

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Емельянов Сергей Геннадьевич

Должность: ректор

Дата подписания: 17.08.2023 12:27:01

Уникальный программный ключ:

9ba7d3e34c012eba476ffd2d064cf2781953be730df2374d16f3c0ce536f0fc6

Аннотация к рабочей программе дисциплины

«Ассесмент»

Цель преподавания дисциплины.

Цель изучения дисциплины – формирование и развитие профессионально-личностных компетенций обучающихся в области применения социально-психологических технологий, приемов и методов оценки и развития персонала в организации.

Задачи изучения дисциплины.

Сформировать профессиональные представления об ассесменте как комплексной социально-психологической технологии оценки и развития персонала.

Развить навыки применения технологий ассесмент-центра для решения профессиональных задач содействия эффективности организации.

Индикаторы компетенций, формируемые в результате освоения дисциплины:

- Планирует и корректирует работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов (УК 3.2);
- Оценивает свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), оптимально их использует для успешного выполнения порученного задания (УК 6.1);
- Определяет приоритеты профессионального роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки по выбранным критериям (УК 6.2);
- Выстраивает гибкую профессиональную траекторию, используя инструменты непрерывного образования, с учетом накопленного опыта профессиональной деятельности и динамично изменяющихся требований рынка труда (УК 6.3);
- Использует методы оценки, ориентированные на соответствие требованиям должностных позиций и потенциальным возможностям персонала (ПК 1.2);
- Использует современные методы, информационные технологии для проведения аудита и контроллинга персонала (ПК 2.2).

Разделы дисциплины.

Теоретические и методологические основы оценки и развития персонала.

Профиль компетенций: структура и основные требования к его составлению.

Методы и инструменты оценки и развития персонала.

Возможности применения результатов оценки для развития персонала и повышения эффективности деятельности организации.

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Юго-Западный государственный университет

УТВЕРЖДАЮ:

Декан факультета

экономики и менеджмента

(наименование ф-та полностью)

Т.Ю.Ткачева

(подпись, инициалы, фамилия)

«02» 07 2021.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Ассесмент

(наименование дисциплины)

ОПОП ВО 38.04.03 «Управление персоналом»

шифр и наименование направления подготовки (специальности)

направленность (профиль) «Управление персоналом организации»

наименование направленности (профиля, специализации)

форма обучения очная

(очная, очно-заочная, заочная)

Курск – 2021

Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с ФГОС ВО –магистратура по направлению подготовки (специальности) 38.04.03 «Управление персоналом» на основании учебного плана ОПОП ВО 38.04.03 «Управление персоналом», направленность (профиль) «Управление персоналом организации», одобренного Ученым советом университета (протокол № «__»__ 20__ г.).

Рабочая программа дисциплины обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе для обучения студентов по ОПОП ВО 38.04.03 «Управление персоналом», направленность (профиль) «Управление персоналом организации» на заседании кафедры экономики, управления и аудита № «__»__ 20__ г.

Зав. кафедрой _____ Бессонова Е.А.
Разработчик программы _____
к.э.н., доцент _____ Стародубцева А.С.
(ученая степень и ученое звание, Ф.И.О.)

/Директор научной библиотеки _____ Макаровская В.Г.

Рабочая программа дисциплины пересмотрена, обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе на основании учебного плана ОПОП ВО 38.04.03 «Управление персоналом», направленность (профиль) «Управление персоналом организации», одобренного Ученым советом университета протокол № «30» 06 2022 г., на заседании кафедры экономики, управления и аудита № «21» 06 2022 г.

Зав. кафедрой _____

Рабочая программа дисциплины пересмотрена, обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе на основании учебного плана ОПОП ВО 38.04.03 «Управление персоналом», направленность (профиль) «Управление персоналом организации», одобренного Ученым советом университета протокол № «30» 06 2023 г., на заседании кафедры экономики, управления и аудита № «21» 06 2023 г.

Зав. кафедрой _____

Рабочая программа дисциплины пересмотрена, обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе на основании учебного плана ОПОП ВО 38.04.03 «Управление персоналом», направленность (профиль) «Управление персоналом организации», одобренного Ученым советом университета протокол № «__»__ 20__ г., на заседании кафедры экономики, управления и аудита № «__»__ 20__ г.

Зав. кафедрой _____

1 Цель и задачи дисциплины. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения основной профессиональной образовательной программы

1.1 Цель дисциплины

Цель изучения дисциплины – формирование и развитие профессионально-личностных компетенций обучающихся в области применения социально-психологических технологий, приемов, и методов оценки и развития персонала в организации.

