества
руководителя**

| № п/п | Признаки профессиональных и личностных качеств | Удельная значимость признаков в общей оценке деловых качеств | Оценка признаков с учетом удельной значимости | | |
|----------|--|--|---|-------------------------|--------------------------|
| | | | 0,75 | 1,0 | 1,25 |
| 1 | 2 | 3 | гр. 4 = гр. 3*0,75 | гр. 5 = гр. 3*1,0 | гр. 6 = гр. 3*1,25 |
| 1 | Профессиональная компетентность – знание законодательных актов, руководящих и нормативных документов, широта профессионального кругозора | 0,27 | 0,2 | 0,27 | 0,34 |
| 2 | Способность оперативно и самостоятельно принимать обоснованные решения и отвечать за них, умение быстро и правильно реагировать на возникающие ситуации, аргументировано отстаивать свою точку зрения, оперативно принимать меры, направленные на ликвидацию или предупреждение наметившихся отклонений | 0,23 | 0,17 | 0,23 | 0,29 |
| 3 | Способность практически организовывать работу коллектива и направлять деятельность работников на осуществление поставленных задач (умение планировать и распределять работу между подчиненными, координировать и контролировать работу сотрудников) | 0,13 | 0,1 | 0,13 | 0,16 |
| 4 | Способность воспитывать у работников чувство ответственности за порученное дело, стимулировать творческую инициативу, направленную на повышение эффективности труда, рост квалификации, освоение новых технологий; умение создать в коллективе благоприятный морально-психологический климат, способность направлять деятельность подчиненных, поддерживать дисциплину, проявлять систематическую заботу о них | 0,12 | 0,09 | 0,12 | 0,15 |
| 5 | Способность работать в экстремальных условиях, выполнять работы, требующие аналитической оценки в процессе выработки и принятия нестандартных решений | 0,25 | 0,19 | 0,25 | 0,31 |

**Оценка признаков, определяющих профессиональные и личностные качества
специалиста**

| № п/п | Признаки профессиональных и личностных качеств | Удельная значимость признаков в общей оценке деловых качеств | Оценка признаков с учетом удельной значимости | | |
|-------|---|--|---|-------------------------|--------------------------|
| | | | 0,75 | 1,0 | 1,25 |
| 1 | 2 | 3 | гр. 4 = гр. 3*0,75 | гр. 5 = гр. 3*1,0 | гр. 6 = гр. 3*1,25 |
| 1 | Профессиональная компетентность – знание законодательных актов, руководящих и нормативных документов, широта профессионального кругозора, умение работать с документами | 0,34 | 0,25 | 0,34 | 0,42 |
| 2 | Сознание ответственности за последствия своих действий, принимаемых решений | 0,17 | 0,13 | 0,17 | 0,21 |
| 3 | Способность четко организовывать и планировать выполнение порученных заданий, умение рационально использовать рабочее время, сосредоточиться на главном | 0,12 | 0,09 | 0,12 | 0,15 |
| 4 | Способность выполнять должностные функции самостоятельно, без помощи руководителя или старшего по должности | 0,10 | 0,07 | 0,10 | 0,12 |
| 5 | Творческий подход к решению поставленных задач, активность и инициатива в освоении новой компьютерной и информационной технологий, способность быстро адаптироваться к новым условиям и требованиям | 0,10 | 0,07 | 0,10 | 0,12 |
| 6 | Способность сохранять высокую работоспособность в экстремальных условиях | 0,17 | 0,13 | 0,17 | 0,21 |

Тема 5. Традиционные методы оценки персонала

Творческая задача 1

В связи с открытием новых филиалов в страховой компании «Дельта» возникла необходимость набора сотрудников на должности страховых агентов.

Задание. Разработать перечень вопросов для биографического интервью с претендентами на вакансии страховых агентов.

Творческая задача 2

В детской стоматологической больнице в связи с выходом на пенсию врача-стоматолога возникла соответствующая вакансия.

Задание. Разработать перечень вопросов для поведенческого интервью с претендентами на должность врача-стоматолога.

Творческая задача 3

В коммерческом банке появилась вакансия на должность начальника кредитного отдела.

Задание. Разработать перечень вопросов для ситуационного интервью с претендентами на должность начальника кредитного отдела.

Творческая задача 4

В коммерческом банке появилась вакансия на должность начальника службы безопасности.

Задание. Разработать перечень вопросов для проективного интервью с претендентами на должность начальника службы безопасности.

Творческая задача 5

В коммерческом банке появилась вакансия на должность начальника кредитного отдела.

Задание. Разработать перечень вопросов для стрессового собеседования с претендентами на должность начальника кредитного отдела.

Творческая задача 6

Охарактеризуйте с помощью таблицы классификации традиционных методов оценки персонала.

Тема 6. Современные методы оценки персонала

Творческая задача 1

Проведите физиогномическую оценку себя и одного из своих одногруппников, исходя из следующих рекомендаций.

Методические рекомендации к решению задачи

На лице человека отражены не только его конституционные черты, но и его жизненный опыт. На основании видимых внешних признаков можно сделать вывод не только о характере, но и о внутреннем состоянии человека. Чтение лица начинается с определения его формы, которая своим очертанием сходна с геометрическими фигурами: ромбом, квадратом, треугольником, овалом, трапецией или кругом.

Существует пять типичных форм лица, они выделены в сравнении с эталонной формой - овальным лицом, имеющим идеальные пропорции (длина в полтора раза больше ширины) и черты. Очертания лобной части, подбородка, скул – плавные. Такое лицо называют классическим, оно встречается крайне редко.

Продолговатое лицо (овальное и прямоугольное) свидетельствует об интеллекте, чувствительности, уравновешенности и рассудительности. Люди, имеющие такое лицо, обладают организаторскими способностями и ярко выраженной целеустремлённостью.

Треугольное лицо присуще высоко одарённым и чувствительным людям с тонко выраженной интуицией. Отсутствие склонности к привязанности и преданности. Представители данного типа отличаются пылкостью, задорностью, упрямством, хитростью и скрытностью.

Трапецевидное лицо принадлежит людям интеллигентным, чувствительным, артистичным. Для представителей данного типа характерно дружелюбие, отсутствие качеств борца.

Круглое лицо характерно для людей добродушных, миролюбивых. Это оптимистичная и беспечная, весёлая и любезная натура. Представители типа отличаются гибким, но поверхностным умом, тщеславием и честолюбием.

Квадратное лицо указывает на человека сурового, мужественного, энергичного и динамичного, стремящегося к лидерству. Представители типа

настойчивы, прямолинейны, бывают грубыми и жёсткими. Хорошая исполнительность делает их удобными сотрудниками.

Часто в лице соединяются две или три формы. В этом случае лицо следует отнести к той форме, черты которой в нём преобладают. Сначала определяют форму, затем делят и интерпретируют черты лица по зонам.

Зоны лица. Современная физиогномика делит лицо горизонтальными линиями на три примерно одинаковые зоны, трактует каждую в отдельности, затем в общем ансамбле.

Верхняя зона – лобная часть – рассказывает об унаследованных интеллектуальных способностях, духе и здоровье человека.

Лоб – знак юности и характера. Высокий квадратный свидетельствует о выдающихся качествах личности. Округлый ровный отличает человека сдержанного и спокойного. Округлый низкий не предвещает удачу в начале жизненного пути. Идеальный лоб свидетельствует о прекрасном состоянии духа и тела. Очень большой и бесформенный лоб означает склонность к лени и в то же время обширные умственные способности. Диоген и Сократ имели обширное чело, Геркулес и Ахиллес – небольшое. Низкий лоб, который по форме напоминает треугольник, характеризует невысокие интеллектуальные способности. У Гитлера лоб был низкий, но необыкновенно широкий, что свидетельствовало об уме и бесстрашии.

Линия волос. Форма лежащего прямоугольника – это лоб практиков (математиков, предпринимателей, менеджеров, инженеров). Форма стоящего прямоугольника – лоб учёного, чьи интересы ограничиваются узкой областью науки (руководитель исследовательской лаборатории). Одновременно широкий и высокий лоб – одаренность использования интеллектуального потенциала в течение всей жизни. Залысины по обеим сторонам лба – широкий кругозор и созидательный дух, артистизм, живость и подвижность, но порой противоречивый характер. *Изломанная линия* – признак способности к администрированию и изобретательности, указывает на человека с амбициями.

Если на лбу есть горизонтальные морщины, то перед вами личность умная и опытная. Одна горизонтальная морщина, если она расположена высоко, сулит удачу, а низко – возможные трудности в устройстве судьбы. Две морщины повествуют о вашем уме и инициативе, о способности добиваться поставленной цели, об удаче в предпринимательском деле и бизнесе. Три морщины сообщают о том, что судьба подарит хорошее положение в жизни, обещает успех. Прерывающиеся, короткие – свидетельствуют о слабом здоровье.

Средняя зона – от бровей до основания носа. Гармоничная сбалансированность этой зоны свидетельствует об упорядоченной психике, рассказывает о настроении, об экспрессии.

Нос имеет большое значение в физиогномике: говорит о развитии личности. Он, по заявлению Тамары Глобы, является индикатором силы, воли и энергии человека. Нос находится в эпицентре трёх зон и управляет годами от 41 до 50, когда в основном решается вопрос успеха и провала. Он должен гармонизировать с общим контуром лица и другими чертами. По китайской физиогномике нос отвечает за возможности и богатство.

Идеальным считается нос с прямой спинкой («львиный нос»), с закруглённым кончиком и красиво оформленными крыльями. Такой человек

отличается мужеством, страстностью и напористостью. Принадлежит он натуре властной и сильной, преуспевающей во всех начинаниях.

Прямой нос сулит финансовый успех. Он свидетельствует о согласии воли и разума, о развитых умственных способностях. Большой нос – ключ к успеху и богатству, а большой, но мягкой формы принадлежит человеку сильному, но не активному. Если же нос твёрдый, то сила сочетается с активностью.

Глаза зеркально отражают душу человека, поэтому начинать читать лицо советуют с глаз. Большие глаза указывают на чувствительность, и ранимость души, нередко на мужество и даже на стремление к лидерству. Они все на виду, излучают больше обаяния. Люди, имеющие такие глаза, чаще смеются, любят обниматься, устраивать орацию в театре, шумно «болеть» во время спортивных состязаний.

Маленькие глаза принадлежат людям замкнутым, самодовольным и упрямым, подчас способным на спор, ссоры, истерики. Такие глаза можно встретить у хороших хирургов, экономистов, налоговых инспекторов, таможенников.

Посадка глаз: оба глаза на одной горизонтальной линии – благоприятный признак. Глаза, скошенные внешними углами вверх, принадлежат решительным и активным натурам (обозначают у мужчин решительность, у женщин неблагоразумие), у которых отсутствует критическое восприятие. Глаза, направленные внешними углами вниз, принадлежат людям критичным. Это инспектора, аудиторы, сыщики, тренеры, редакторы, корректоры.

Люди с широко расставленными глазами будут долго колебаться перед тем, как что-то сделать, они склонны к медлительности, ждут, когда ситуация разрешится сама собой. Они обладают широкой натурой и высокой толерантностью. Обратный физический признак – близко посаженные глаза – свидетельствует о противоположных качествах: низкой толерантности, вспыльчивости, требовательности, большей концентрированности. Люди с такими глазами стремятся немедленно навести порядок и расставить всё по своим местам. Те, у кого глаза симметрично посаженные, обладают кругозором, искренни и справедливы, честно выполняют возложенные на них обязанности, не перекладывая их на других.

Особое значение физиогномисты отводят блеску глаз, передающему внутреннюю жизненную силу человека. Люди с сильным характером смотрят в глаза собеседнику властно, прямо, неподвижно. Это «управляющий» взгляд созидателей людей. Лишённые блеска глаза – признак пониженной энергии. Люди с такими глазами склонны к печали, подавленности, депрессии.

Нижняя зона – рот, челюсти, подбородок – даёт дополнительную информацию о характере, воле, темпераменте человека.

Рот – самый выразительный источник информации в нижней зоне лица. Физиогномика позволяет по форме и размеру рта определять внутреннюю энергию человека. Симметричное открывание рта говорит о сбалансированности эмоций. Гармоничный рот имеет верхнюю и нижнюю губы одинаковой полноты и означает, что человек уравновешен, дружелюбен и открыт. Люди с маленьким ртом обладают слабым характером, озабочены борьбой за выживание, замкнуты. Такому человеку нужно научиться поддерживать отношения с людьми и не

обрывать связи с ними. Большой рот свидетельствует о сильной воле, удачливости, выдаёт человека чувствительного, эмоционального.

Тонкая линия закрытых губ говорит о щепетильности характера. Узкие губы выдают человека ироничного, быстро принимающего решения и выполняющего их.

Широкий рот с тонкими губами говорит о том, что человек горд, решителен и энергичен, он не меняет своих решений. Это хороший руководитель, который быстро поднимается по служебной лестнице.

Плотно сжатые губы и стиснутые зубы свидетельствуют о решительности, настойчивости, целеустремлённости и твёрдости. Уголки рта выдают настроение человека. Искривление одного уголка, сопровождающееся временной асимметрией лица, – выражение иронической усмешки. Человек с большим ртом и опущенными уголками губ обладает сильной волей, трудно поддаётся влиянию. Губы «бантиком» принадлежат человеку активному, способному быстро решать разнообразные вопросы. У человека с втянутыми губами дела идут плохо. Приподнятая верхняя губа и курносый нос ассоциируются с открытостью души и доверчивостью.

Подбородок и изгибы скул указывают на жизненные силы человека. *Массивный подбородок* с подчёркнутыми выдающимися скулами свидетельствует о несокрушимой жизненной силе и способности устоять перед сильными и неожиданными нагрузками. *Удлиненный подбородок* принадлежит людям упрямым и упорно добивающимся поставленной цели; мягкий или скошенный назад – натурам мягким, со слабой волей; подбородок, устремлённый вперёд, – натуре решительной и активной.

Форма подбородка – яркое проявление индивидуальности. *Полный двойной подбородок* свидетельствует о скарденности, чувствительности, эгоизме. *Длинный* – признак резких манер, а *округлый с ямочкой* – хорошего характера и мягких манер, *с впадиной на челюсти* – говорит о тяге командовать и дидактических талантах, о натуре страстной и влюбчивой.

Практиковать наблюдение за характерными чертами можно в любое время и где угодно: в автобусе, на работе или на улице. Начать можно с себя, посмотрев в зеркало. Привыкание наблюдать за лицами и ассоциировать их черты с определенными формами поведения, заметно повышает навыки социального общения.

Творческая задача 3

Проведите самооценку на основании графологической экспертизы почерка.

Творческая задача 4

Проведите оценку своего одноклассника на основании графологической экспертизы почерка.

Творческая задача 5

Проанализируйте характеристику элементов почерка претендента на должность. Ответ представить в табличной форме.

Тема 7. Оценка интеллекта, креативности и познавательных способностей

Творческая задача 1

Проведите самооценку по тесту «Определение общих способностей» Г. Айзенка.

Диагностическая цель: оценка интеллектуальных способностей, определение, в какой мере испытуемый обладает нестандартным мышлением.

Контингент: данный тест предназначен для грамотного человека в возрасте от 18 до 50-60 лет, у которого IQ чуть выше среднего и за плечами курс средней школы.

Инструкция к тесту. На выполнение теста дается ровно 30 мин. Не задерживайтесь слишком долго над одним заданием. Быть может, вы находитесь на ложном пути и лучше перейти к следующей задаче. Но и не сдавайтесь слишком легко; большинство заданий поддается решению, если вы – проявите немного настойчивости. Продолжать размышлять над заданием или отказаться от попыток и перейти к следующему – подскажет здравый смысл. Помните при этом, что к концу серии задания становятся в общем труднее. Всякий человек в силах решить часть предлагаемых заданий, но никто не в состоянии справиться со всеми заданиями за полчаса.

Ответ на задание состоит из одного числа, буквы или слова. Иногда нужно произвести выбор из нескольких возможностей, иногда вы сами должны придумать ответ. Ответ напишите в указанном месте. Если вы не в состоянии решить задачу – не следует писать ответ наугад. Если же у вас есть идея, но вы не уверены в ней, то ответ все-таки проставьте.

Тест не содержит «каверзных» заданий, но всегда приходится рассмотреть несколько путей решения. Прежде чем приступить к решению, удостоверьтесь, что вы правильно поняли, что от вас требуется. Вы напрасно потеряете время, если возьметесь за решение, не уяснив, в чем состоит задача.

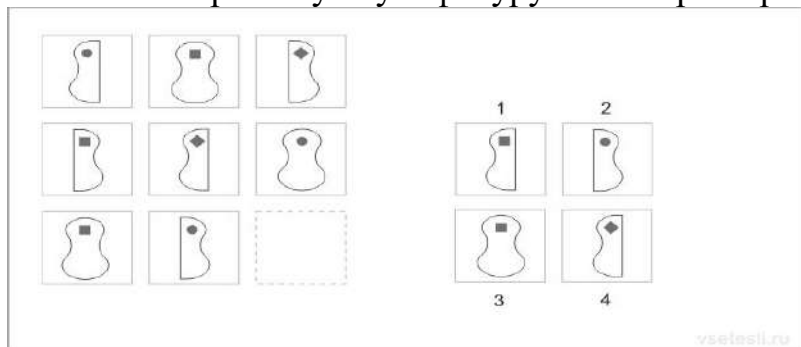
Примечания:

Точки обозначают количество букв в пропущенном слове. Например, (. . . .) означает, что пропущенное слово состоит из четырех букв.

Для решения некоторых заданий потребуется использовать последовательность букв русского алфавита без буквы «ё».

Тестовый материал.

1. Выберите нужную фигуру из четырех пронумерованных.



2. Вставьте слово, которое служило бы окончанием первого слова и началом второго.

ОБЫ (. . .) КА

3. Решите анаграммы и исключите лишнее слово.

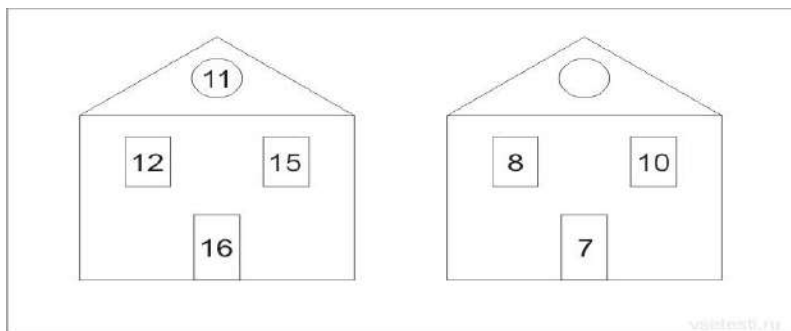
ААЛТЕРК

КОЖАЛ

ДМОНЧЕА

ШКААЧ

4. Вставьте недостающее число.



5. Вставьте пропущенное слово.

БАГОР (РОСА) ТЕСАК

ГАРАЖ (. . . .) ТАБАК

6. Вставьте пропущенное число.

196 (25) 324

325 () 137

7. Продолжите ряд чисел.

18 10 6 4 ?

8. Решите анаграммы и исключите лишнее слово.

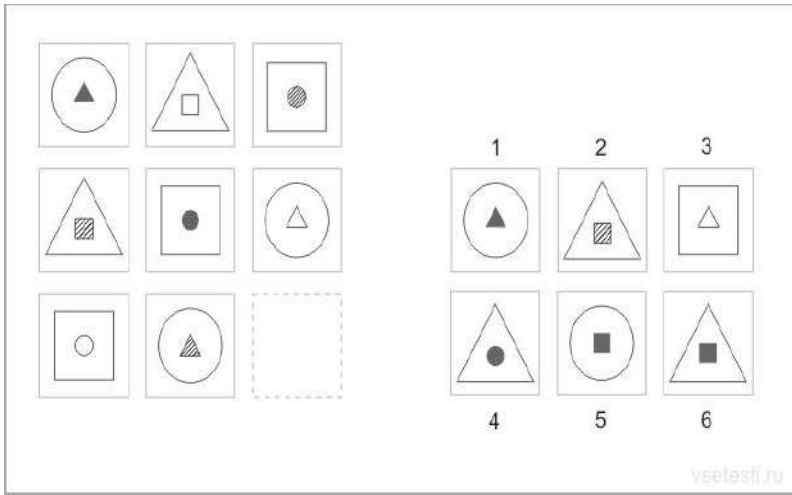
НИАВД

СЕОТТ

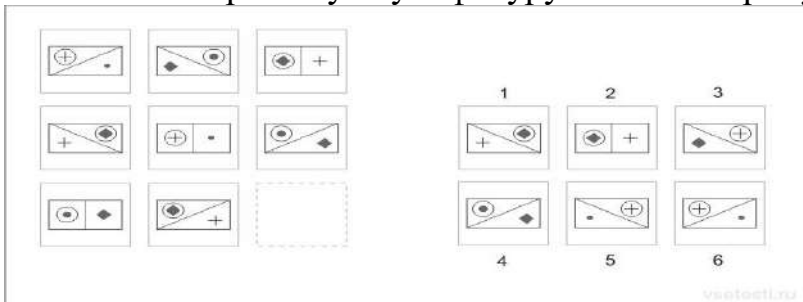
СЛОТ

ЛЕКСОР

9. Выберите нужную фигуру из пронумерованных.



10. Выберите нужную фигуру из шести пронумерованных.



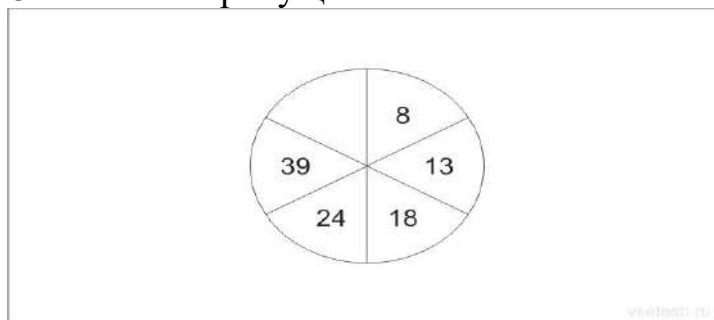
11. Вставьте недостающую букву.