1.2 Задачи дисциплины

1. ознакомление студентов с теориями и практическими методами оценки персонала;
2. развитие и совершенствование у студентов навыков использования различных методологий оценки персонала, первичной оценки компетенций персонала на предприятии на основе ситуативного анализа, оценки деятельности и стратегических задач предприятия;
3. ознакомление с теоретическими и методологическими вопросами, связанными с оценкой персонала на различных этапах жизнедеятельности предприятия в целях повышения его эффективности за счет целенаправленного и планомерного использования человеческих ресурсов;
4. ознакомление с теоретико-методологическими подходами к разработке системы развития персонала;
5. формирование навыков разработки модели компетенций для формирования программ обучения;
6. приобретение навыков формирования карьерных планов для сотрудников;
7. ознакомление с принципами построения кадрового резерва.

1.3 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения основной профессиональной образовательной программы

Таблица 1.3 – Результаты обучения по дисциплине

<i>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за дисциплиной)</i>		<i>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за дисциплиной</i>	<i>Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций</i>
<i>код компетенции</i>	<i>наименование компетенции</i>		

Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за дисциплиной)		Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за дисциплиной	Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций
код компетенции	наименование компетенции		
УК-3	Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели УК	УК-3.2. Планирует и корректирует работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов	<p>Знать: работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов</p> <p>Уметь: планировать и корректировать работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов</p> <p>Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыками планирования и корректирования работы команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов</p>
УК-6	Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	УК-6.1 Оценивает свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), оптимально их использует для успешного выполнения порученного задания	<p>Знать: свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), оптимально их использовать для успешного выполнения порученного задания</p> <p>Уметь: оценивать свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), оптимально их использовать для успешного выполнения порученного задания</p> <p>Владеть (или Иметь опыт деятельности): оценкой своих ресурсов и их пределов (личностные, ситуативные, временные),</p>

<i>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за дисциплиной)</i>		<i>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за дисциплиной</i>	<i>Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций</i>
<i>код компетенции</i>	<i>наименование компетенции</i>		
			<p>оптимально использовать их для успешного выполнения порученного задания</p>
		<p>УК-6.2 Определяет приоритеты профессионального роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки по выбранным критериям</p>	<p>Знать: приоритеты профессионального роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки по выбранным критериям</p> <p>Уметь: определять приоритеты профессионального роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки по выбранным критериям</p> <p>Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыком определения приоритетов профессионального роста и способами совершенствования собственной деятельности на основе самооценки по выбранным критериям</p>
		<p>УК-6.3 Выстраивает гибкую профессиональную траекторию, используя инструменты непрерывного образования, с учетом</p>	<p>Знать: способы выстраивания гибкой профессиональной траектории, используя инструменты непрерывного образования, с учетом накопленного опыта профессиональной деятельности и динамично</p>

<i>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за дисциплиной)</i>		<i>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за дисциплиной</i>	<i>Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций</i>
<i>код компетенции</i>	<i>наименование компетенции</i>		
		<p>накопленного опыта профессиональной деятельности и динамично изменяющихся требований рынка труда</p>	<p>изменяющихся требований рынка труда</p> <p>Уметь: выстраивать гибкую профессиональную траекторию, используя инструменты непрерывного образования, с учетом накопленного опыта профессиональной деятельности и динамично изменяющихся требований рынка труда</p> <p>Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыком выстраивания гибкой профессиональной траектории, используя инструменты непрерывного образования, с учетом накопленного опыта профессиональной деятельности и динамично изменяющихся требований рынка труда</p>
ПК-1	Способен провести комплексную оценку персонала и разработать программу по операционному управлению персоналом организации	<p>ПК-1.2 Использует методы оценки, ориентированные на соответствие требованиям должностных позиций и потенциальным возможностям персонала</p>	<p>Знать: методы оценки, ориентированные на соответствие требованиям должностных позиций и потенциальным возможностям персонала</p> <p>Уметь: использовать методы оценки, ориентированные на соответствие требованиям должностных позиций и потенциальным возможностям персонала</p> <p>Владеть (или Иметь опыт деятельности): использованием методов оценки, ориентированных</p>

Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за дисциплиной)		Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за дисциплиной	Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций
код компетенции	наименование компетенции		
			на соответствие требованиям должностных позиций и потенциальным возможностям персонала
ПК-2	Способен анализировать обеспеченность организации трудовыми ресурсами и эффективность труда работников во взаимосвязи с поставленными ею целями	ПК-2.2 Использует современные методы, информационные технологии для проведения аудита и контролинга персонала	<p>Знать: современные методы, информационные технологии для проведения аудита и контролинга персонала</p> <p>Уметь: использовать современные методы, информационные технологии для проведения аудита и контролинга персонала</p> <p>Владеть (или Иметь опыт деятельности): современными методами, информационными технологиями для проведения аудита и контролинга персонала</p>

2 Указание места дисциплины в структуре основной профессиональной образовательной программы

Дисциплина «Ассесмент» входит в обязательную часть блока 1 «Дисциплины (модули)» основной профессиональной образовательной программы – программы магистратуры 38.04.03 Управление персоналом, направленность (профиль) "Управление персоналом организации". Дисциплина изучается на 1 курсе в 2 семестре.