Щ Ц Т П Л ?

12. Вставьте слово, которое служило бы окончанием первого слова и началом второго.

МЕ (. . .) ОЛАД

13. Вставьте пропущенное число.



14. Вставьте недостающее число.

4 9 20

8 5 14

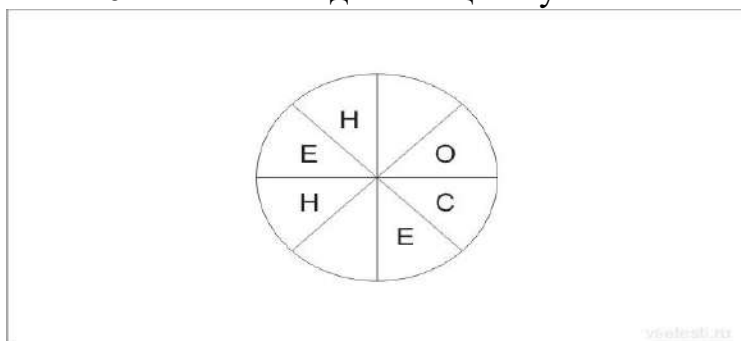
10 3 ?

15. Вставьте недостающее число.

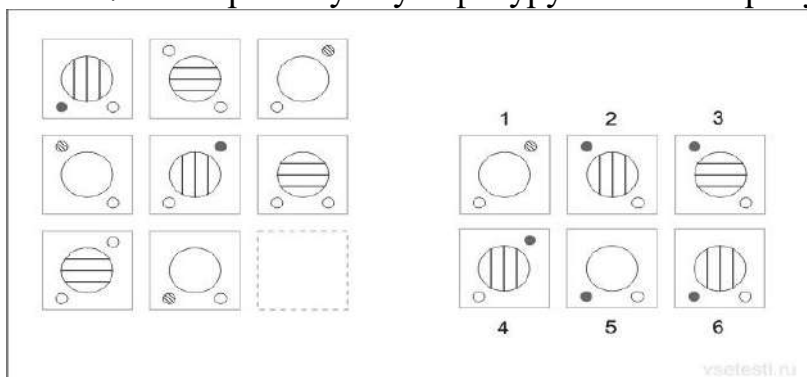
16 (27) 43

29 () 56

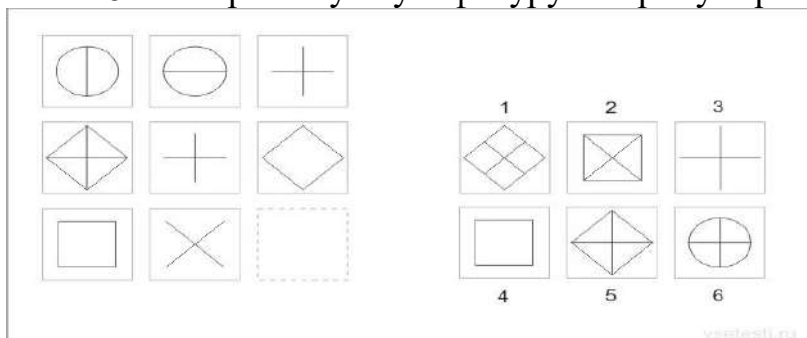
16. Вставьте недостающие буквы.



17. Выберите нужную фигуру из шести пронумерованных.



18. Выберите нужную фигуру из пронумерованных.



19. Вставьте пропущенное число.

6 11 ? 27

20. Вставьте пропущенное число.

12 (56) 16

17 () 21

21. Вставьте пропущенное слово.

ФЛЯГА (АЛЬТ) ЖЕСТЬ

КОСЯК (. . . .) МИРАЖ

22. Вставьте слово, которое служило бы окончанием первого слова и началом второго.

ПРИК (. . .) БЯ

23. Решите анаграммы и исключите лишнее слово.

ЖААРБ

ТЯХА
НУССК
КОДАЛ

24. Вставьте слово, которое означало бы то же, что и слова, стоящие вне скобок.

РУКА (.) ГРОЗДЬ

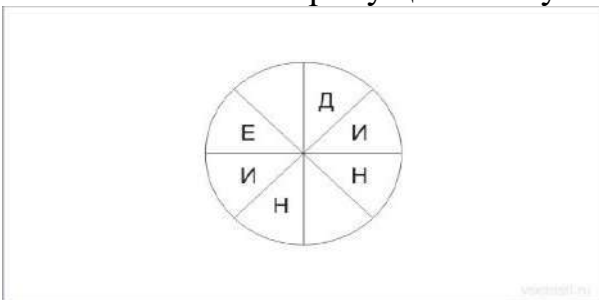
25. Вставьте пропущенную букву.

А Г Ж

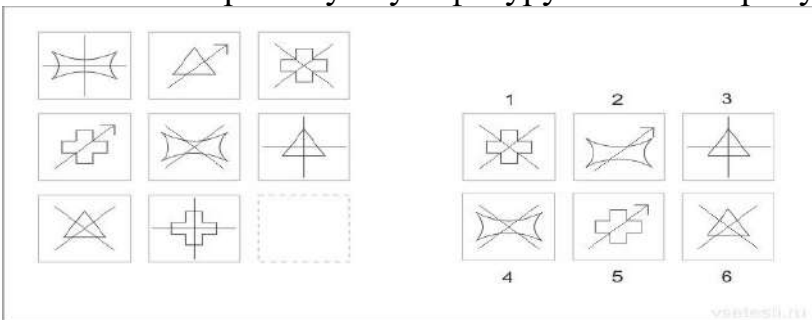
Г З Л

З М ?

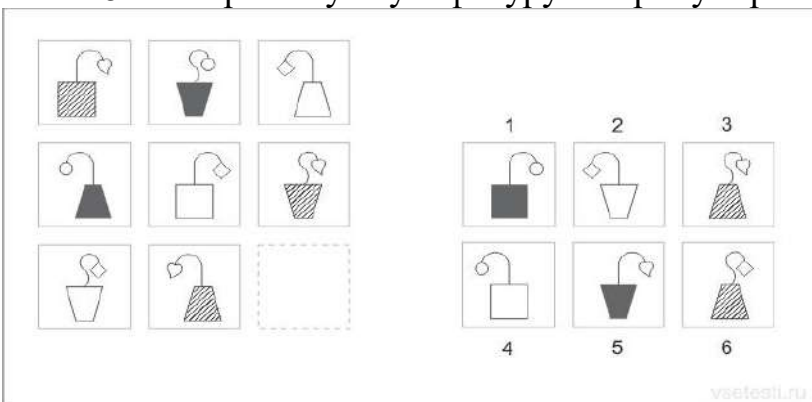
26. Вставьте пропущенные буквы.



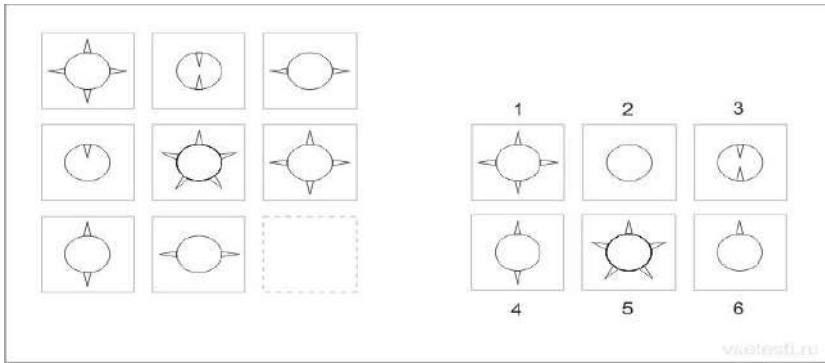
27. Выберите нужную фигуру из шести пронумерованных.



28. Выберите нужную фигуру из пронумерованных.



29. Выберите нужную фигуру из шести пронумерованных.



30. Вставьте пропущенное слово.
 КНИГА (АИСТ) САЛАТ
 ПОРОГ (. . . .) ОМЛЕТ

31. Вставьте слово, которое означало бы то же, что и слова, стоящие вне скобок.

КАРТОЧНАЯ ИГРА (. . . .) СТЕРЖЕНЬ С РЕЗЬБОЙ

32. Вставьте пропущенное число.
 1 8 27 ?

33. Вставьте пропущенное слово.
 ЛОТОК (КЛАД) ЛОДКА
 ОЛИМП (. . . .) КАТЕР

34. Решите анаграммы и исключите лишнее слово.
 АТСЕН
 ТИВОНКР
 РАКЫШ
 КООН

35. Вставьте пропущенную букву и пропущенное число.

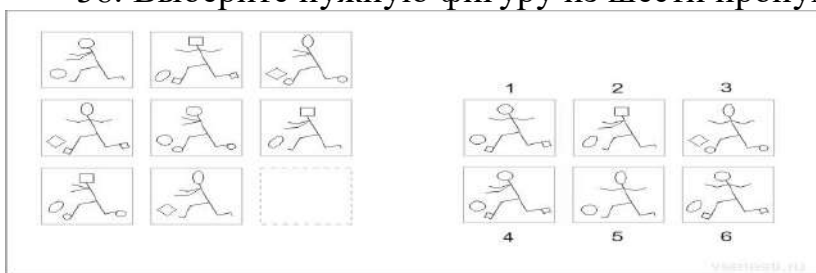


36. Вставьте слово, которое означало бы то же, что и она, стоящие вне скобок.

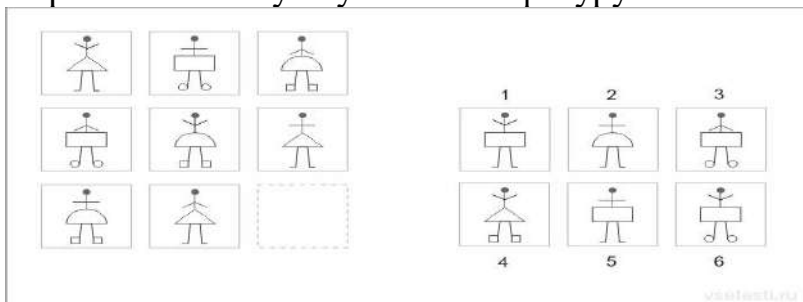
ЗАЛИВ (. . . .) ЧАСТЬ ЛИЦА

37. Вставьте пропущенное слово.
 ПИРОГ (ПОЛЕ) СЛЕЗА
 РЫНОК (. . . .) ОСАДА

38. Выберите нужную фигуру из шести пронумерованных

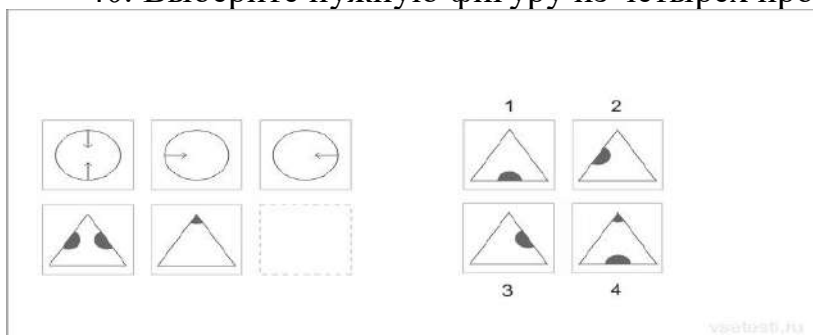


39. Выберите нужную фигуру из шести



пронумерованных.

40. Выберите нужную фигуру из четырех пронумерованных.



Обработка и оценка результатов

1. Проверьте правильность своих ответов с помощью ключа: «Номер задания – правильный ответ». Свой ответ человек должен уметь объяснить, обосновать.

1) 4.

2) Чай.

3) Чемодан (все остальные слова обозначает посуду: тарелка, ложка, чашка).

4) 11 (вычесть число на полу из суммы чисел на окнах).

5) Жаба (первая буква пропущенного слова – это последняя буква предшествующего слова; вторая буква пропущенного слова – это четвертая буква предшествующего слова; третья буква пропущенного слова – это третья буква последующего слова; четвертая буква пропущенного слова – это четвертая буква последующего слова).

6) 21 (сложить все цифры, стоящие вне скобок.)

7) 3 (каждое число получается, если к предыдущему прибавить 2 и результат разделить на 2: $4+2=6$; $6:2=3$.)

8) Тесто (все остальные слова обозначают предметы домашней обстановки: стол, диван, кресло).

9) 6 (круг, треугольник и квадрат могут быть как внешней, так и внутренней фигурой и могут быть черного цвета, белого или заштрихованными. Каждый из

этих признаков встречается лишь один раз в ряду или в колонке).

10) 5 (имеются три фигуры, отличающиеся Тем, как проведена линия внутри прямоугольника, и три маленькие фигурки внутри – крест, ромб и черное пятно. На каждом прямоугольнике есть две такие фигурки.)

11) И (буквы расположены в обратном алфавитном порядке поочередно через две на третью и через три на четвертую.)

12) Шок.

13) 54 (числа в левой половине круга втрое больше противостоящих им чисел в правой половине круга.)

14) 11 (в каждом ряду третье число есть сумма половины первого числа с удвоенным вторым.)

15) 27 (число в скобках есть разность между числами вне скобок).

16) М и И (слово “соМненИе”, читается против часовой стрелки.)

17) 2 (круг может быть без линий, может иметь горизонтальную либо вертикальную линию. А малые кружки внутри круга могут быть в одном из трех положений. Кроме того, они имеют разную штриховку).

18. 2 (третья фигура каждого горизонтального ряда состоит из тех элементов фигур своего ряда, которые не являются для них общими).

19) 18 (возвести в квадрат числа 2, 3, 4, 5 соответственно, каждый раз прибавляя по 2).

20) 76 (удвоенная сумма чисел, стоящих вне скобок).

21) Кожа (первая буква пропущенного слова – это последняя буква предшествующего слова; вторая буква пропущенного слова – это вторая буква предшествующего слова; третья буква пропущенного слова – это пятая буква последующего слова; четвертая буква пропущенного слова – это четвертая буква последующего слова).

22) Лад.

23) Скунс (остальные слова обозначают типы судов: баржа, яхта, лодка).

24) Кисть

25) С. (Ряды построены из букв русского алфавита соответственно через 2, 3 и 4 буквы).

26) Е и Е. (Слово ЕДИНЕНИЕ, читается по часовой стрелке).

27) 2 (имеется три типа главных фигур, на каждой из которых есть либо +, либо стрела, либо X).

28) 1 (имеется три типа вазонов, три типа стеблей и три формы цветов. Вазон может быть белым, черным или заштрихованным. Каждый из этих признаков встречается лишь один раз в ряду или колонке).

29) 1 (шипы, направленные наружу, считаются за +1; шипы, направленные внутрь – за -1. В каждом горизонтальном ряду последняя фигура рассматривается как сумма двух предыдущих фигур: $4-2=2$, $-1+5=4$, $2+2=4$).

30) Грот (первая и вторая буквы пропущенного слова – это соответственно пятая и третья буквы предшествующего слова, а третья и четвертая буквы пропущенного слова – это соответственно первая и пятая буквы после дующего слова).

31) Винт.

32) 64 (возведите в куб числа 1,2,3 и 4 соответственно).

33) Порт (первая и вторая буквы пропущенного слова – это соответственно

пятая и первая буквы предшествующего слова, а третья и четвертая буквы пропущенного слова – это соответственно пятая и третья буквы последующего слова).

34) Вторник (остальные слова обозначают части дома: стена, крыша, окно.)

35) Ж / 7 (буквы идут в алфавитном порядке через одну, поочередно в числителе и знаменателе. Числа, соответствующие порядковому номеру этих букв в алфавите, расположены подобным же образом).

36) Губа.

37) Роса (первая и вторая буквы пропущенного слова – это соответственно первая и четвертая буквы предшествующего слова, а третья и четвертая буквы пропущенного слова – это соответственно вторая и третья буквы последующего слова).

38) 1 (в каждом ряду и в каждой колонке есть три разных типа мячей, три формы головы, три формы сапог и три положения рук. Те формы и положения, которых нет в первых двух рисунках третьего ряда, должны быть в пропущенном рисунке).

39). 6 (есть три фасона юбок, три положения рук, три типа обуви.)

40). 1 (вторая и третья фигуры каждого ряда содержат по одному из элементов, находящихся внутри первой фигуры, повернутых на 90 градусов) .

2. Сосчитайте общее количество правильно решенных задач.

3. Оценка результатов производится с помощью графика (рис. 1).

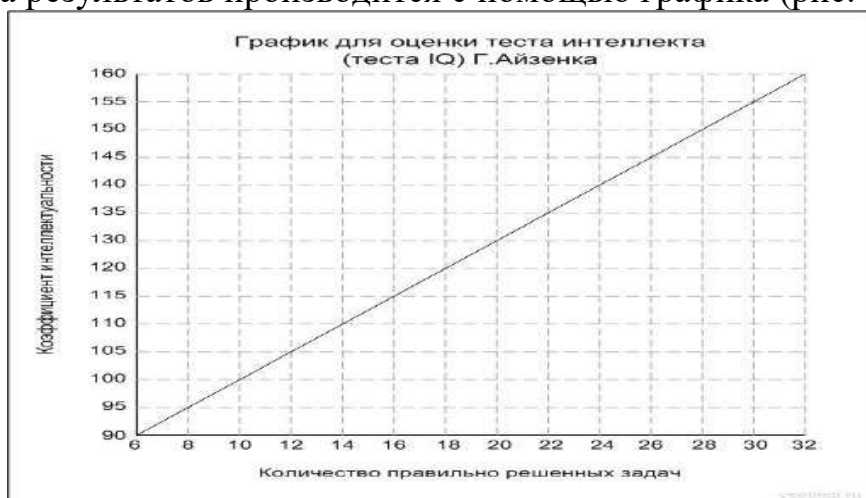


Рис. 1. График для оценки результатов тестирования теста Айзенка

4. Отложите на горизонтальной линии соответствующего графика количество правильно решенных задач. Затем проведите вертикаль до пересечения с диагональной линией. От точки пересечения проведите горизонтальную линию влево. Точка на вертикальной оси соответствует вашему IQ (коэффициенту интеллекта). Наиболее достоверные и надежные результаты, свидетельствующие о ваших способностях, получаются в диапазоне от 100 до 130 баллов, вне этих пределов оценка результатов недостаточно надежна.

Творческая задача 2

Проведите диагностику личной креативности по методике Е.Е. Туник.

Назначение теста

Данная методика позволяет определить четыре особенности творческой личности: любознательность (Л); воображение (В); сложность (С) и склонность к риску (Р). Несмотря на ее адресованность юношескому возрасту, она не

утрачивает своей прогностичности и в зрелом возрасте.

Интерпретация теста

Основные критериальные проявления исследуемых факторов:

- *Любознательность.* Субъект с выраженной любознательностью чаще всего спрашивает всех и обо всем, ему нравится изучать устройство механических вещей, он постоянно ищет новые пути (способы) мышления, любит изучать новые вещи и идеи, ищет разные возможности решения задач, изучает книги, игры, карты, картины и т. д., чтобы познать как можно больше.

- *Воображение.* Субъект с развитым воображением: придумывает рассказы о местах, которые он никогда не видел; представляет, как другие будут решать проблему, которую он решает сам; мечтает о различных местах и вещах; любит думать о явлениях, с которыми не сталкивался; видит то, что изображено на картинах и рисунках, необычно, не так, как другие; часто испытывает удивление по поводу различных идей и событий.

- *Сложность.* Субъект, ориентированный на познание сложных явлений, проявляет интерес к сложным вещам и идеям; любит ставить перед собой трудные задачи; любит изучать что-то без посторонней помощи; проявляет настойчивость, чтобы достичь своей цели; предлагает слишком сложные пути решения проблемы, чем это кажется необходимым; ему нравятся сложные задания.

- *Склонность к риску.* Проявляется в том, что субъект будет отстаивать свои идеи, не обращая внимания на реакцию других; ставит перед собой высокие цели и будет пытаться их осуществить; допускает для себя возможность ошибок и провалов; любит изучать новые вещи или идеи и не поддается чужому мнению; не слишком озабочен, когда одноклассники, учителя или родители выражают свое неодобрение; предпочитает иметь шанс рискнуть, чтобы узнать, что из этого получится.

Инструкция к тесту

Вам предлагается 50 высказываний, на которые требуется дать ответ «согласен», «не согласен» или «затрудняюсь ответить». Делайте пометки к каждому предложению и не задумывайтесь подолгу. Здесь нет правильных или неправильных ответов. Отмечайте первое, что придет вам в голову, читая предложение. Это задание не ограничено во времени, но работайте как можно быстрее. Помните, что, давая ответы к каждому предложению, вы должны отмечать то, что действительно чувствуете. На каждый вопрос выберите только один ответ.

Тест

1. Если я не знаю правильного ответа, то попытаюсь догадаться о нем.
2. Я люблю рассматривать предмет тщательно и подробно, чтобы обнаружить детали, которых не видел раньше.
3. Обычно я задаю вопросы, если чего-нибудь не знаю.
4. Мне не нравится планировать дела заранее.
5. Перед тем как играть в новую игру, я должен убедиться, что смогу выиграть.
6. Мне нравится представлять себе то, что мне нужно будет узнать или сделать.
7. Если что-то не удастся с первого раза, я буду работать до тех пор, пока не

сделаю это.

8. Я никогда не выберу игру, с которой другие незнакомы.

9. Лучше я буду делать все как обычно, чем искать новые способы.

10. Я люблю выяснять, так ли все на самом деле.

11. Мне нравится заниматься чем-то новым.

12. Я люблю заводить новых друзей.

13. Мне нравится думать о том, чего со мной никогда не случилось.

14. Обычно я не трачу время на мечты о том, что когда-нибудь стану известным артистом, музыкантом, поэтом.

15. Некоторые мои идеи так захватывают меня, что я забываю обо всем на свете.

16. Мне больше понравилось бы жить и работать на космической станции, чем здесь, на Земле.

17. Я нервничаю, если не знаю, что произойдет дальше.

18. Я люблю то, что необычно.

19. Я часто пытаюсь представить, о чем думают другие люди.

20. Мне нравятся рассказы или телевизионные передачи о событиях, случившихся в прошлом.

21. Мне нравится обсуждать мои идеи в компании друзей.

22. Я обычно сохраняю спокойствие, когда делаю что-то не так или ошибаюсь.

23. Когда я вырасту, мне хотелось бы сделать или совершить что-то такое, что никому не удавалось до меня.

24. Я выбираю друзей, которые всегда делают все привычным способом.

25. Многие существующие правила меня обычно не устраивают.

26. Мне нравится решать даже такую проблему, которая не имеет правильного ответа.

27. Существует много вещей, с которыми мне хотелось бы поэкспериментировать.

28. Если я однажды нашел ответ на вопрос, я буду придерживаться его, а не искать другие ответы.

29. Я не люблю выступать перед группой.

30. Когда я читаю или смотрю телевизор, я представляю себя кем-либо из героев.

31. Я люблю представлять себе, как жили люди 200 лет назад.

32. Мне не нравится, когда мои друзья нерешительны.

33. Я люблю исследовать старые чемоданы и коробки, чтобы просто посмотреть, что в них может быть.

34. Мне хотелось бы, чтобы мои родители и руководители делали все как обычно и не менялись.

35. Я доверяю свои чувствам, предчувствиям.

36. Интересно предположить что-либо и проверить, прав ли я.

37. Интересно браться за головоломки и игры, в которых необходимо рассчитывать свои дальнейшие ходы.

38. Меня интересуют механизмы, любопытно посмотреть, что у них внутри и как они работают.

39. Моим лучшим друзьям не нравятся глупые идеи.

40. Я люблю выдумывать что-то новое, даже если это невозможно применить на практике.

41. Мне нравится, когда все вещи лежат на своих местах.

42. Мне было бы интересно искать ответы на вопросы, которые возникнут в будущем.

43. Я люблю браться за новое, чтобы посмотреть, что из этого выйдет.

44. Мне интереснее играть в любимые игры просто ради удовольствия, а не ради выигрыша.

45. Мне нравится размышлять о чем-то интересном, о том, что еще никому не приходило в голову.

46. Когда я вижу картину, на которой изображен кто-либо незнакомый мне, мне интересно узнать, кто это.

47. Я люблю листать книги и журналы для того, чтобы просто посмотреть, что в них.

48. Я думаю, что на большинство вопросов существует один правильный ответ.

49. Я люблю задавать вопросы о таких вещах, о которых другие люди не задумываются.

50. У меня есть много интересных дел как на работе (учебном заведении), так и дома.

ОБРАБОТКА И ИНТЕРПРЕТАЦИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ТЕСТА

Обработка данных теста

При оценке данных опросника используются четыре фактора, тесно коррелирующие с творческими проявлениями личности. Они включают Любознательность (Л), Воображение (В), Сложность (С) и Склонность к риску (Р). Мы получаем четыре «сырых» показателя по каждому фактору, а также общий суммарный показатель.

При обработке данных используется либо шаблон, который можно накладывать на лист ответов теста, либо сопоставление ответов испытуемого с ключом в обычной форме.

Ключ к тесту

Склонность к риску (ответы, оцениваемые в 2 балла):

- положительные ответы: 1, 21, 25, 35, 36, 43, 44;
- отрицательные ответы: 5, 8, 22, 29, 32, 34;
- все ответы на данные вопросы в форме «может быть» оцениваются в 1 балл;
- все ответы «не знаю» на данные вопросы оцениваются в -1 балл и вычитаются из общей суммы.

Любознательность (ответы, оцениваемые в 2 балла):

- положительные ответы: 2, 3, 11, 12, 19, 27, 33, 37, 38, 47, 49;
- отрицательные ответы: 28;
- все ответы «может быть» оцениваются в +1 балл, а ответы «не знаю» – в -1 балл.

Сложность (ответы, оцениваемые в 2 балла):

- положительные ответы: 7, 15, 18, 26, 42, 50;
- отрицательные : 4, 9, 10, 17, 24, 41, 48;
- все ответы в форме «может быть» оцениваются в +1 балл, а ответы «не

знаю» – в -1 балл.

Воображение (ответы, оцениваемые в 2 балла):

- положительные: 13, 16, 23, 30, 31, 40, 45, 46;

- отрицательные: 14, 20, 39;

- все ответы «может быть» оцениваются в +1 балл, а ответы «не знаю» – в -1 балл.

В данном случае определение каждого из четырех факторов креативности личности осуществляется на основе положительных и отрицательных ответов, оцениваемых в 2 балла, частично совпадающих с ключом (в форме «может быть»), оцениваемых в 1 балл, и ответов «не знаю», оцениваемых в -1 балл.

Использование этой оценочной шкалы дает право «наказать» недостаточно творческую, нерешительную личность.

Этот опросник разработан для того, чтобы оценить, в какой степени способными на риск (Р), любознательными (Л), обладающими воображением (В) и предпочитающими сложные идеи (С) считают себя испытуемые. Из 50 пунктов 12 утверждений относятся к любознательности, 12 – к воображению, 13 – к способности идти на риск, 13 утверждений – к фактору сложности.

Если все ответы совпадают с ключом, то суммарный «сырой» балл может быть равен 100, если не отмечены пункты «не знаю».

Если испытуемый дает все ответы в форме «может быть», то его «сырая» оценка может составить 50 баллов в случае отсутствия ответов «не знаю».

Конечная количественная выраженность того или иного фактора определяется путем суммирования всех ответов, совпадающих с ключом, и ответов «может быть» (+1) и вычитания из этой суммы всех ответов «не знаю» (-1 балл).

Чем выше «сырая» оценка человека, испытывающего позитивные чувства по отношению к себе, тем более творческой личностью, любознательной, с воображением, способной пойти на риск и разобраться в сложных проблемах, он является; все вышеописанные личностные факторы тесно связаны с творческими способностями.

Могут быть получены оценки по каждому фактору теста в отдельности, а также суммарная оценка. Оценки по факторам и суммарная оценка лучше демонстрируют сильные (высокая «сырая» оценка) и слабые (низкая «сырая» оценка) стороны ребенка. Оценка отдельного фактора и суммарный «сырой» балл могут быть впоследствии переведены в стандартные баллы и отмечены на индивидуальном профиле учащегося.

Творческая задача 3

Назовите известные Вам тесты диагностики интеллекта. Дайте их сравнительную характеристику.

Творческая задача 4

Назовите известные Вам тесты диагностики креативности. Дайте их сравнительную характеристику.

Творческая задача 5

Назовите известные Вам тесты диагностики познавательных процессов. Дайте их сравнительную характеристику.

Тема 8. Диагностика личности и межличностных отношений

Творческая задача 1

Провести самооценку уровня эмпатии по опроснику А. Меграбяна и Н. Эпштейна «Шкала эмоционального отклика».

Методика «Шкала эмоционального отклика» позволяет проанализировать общие эмпатические тенденции испытуемого, такие ее параметры, как уровень выраженности способности к эмоциональному отклику на переживания другого и степень соответствия/несоответствия знака переживаний объекта и субъекта эмпатии. Объектами эмпатии выступают социальные ситуации и люди, которым испытуемый мог сопереживать в повседневной жизни.

Опросник состоит из 25 суждений закрытого типа — как прямых, так и обратных. Испытуемый должен оценить степень своего согласия/несогласия с каждым из них. Шкала ответов (от «полностью согласен» до «полностью не согласен») дает возможность выразить оттенки отношения к каждой ситуации общения. По сравнению с исходным вариантом опросника несколько изменена шкала ответов, составлены таблицы пересчета «сырых» баллов в стандартные оценки.

Инструкция. Прочитайте приведенные ниже утверждения и оцените степень своего согласия или несогласия с каждым из них (поставьте отметку в соответствующей графе бланка для ответов), ориентируясь на то, как вы обычно ведете себя в подобных ситуациях.

Бланк для ответов

к методике «Шкала эмоционального отклика»

Фамилия, имя, отчество _____

Пол _____ Возраст _____ Дата _____

| № п/п | Утверждение | Ответ | | | |
|-------|---|-------------------|-------------------------|----------------------------|-----------------------|
| | | Согласен (всегда) | Скорее согласен (часто) | Скорее не согласен (редко) | Не согласен (никогда) |
| 1 | Меня огорчает, когда вижу, что незнакомый человек чувствует себя среди других людей одиноко | | | | |
| 2 | Мне неприятно, когда люди не умеют сдерживаться и открыто проявляют свои чувства | | | | |
| 3 | Когда кто-то рядом со мной нервничает, я тоже начинаю нервничать | | | | |
| 4 | Я считаю, что плакать от счастья глупо | | | | |
| 5 | Я близко к сердцу принимаю проблемы своих друзей | | | | |
| 6 | Иногда песни о любви вызывают у меня много чувств | | | | |
| 7 | Я бы сильно волновался (волновалась), если бы должен был (должна была) сообщить человеку неприятное для него известие | | | | |
| 8 | На мое настроение очень влияют окружающие люди | | | | |
| 9 | Мне хотелось бы получить профессию, связанную с общением с людьми | | | | |
| 10 | Мне очень нравится наблюдать, как люди принимают подарки | | | | |
| 11 | Когда я вижу плачущего человека, то и сам (сама) расстраиваюсь | | | | |

| | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|
| 12 | Слушая некоторые песни, я порой чувствую себя счастливым (счастливой) | | | | |
| 13 | Когда я читаю книгу (роман, повесть и т. п.), то так переживаю, как будто все, о чем читаю, происходит на самом деле | | | | |
| 14 | Когда я вижу, что с кем-то плохо обращаются, то всегда сержусь | | | | |
| 15 | Я могу оставаться спокойным (спокойной), даже если все вокруг волнуются | | | | |
| 16 | Мне неприятно, когда люди при просмотре кинофильма вздыхают и плачут | | | | |
| 17 | Когда я принимаю решение, отношение других людей к нему, как правило, роли не играет | | | | |
| 18 | Я теряю душевное спокойствие, когда окружающие чем-то угнетены | | | | |
| 19 | Я переживаю, если вижу людей, легко расстраивающихся из-за пустяков | | | | |
| 20 | Я очень расстраиваюсь, когда вижу страдания животных | | | | |
| 21 | Глупо переживать по поводу того, что происходит в кино или о чем читаешь в книге | | | | |
| 22 | Я очень расстраиваюсь, когда вижу беспомощных старых людей | | | | |
| 23 | Я очень переживаю, когда смотрю фильм | | | | |
| 24 | Я могу остаться равнодушным (равнодушной) к любому волнению вокруг | | | | |
| 25 | Маленькие дети плачут без причины | | | | |

Обработка результатов

Для обработки ответов удобно воспользоваться Бланком подсчета результатов. Обработка проводится в соответствии с ключом. За каждый ответ начисляется от 1 до 4 баллов.

Бланк подсчета результатов

| Номер утверждения | Ответ (в баллах) | | | |
|-------------------|-------------------|-------------------------|----------------------------|-----------------------|
| | Согласен (всегда) | Скорее согласен (часто) | Скорее не согласен (редко) | Не согласен (никогда) |
| 1 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 2 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 3 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 6 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 7 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 8 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 9 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 10 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 11 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 12 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 13 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 14 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 15 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 16 | 1 | 2 | 3 | 4 |

| | | | | |
|----------|---|---|---|---|
| 17 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 18 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 19 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 20 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 21 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 22 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 23 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 24 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 25 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| Σ | | | | |

Общая оценка подсчитывается путем суммирования баллов. Степень выраженности способности личности к эмоциональному отклику на переживания других людей (эмпатии) определяется по таблице пересчета «сырых» баллов в стандартные оценки шкалы стенов.

Таблица пересчета «сырых» баллов в стенов

| Стенов | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|---------------------|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|------|
| Стандартный процент | 2,28 | 4,40 | 9,19 | 14,98 | 19,15 | 19,15 | 14,98 | 9,19 | 4,40 | 2,28 |
| Мужчины | <=45 | 46–51 | 52–56 | 57–60 | 61–65 | 66–69 | 70–74 | 75–77 | 79–83 | >=84 |
| Женщины | <=57 | 58–63 | 64–67 | 68–71 | 72–75 | 76–79 | 80–83 | 84–86 | 87–90 | >=91 |

Анализ и интерпретация результатов

Выделяют следующие уровни выраженности способности личности к эмоциональному отклику на переживания других людей (эмпатии):

- 82–90 баллов — очень высокий уровень;
- 63–81 балл — высокий уровень;
- 37–62 балла — нормальный уровень;
- 36–12 баллов — низкий уровень;
- 11 баллов и менее — очень низкий уровень.

Градацию уровней можно проводить и внутри профессиональной группы, если это качество для ее представителей профессионально значимо.

Высокие показатели по способности к эмпатии находятся в обратной связи с агрессивностью и склонностью к насилию; высоко коррелируют с покладистостью, уступчивостью, готовностью прощать других (но не себя), готовностью выполнять рутинную работу.

Люди с высокими показателями по шкале эмоционального отклика в сравнении с теми, у кого низкие показатели чаще:

- на эмоциональные стимулы реагируют изменением кожной проводимости и учащением сердцебиения;
- более эмоциональны, чаще плачут;
- как правило, имели родителей, которые проводили с ними много времени, ярко проявляли свои эмоции и говорили о своих чувствах;
- проявляют альтруизм в реальных поступках, склонны оказывать людям деятельную помощь;
- демонстрируют аффилиативное поведение (способствующее поддержанию и укреплению дружеских отношений);
- менее агрессивны;
- оценивают позитивные социальные черты как важные;

- более ориентированы на моральные оценки.

Умение сопереживать другим людям — ценное качество, однако при его гипертрофированности может формироваться эмоциональная зависимость от других людей, болезненная ранимость, что затрудняет эффективную социализацию и даже может приводить к различным психосоматическим заболеваниям.

Люди со средним (нормальным) уровнем развития эмпатии в межличностных отношениях более склонны судить о других по поступкам, чем доверять своим личным впечатлениям. Как правило, они хорошо контролируют собственные эмоциональные проявления, но при этом часто затрудняются прогнозировать развитие отношений между людьми.

Люди с низким уровнем развития эмпатии в межличностных отношениях испытывают затруднения в установлении контактов с людьми, некомфортно чувствуют себя в большой компании, не понимают эмоциональных проявлений и поступков, часто не находят взаимопонимания с окружающими. Они гораздо более продуктивны при индивидуальной работе, чем при групповой, склонны к рациональным решениям, больше ценят других за деловые качества и ясный ум, чем за чуткость и отзывчивость.

Выбор неэффективных поведенческих стратегий может быть следствием личностных особенностей человека или свидетельством незнания им деятельных форм участия в жизни других людей. Для развития эмпатических способностей нужно совершенствовать коммуникативные навыки, особенно умение слушать другого, перефразировать, отражать и отзеркаливать эмоции. Очень полезны тренинги ассертивности, «гимнастика чувств».

Творческая задача 2

Какие многофакторные личностные опросники Вам известны? Дайте их сравнительную характеристику.

Творческая задача 3

Дайте сравнительную характеристику понятий экстраверсии и интроверсии в интерпретации Г. Айзенка.

Творческая задача 4

Представьте в виде рисунка круг Г. Айзенка и отобразите на нем типы темперамента, шкалы интроверсия – экстраверсия и нейротизм – стабильность.

Творческая задача 5

Какие методики определения направленности личности Вам известны? Дайте их сравнительную характеристику.

Тема 9. Проективная диагностика личности

Творческая задача 1

Проведите самодиагностику по проективному тесту «Прогулка по лесу». Интерпретацию результатов представьте в описательно-повествовательной форме.

Тест "Прогулка по лесу"

Представьте, что вы идете по лесу. Опишите, какой это лес. Там солнечно или пасмурно, какие деревья там растут, много ли их и как далеко друг от друга они растут? Хорошо ли вам в этом лесу? Какое время года и какое время суток? Вы один (одна)? Кстати, а что вы делаете в лесу. С какой целью вы сюда отправились?

Вдруг вы видите, что в траве что-то блестит. Наклоняетесь и видите ключ. Какой он? Что вы будете с ним делать - поднимите или пойдете мимо? Обрадовала вас находка?

Вдруг вы замечаете медведя. Какой медведь, что он делает? Как он к вам отнёсся? Как реагируете на него вы?

Впереди родник. Вы станете из него пить, умываться?

Вы идете дальше и упираетесь в ..забор. Какой он: высокий, низкий, из какого материала?

Вам надо оказаться с другой стороны его. Как вы станете его преодолевать? Легко ли вам перебраться?

Вы идете дальше и замечаете нору. Она большая или маленькая? Вы в неё заглянете? Вам интересно, какой зверь её вырыл? Интересует ли вас то животное, которое там сидит?

Неожиданно к вам подходит карлик. Он пытается обратить на себя ваше внимание, крутится под ногами. Ваша реакция? Вы сердитесь? Вы жалеете его? Он продолжает к вам приставать – что вы делаете?

Вы выходите на берег реки. Представьте себе реку очень отчетливо: какая там вода, скорость течения, какое дно, есть ли камни на дне. Нравится ли вам на берегу?

Вы перешли реку и на другом берегу увидели дом. Какой он?

Хочу вас обрадовать, это ваш дом, на дверях - табличка, которая об этом и сообщает. Как выглядит табличка и что конкретно на ней написано?

Вы открыли дверь и вошли в дом. Осмотритесь. Уютно ли вам тут? Кругом чистота или всё в беспорядке? Сколько комнат в этом доме? Какие? Назовите и опишите их.

Загляните в подвал. Что видите? Вы туда войдете? Как себя там чувствуете? Хотите остаться или поскорее уйдете?

Вы поднимаетесь на чердак. Как он выглядит? Что там хранится? На чердаке порядок или всюду хлам? Сколько времени вы проведёте там?

Вы покидаете дом. С сожалением или с радостью? Хотите ли вы поскорее туда вернуться?

Вы идёте дальше, и за холмом открывается вид на море. Опишите море. Спокойное оно или бурное, какая погода, есть ли солнце, ветер?

Над морем летают чайки. Высоко, низко, рядом с вами или далеко? Вы их слышите? Какие чувства вызывают они?

Вы видите корабль. Какой корабль, насколько он далеко от берега? Можете ли вы до него добраться? Станете ли вы это делать?

Результаты

Несмотря на игровую форму, это вполне серьезный тест, который часто используют психологи. Он основан на ассоциативном мышлении, то есть тем, кто любит «подгонять» в тестах свои ответы под «правильные», здесь не смухлевать. Здесь работает исключительно подсознание, а оно, как известно, лукавить не умеет.

Даже если какие-то выводы показались вам необоснованными, постарайтесь сразу все не отрицать, а прислушаться к голосу подсознания. В бессознательном скрыто огромное количество полезной вам же информации.

Интерпретация результатов:

Лес символически отражает ваше детство и детские представления о жизни. Чем радостнее вам в лесу, тем более позитивны ваши детские впечатления; чем более пугающую картину нарисовало ваше воображение – мрачные деревья, чаща – тем труднее проходило ваше детство и, возможно, прежние представления сказываются и на взрослой жизни. Если вам кажется, что в лесу слишком тесно, то скорее всего вы устали от близкого окружения, толп ближних в метро, офисе и квартире.

Ключ – это ваше отношение ко всему новому, что приносит жизнь. Вашу готовность принимать перемены показывает то, подняли вы ключ или выбросили, обрадовались ему или нет.

Медведь символизирует вашу реакцию на потенциальную опасность. Если вы прячетесь или замираете от страха – скорее всего вы и жизни слишком пассивны, если кидаетесь на медведя – слишком активны.

Ваша готовность напиться из **родника** показывает вашу готовность идти навстречу любви. Готовы ли вы к тому, чтобы в вашей жизни появилась подлинная, истинная и чистая любовь? Или вы попали к замусоренному канализационному люку?

Кстати, **море** представляет чувственную, эмоциональную сторону любви. По тому, насколько бурным оно представляется вам, модно судить о том, какие отношения вас привлекают.

Забор – символ преград, которые есть на любом жизненном пути. Обратите внимание, какой у вас забор – символическая изгородь или Великая Китайская стена.

То как вы перелезли через забор и переправились через реку показывает, насколько легко вы преодолеваете препятствия. Если вы отвечали честно и у вас нет каких-то особых страхов (воды или высоты) то характер преодоления обоих препятствий будет одинаковый.

Если в вашем воображении откуда ни возьмись появилось что-то или кто-то, кто помог вам в преодолении – значит, вы мало рассчитываете на себя, но к помощи и поддержке привыкли как к чему-то само собой разумеющемуся.

Кстати, напрасно, не всегда в безлюдном лесу будут стоять ваши родственники и друзья в ожидании, когда же вы захотите наконец переправиться на тот берег.

И обратите внимание на то, смогли ли вы перебраться. Если нет, то возможно сейчас перед вами стоит какая-то проблема, которая кажется вам неразрешимой.

Нора – ваше восприятие скрытой опасности. Если вы смело лезли в нору – вы отважный, безрассудный или слишком любознательный человек.

Ваше отношение к **карлику** покажет, насколько вы милосердны. Есть люди, которые бьют его ногами, а есть те, кто несет его на плечах.

Река – символ течения вашей жизни. Вспомните, насколько стремительным вам представлялся поток, насколько чистая вода. Дно и камни на нем тоже показывают жизненные трудности.

Дом – это вы сами. Насколько вам там нравится, настолько же хорошо вам с самой собой.

Табличка на двери говорит о том, кем вы сами себя считаете (у некоторых написано имя-отчество, у некоторых – все регалии и заслуги, а у некоторых фамилия нацарапана сбоку мелом)

Те комнаты, которые вы увидели во время теста – это те аспекты вашей жизни, которые для вас наиболее важны. Там, где вам все нравится – все хорошо, если в какой-то из комнат не порядок, возможно, есть проблемы в этой сфере жизни.

Подвал – ваше восприятие собственного бессознательным. Если вам плохо в подвале, то возможно, вы не в ладах с ним. Бойтесь своих снов, не желаете вспоминать многие моменты прошлого, опасаетесь заглядывать в будущее. И это не очень хорошо, поскольку бессознательные страхи дают тревожность, перенапряжение.

Чердак - метафора всего образования, культуры, интеллекта, всех социальных навыков, привитых вам. Если там бардак, то, возможно, вы и не знаете, зачем столько сил прикладывали когда-то к получению диплома.

Чайки – это ваши родственники. Комментарии по громкости, навязчивости и приближенности подставьте сами.

Корабль - это ваша мечта. Насколько она красива и насколько достижима, легко судить по тому, какой корабль и на каком расстоянии от берега вы его видите. Можно ли вообще до него добраться?

него добраться?

Творческая задача 2

Проведите оценку своего одноклассника на основании теста «Несуществующее животное».

Творческая задача 3

Проведите оценку своего одноклассника на основании теста «Атопортрет».

Творческая задача 4

Проведите оценку своего одноклассника на основании теста «Дерево».

Творческая задача 5

Опишите процедуру оценки сотрудника организации на основании проективной методики «Дерево». Какие элементы рисунка следует оценивать? Опишите характеристики различных элементов рисунка. Ответы можно представить в виде таблицы.

Компетенция ПК-2. Способен разрабатывать и реализовывать системы стратегического управления персоналом организации, осуществлять администрирование процессов и документооборота по стратегическому управлению персоналом.

Тема 2. Проектирование и внедрение системы оценки персонала в организации

Творческая задача 1

Разработайте Положение об оценке персонала сети кондитерских.

Творческая задача 2

Разработайте Положение об оценке управленческих кадров промышленного предприятия.

Творческая задача 3

Представьте в виде рисунка процедуру оценки персонала организации. Дайте краткую характеристику каждого этапа.

Творческая задача 4

Охарактеризуйте классификацию методов оценки персонала. Результаты представьте в табличной форме.

Творческая задача 5

Изобразите в виде схемы систему оценки персонала организации (при этом самостоятельно укажите численность персонала данной организации)

5.4. Описание критериев оценивания компетенций и шкалы оценивания

При промежуточной аттестации в форме экзамена, при защите курсовой работы используется следующая шкала оценивания: 2 – неудовлетворительно, 3 – удовлетворительно, 4 – хорошо, 5 – отлично.

Критериями оценивания достижений показателей являются:

| Наименование показателя оценивания результата обучения по дисциплине | Критерий оценивания |
|--|---|
| Знания | Знание сущности, целей, задач, технологий и методов оценки персонала; особенностей процедуры оценки персонала, выбора оценочных методик, организационных проблем проведения процедур оценки персонала; особенностей планирования мероприятий по оценке персонала; основ бюджетирования затрат на мероприятия по оценке персонала; технологий и методов определения профессиональных знаний, умений и компетенций; технологий и методов оценки личностных качеств и характеристик; методов управления персоналом на основе результатов его оценки, методических подходов к определению эффективности оценки персонала; основ анализа выполнения планов по оценке персонала и определения их экономической эффективности; методы оценки результатов и эффективности труда; методик разработки и внедрения локальных нормативных актов в сфере оценки персонала. |
| | Объем освоенного материала |
| | Полнота ответов на вопросы |
| | Четкость изложения и интерпретации знаний |

| | |
|--------|--|
| Умения | Умение анализировать успешные корпоративные практики в сфере оценки персонал с позиций стратегического и оперативного управления ним; определять параметры и критерии оценки персонала, средства и методы проведения оценки персонала, ее мотивационные факторы; выделять группы персонала для проведения оценки; составлять, рассчитывать, корректировать и контролировать статьи расходов на оценку персонала, разрабатывать предложения по затратам на оценку персонала для формирования бюджета; организации и внедрения процедур оценки персонала.; обеспечивать организацию процедур оценки персонала; разрабатывать предложения по формированию систем оценки персонала; разрабатывать стратегию и политику в сфере оценки персонала; составлять, корректировать и контролировать статьи расходов бюджетов и фондов на мероприятия по оценке персонала; анализировать деятельность по оценки персонала, разрабатывать показатели ее эффективности; анализировать, разрабатывать и оформлять документы по процессам и результатам оценки персонала; определять программы достижения целей и задач в сфере оценки персонала организации |
| Навыки | Навыки постановки оперативных целей в сфере оценки персонала; разработки планов, процедур, предложений о затратах и формированию бюджета в сфере оценки персонала организации; анализа успешных корпоративных практик по организации оценки персонала с позиций стратегического управления; постановки стратегических целей оценки персонала; разработки систем оценки персонала. |

Оценка преподавателем выставляется интегрально с учётом всех показателей и критериев оценивания.

Оценка сформированности компетенций по показателю Знания.

| Критерий | Уровень освоения и оценка | | | |
|---|--|---|---|---|
| | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Знание сущности, целей, задач, технологий и методов оценки персонала; особенностей процедуры оценки персонала, выбора оценочных методик, организационных проблем проведения процедур оценки персонала; особенностей планирования мероприятий по оценке персонала; основ бюджетирования затрат на мероприятия по оценке персонала; | Не знает сущность, цели, задачи, технологии и методы оценки персонала; особенности процедуры оценки персонала, выбора оценочных методик, организационные проблемы проведения процедур оценки персонала; особенности планирования мероприятий по оценке персонала; основы бюджетирования затрат на мероприятия по оценке персонала; технологии и методы | Знает сущность, цели, задачи, технологии и методы оценки персонала; особенности процедуры оценки персонала, выбора оценочных методик, организационные проблемы проведения процедур оценки персонала; особенности планирования мероприятий по оценке персонала; основы бюджетирования затрат на мероприятия по оценке персонала; технологии и методы | Знает сущность, цели, задачи, технологии и методы оценки персонала; особенности процедуры оценки персонала, выбора оценочных методик, организационные проблемы проведения процедур оценки персонала; особенности планирования мероприятий по оценке персонала; основы бюджетирования затрат на мероприятия по | Знает сущность, цели, задачи, технологии и методы оценки персонала; особенности процедуры оценки персонала, выбора оценочных методик, организационные проблемы проведения процедур оценки персонала; особенности планирования мероприятий по оценке персонала; основы бюджетирования затрат на мероприятия по оценке персонала; технологии и методы определения |

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| технологий и методов определения профессиональных знаний, умений и компетенций; технологий и методов оценки личностных качеств и характеристик; методов управления персоналом на основе результатов его оценки, методических подходов к определению эффективности оценки персонала; основ анализа выполнения планов по оценке персонала и определения их экономической эффективности; методы оценки результатов и эффективности труда; методик разработки и внедрения локальных нормативных актов в сфере оценки персонала | определения профессиональных знаний, умений и компетенций; технологии и методы оценки личностных качеств и характеристик; методы управления персоналом на основе результатов его оценки, методические подходы к определению эффективности оценки персонала; основы анализа выполнения планов по оценке персонала и определения их экономической эффективности; методы оценки результатов и эффективности труда; методики разработки и внедрения локальных нормативных актов в сфере оценки персонала | определения профессиональных знаний, умений и компетенций; технологии и методы оценки личностных качеств и характеристик; методы управления персоналом на основе результатов его оценки, методические подходы к определению эффективности оценки персонала; основы анализа выполнения планов по оценке персонала и определения их экономической эффективности; методы оценки результатов и эффективности труда; методики разработки и внедрения локальных нормативных актов в сфере оценки персонала, но допускает неточности формулировок | оценке персонала; технологии и методы определения профессиональных знаний, умений и компетенций; технологии и методы оценки личностных качеств и характеристик; методы управления персоналом на основе результатов его оценки, методические подходы к определению эффективности оценки персонала; основы анализа выполнения планов по оценке персонала и определения их экономической эффективности; методы оценки результатов и эффективности труда; методики разработки и внедрения локальных нормативных актов в сфере оценки персонала | профессиональных знаний, умений и компетенций; технологии и методы оценки личностных качеств и характеристик; методы управления персоналом на основе результатов его оценки, методические подходы к определению эффективности оценки персонала; основы анализа выполнения планов по оценке персонала и определения их экономической эффективности; методы оценки результатов и эффективности труда; методики разработки и внедрения локальных нормативных актов в сфере оценки персонала, может корректно сформулировать их самостоятельно |
| Объем освоенного материала | Не знает значительной части материала дисциплины | Знает только основной материал дисциплины, не усвоил его деталей | Знает материал дисциплины в достаточном объеме | Обладает твердым и полным знанием материала дисциплины, владеет дополнительными знаниями |
| Полнота ответов на вопросы | Не дает ответы на большинство вопросов | Дает неполные ответы на все вопросы | Дает ответы на вопросы, но не все - полные | Дает полные, развернутые ответы на поставленные вопросы |
| Четкость изложения и интерпретации знаний | Излагает знания без логической последовательности | Излагает знания с нарушениями в логической последовательности | Излагает знания без нарушений в логической последовательности | Излагает знания в логической последовательности, самостоятельно их интерпретируя и анализируя |
| | Не иллюстрирует изложение | Выполняет поясняющие схемы | Выполняет поясняющие | Выполняет поясняющие рисунки |

| | | | | |
|--|--|---|--|---|
| | поясняющими схемами, рисунками и примерами | и рисунки небрежно и с ошибками | рисунки и схемы корректно и понятно | и схемы точно и аккуратно, раскрывая полностью усвоенных знаний |
| | Неверно излагает и интерпретирует знания | Допускает неточности в изложении и интерпретации знаний | Грамотно и по существу излагает знания | Грамотно и точно излагает знания, делает самостоятельные выводы |

Оценка сформированности компетенций по показателю Умения.

| Критерий | Уровень освоения и оценка | | | |
|--|---|--|--|---|
| | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Умение анализировать успешные корпоративные практики в сфере оценки персонал с позиций стратегического и оперативного управления ним; определять параметры и критерии оценки персонала, средства и методы проведения оценки персонала, ее мотивационные факторы; выделять группы персонала для проведения оценки; составлять, рассчитывать, корректировать и контролировать статьи расходов на оценку персонала, разрабатывать предложения по затратам на оценку персонала, формировать бюджет; организовать и внедрения | Не умеет анализировать успешные корпоративные практики в сфере оценки персонал с позиций стратегического и оперативного управления ним; определять параметры и критерии оценки персонала, средства и методы проведения оценки персонала, ее мотивационные факторы; выделять группы персонала для проведения оценки; составлять, рассчитывать, корректировать и контролировать статьи расходов на оценку персонала, разрабатывать предложения по затратам на оценку персонала для формирования бюджета; организовать и внедрения процедур оценки персонала.; обеспечивать организацию процедур оценки персонала; | Умеет анализировать успешные корпоративные практики в сфере оценки персонал с позиций стратегического и оперативного управления ним; определять параметры и критерии оценки персонала, средства и методы проведения оценки персонала, ее мотивационные факторы; выделять группы персонала для проведения оценки; составлять, рассчитывать, корректировать и контролировать статьи расходов на оценку персонала, разрабатывать предложения по затратам на оценку персонала для формирования бюджета; организовать и внедрения процедур оценки персонала.; обеспечивать организацию процедур оценки персонала; | Умеет анализировать успешные корпоративные практики в сфере оценки персонал с позиций стратегического и оперативного управления ним; определять параметры и критерии оценки персонала, средства и методы проведения оценки персонала, ее мотивационные факторы; выделять группы персонала для проведения оценки; составлять, рассчитывать, корректировать и контролировать статьи расходов на оценку персонала, разрабатывать предложения по затратам на оценку персонала для формирования бюджета; организовать и внедрения процедур оценки персонала для формирования бюджета; организовать и внедрения процедур | Умеет анализировать успешные корпоративные практики в сфере оценки персонал с позиций стратегического и оперативного управления ним; определять параметры и критерии оценки персонала, средства и методы проведения оценки персонала, ее мотивационные факторы; выделять группы персонала для проведения оценки; составлять, рассчитывать, корректировать и контролировать статьи расходов на оценку персонала, разрабатывать предложения по затратам на оценку персонала для формирования бюджета; организовать и внедрения процедур оценки персонала.; обеспечивать организацию процедур оценки персонала для формирования бюджета; организовать и внедрения процедур систем оценки |

| | | | | |
|--|--|--|--|---|
| <p>процедур оценки персонала.; обеспечивать организацию процедур оценки персонала; разрабатывать предложения по формированию систем оценки персонала; разрабатывать стратегию и политику в сфере оценки персонала; составлять, корректировать и контролировать статьи расходов бюджетов и фондов на мероприятия по оценке персонала; анализировать деятельность по оценке персонала, разрабатывать показатели ее эффективности; анализировать, разрабатывать и оформлять документы по процессам и результатам оценки персонала; определять программы достижения целей и задач в сфере оценки персонала организации</p> | <p>разрабатывать предложения по формированию систем оценки персонала; разрабатывать стратегию и политику в сфере оценки персонала; составлять, корректировать и контролировать статьи расходов бюджетов и фондов на мероприятия по оценке персонала; анализировать деятельность по оценке персонала, разрабатывать показатели ее эффективности; анализировать, разрабатывать и оформлять документы по процессам и результатам оценки персонала; определять программы достижения целей и задач в сфере оценки персонала организации</p> | <p>разрабатывать предложения по формированию систем оценки персонала; разрабатывать стратегию и политику в сфере оценки персонала; составлять, корректировать и контролировать статьи расходов бюджетов и фондов на мероприятия по оценке персонала; анализировать деятельность по оценке персонала, разрабатывать показатели ее эффективности; анализировать, разрабатывать и оформлять документы по процессам и результатам оценки персонала; определять программы достижения целей и задач в сфере оценки персонала организации, но допускает неточности, демонстрирует средний уровень сформированности умений</p> | <p>оценки персонала.; обеспечивать организацию процедур оценки персонала; разрабатывать предложения по формированию систем оценки персонала; разрабатывать стратегию и политику в сфере оценки персонала; составлять, корректировать и контролировать статьи расходов бюджетов и фондов на мероприятия по оценке персонала; анализировать деятельность по оценке персонала, разрабатывать и оформлять документы по процессам и результатам оценки персонала; определять программы достижения целей и задач в сфере оценки персонала организации, демонстрирует хороший уровень сформированности умений</p> | <p>персонала; разрабатывать стратегию и политику в сфере оценки персонала; составлять, корректировать и контролировать статьи расходов бюджетов и фондов на мероприятия по оценке персонала; анализировать деятельность по оценке персонала, разрабатывать показатели ее эффективности; анализировать, разрабатывать и оформлять документы по процессам и результатам оценки персонала; определять программы достижения целей и задач в сфере оценки персонала организации, демонстрирует высокий уровень сформированности умений</p> |
|--|--|--|--|---|

Оценка сформированности компетенций по показателю Навыки.

| Критерий | Уровень освоения и оценка | | | |
|---|---|--|--|--|
| | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Навыки постановки оперативных целей в сфере оценки персонала; разработки планов, процедур, предложений о затратах и формированию бюджета в сфере оценки персонала организации; анализа успешных корпоративных практик по организации оценки персонала с позиций стратегического управления; постановки стратегических целей оценки персонала; разработки систем оценки персонала. | Не владеет навыками постановки оперативных целей в сфере оценки персонала; разработки планов, процедур, предложений о затратах и формированию бюджета в сфере оценки персонала организации; анализа успешных корпоративных практик по организации оценки персонала с позиций стратегического управления; постановки стратегических целей оценки персонала; разработки систем оценки персонала | Владеет навыками постановки оперативных целей в сфере оценки персонала; разработки планов, процедур, предложений о затратах и формированию бюджета в сфере оценки персонала организации; анализа успешных корпоративных практик по организации оценки персонала с позиций стратегического управления; постановки стратегических целей оценки персонала; разработки систем оценки персонала, но допускает неточности, демонстрирует средний уровень владения навыками | Владеет навыками постановки оперативных целей в сфере оценки персонала; разработки планов, процедур, предложений о затратах и формированию бюджета в сфере оценки персонала организации; анализа успешных корпоративных практик по организации оценки персонала с позиций стратегического управления; постановки стратегических целей оценки персонала; разработки систем оценки персонала, но допускает неточности, демонстрирует хороший уровень владения навыками | Владеет навыками постановки оперативных целей в сфере оценки персонала; разработки планов, процедур, предложений о затратах и формированию бюджета в сфере оценки персонала организации; анализа успешных корпоративных практик по организации оценки персонала с позиций стратегического управления; постановки стратегических целей оценки персонала; разработки систем оценки персонала уверенно и четко, демонстрирует высокий уровень владения навыками |

6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

6.1. Материально-техническое обеспечение

| № | Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы | Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы |
|---|---|---|
| 1 | Читальный зал библиотеки для самостоятельной работы | Специализированная мебель; компьютерная техника, подключенная к сети «Интернет», имеющая доступ в электронную информационно-образовательную среду |
| 2 | Учебная аудитория для проведения лекционных и практических занятий, консультаций, текущего контроля, промежуточной аттестации, самостоятельной работы (аудитории: УКЗ 302, ГУК 316, ГУК 320, ГУК 319) | Специализированная мебель; мультимедийный проектор, переносной экран, ноутбук |
| 3 | Методический кабинет (аудитория ГУК 318) | Специализированная мебель; мультимедийный проектор, переносной экран, ноутбук |

6.2. Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение

| № | Перечень лицензионного программного обеспечения. | Реквизиты подтверждающего документа |
|----|--|-------------------------------------|
| 1. | Microsoft Windows 7 | №63-14к |
| 2. | Microsoft Office 2013 | №31401445414 |
| 3. | Kaspersky Endpoint Security 10 | №17E0170707130320867250 |
| 4. | Microsoft DreamSpark/Imagine | №52031/МОС 2793 |
| 5. | Office 365 | E04002C51M |

6.3. Перечень учебных изданий и учебно-методических материалов

1. Барышникова, Е.И. Оценка персонала методом ассесмент-центра. Лучшие HR-стратегии : лучшие HR-стратегии / Барышникова Е.И.. — Москва : Манн, Иванов и Фербер, 2013. — 239 с. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/39325.html>

2. Глуханюк, Н. С. Психодиагностика : учеб. для студентов высш. проф. образования, обучающихся по направлению подготовки «Психология» / Н. С. Глуханюк, Д. Е. Щипанова. – 2-е изд., испр. Москва : Академия, 2013. – 237 с.

3. Денисов, А.Ф. Отбор и оценка персонала : учебно-методическое пособие / Денисов А.Ф. — Москва : Аспект Пресс, 2016. — 304 с. —Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/80688.html>

4. Захарова Т.И. Оценка персонала : учебное пособие / Захарова Т.И., Стюрина Д.Е. — Москва : Евразийский открытый институт, 2011. — 168 с. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. —

URL: <http://www.iprbookshop.ru/11053.html>

5. Иванова, С. Как найти своих людей: искусство подбора и оценки персонала для руководителя / Иванова С. — Москва : Альпина Паблишер, 2020. — 184 с. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/93053.html>

6. Кибанов, А. Я. Кадровая политика и стратегия управления персоналом : учеб. практ. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности "Упр. персоналом" и "Менеджмент орг." / ред. А. Я.Кибанов. — Москва : Проспект, 2014. — 60 с.

7. Комарова, О.А. Оценка персонала : учебное пособие / О.А. Комарова. — Белгород: Изд-во БГТУ, 2018. — 242 с.

8. Корнийчук Г.А. Прием и увольнение работников. Оформление трудовых отношений, подбор и оценка персонала / Корнийчук Г.А., Козинцева С.В. — Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2011. — 160 с. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/1559.html>

9. Максимцев, И. А. Управление человеческими ресурсами : учеб. для бакалавров / Санкт-Петербург. гос. экон. ун-т ; ред.: И. А. Максимцев, Н. А. Горелов. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Юрайт, 2016. — 525 с.

10. Моргунов, Е. Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение : учеб. для студентов вузов, обучающихся по экон. направлениям и специальностям / Е. Б. Моргунов. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Юрайт, 2015. — 581 с.

11. Одегов, Ю. Г. Кадровая политика и кадровое планирование : учебник и практикум для академического бакалавриата, студентов вузов, обучающихся по экономических направлениям. Ч.2 / Ю. Г. Одегов, С. А. Карташов, М. Г. Лабаджян. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Юрайт, 2017. — 282 с.

12. Оценка персонала в организациях : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по направлению подготовки 38.04.01 "Экономика" (квалификация (степень) "магистр") / А. М. Асалиев [и др.]. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2018. —170 с.

13. Петрова, Ю.А. 10 критериев оценки персонала : учебное пособие / Петрова Ю.А., Спиридонова Е.Б. — Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 101 с. — ISBN 978-5-4486-0451-5. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/79759.html>

14. Система оценки персонала в организации : учебник / И.А. Иванова [и др.]. — Москва : Прометей, 2018. — 280 с. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/94528.html>

15. Смирнова, А.А. Методы психологической оценки деятельности персонала и профессиональной детальности : учебное пособие / Смирнова А.А.. — Сочи : Сочинский государственный университет, 2020. — 40 с. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/106576.html>

16. Шевченко, Т.В. Нестандартные методы оценки персонала / Шевченко Т.В.. — Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2010. — 108 с. — Текст : электронный //

Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL:
<http://www.iprbookshop.ru/848.html>

6.4. Перечень интернет ресурсов, профессиональных баз данных, информационно-справочных систем

1. www.ht.ru – HR-лаборатория.
2. www.hrm.ru; www.begin.ru – Ассоциация специалистов по персоналу.
3. www.hr-zone.net – Портал по персоналу.
4. <http://www.podborkadrov.ru/> – Сообщество менеджеров по подбору персонала.
5. <http://www.top-personal.ru> – Журнал «Управление персоналом».
6. <http://www.hr-liga.ru> – Информационный портал «Человеческие ресурсы».
7. www.biblioclub.ru – Справочник кадровика. Полное практическое руководство.

7. УТВЕРЖДЕНИЕ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ

Рабочая программа утверждена на 20____ /20____ учебный год
без изменений / с изменениями, дополнениями

Протокол № _____ заседания кафедры от « ____ » _____ 20__ г.

Заведующий кафедрой _____
подпись, ФИО

Директор института _____
подпись, ФИО