3 Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических или астрономических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость (объем) дисциплины составляет 3 зачетных единиц (з.е.), 108 академических часов.

Таблица 3 – Объем дисциплины

Виды учебной работы	Всего, часов
Общая трудоемкость дисциплины	108

Виды учебной работы	Всего, часов
Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий (всего)	36,1
в том числе:	
лекции	16
лабораторные занятия	0
практические занятия	16
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	75,9
Контроль (подготовка к экзамену)	
Контактная работа по промежуточной аттестации (всего АттКР)	0,1
в том числе:	
зачет	0,1
зачет с оценкой	не предусмотрен
курсовая работа (проект)	не предусмотрена
экзамен (включая консультацию перед экзаменом)	не предусмотрен

4 Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

4.1 Содержание дисциплины

Таблица 4.1.1 – Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам)

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Содержание
1	2	3
1	Теоретические и методологические основы оценки и развития персонала	Возникновение технологии Центра оценки и развития. Основные понятия, цели и задачи. Особенности применения. Основные подходы к типологии личности (К.Г. Юнг, сенсорные теории личности, модели DISC, теория командных ролей Белбина). Стандарты деятельности по оценке персонала. Основы психодиагностики. «Мишени» и инструменты диагностики в работе с персоналом. Требования к процедурам оценки и описанию результатов.
2	Профиль компетенций: структура и основные требования к его составлению	Понятие компетенции (Дж. МакКелланд, Р.Бояцис, П. Вейлл, М.Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури). Компетентность и компетенции: отличительные характеристики. Подходы к классификации компетенций (структурный, содержательный). Базовые, ключевые, ведущие компетенции. Принципы составления профиля компетенций.
3	Методы и инструменты оценки и развития персонала	Методы, методики, организационные форматы и требования проведения ассесмент-центра. Этические принципы оценки персонала.

4	Возможности применения результатов оценки для развития персонала и повышения эффективности деятельности организации	Количественные и качественные показатели. Матрица компетенций персонала. Формы представления результатов для руководителя, менеджера по персоналу, сотруднику. Принципы развивающей обратной связи. Актуальные тенденции в оценке и развитии персонала. Стратегии развития персонала.
---	---	---

Таблица 4.1.2 – Содержание дисциплины и его методическое обеспечение

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Виды деятельности			Учебно-методические материалы	Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра)	Компетенции
		лек., час	№ лаб.	№ пр.			
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Теоретические и методологические основы оценки и развития персонала	4		1,2	У-1-2, МУ-1,2	Р, Ко	УК-3.2 УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3 ПК-1.2 ПК-2.2
2	Профиль компетенций: структура и основные требования к его составлению	4		3,4	У-1-2, МУ-1,2	Р, Т, Ко	УК-3.2 УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3 ПК-1.2 ПК-2.2
3	Методы и инструменты оценки и развития персонала	4		5,6	У-1-2, МУ-1,2	Р, Т, Ко	УК-3.2 УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3 ПК-1.2 ПК-2.2
4	Возможности применения результатов оценки для развития персонала и повышения эффективности деятельности организации	4		7,8	У-1-2, МУ-1,2	Р, Ко	УК-3.2 УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3 ПК-1.2 ПК-2.2

Ко – контрольный опрос, Т – тестирование, Р – защита (проверка) рефератов

4.2 Лабораторные работы и (или) практические занятия

4.2.1 Практические занятия

Таблица 4.2.1 – Практические занятия

№	Наименование практического занятия	Объем, час.
---	------------------------------------	-------------

1	2	3
1	Теоретические и методологические основы оценки и развития персонала	4
2	Профиль компетенций: структура и основные требования к его составлению	4
3	Методы и инструменты оценки и развития персонала	4
4	Возможности применения результатов оценки для развития персонала и повышения эффективности деятельности организации	4
Итого		16

4.3 Самостоятельная работа студентов (СРС)

Таблица 4.3 – Самостоятельная работа студентов

№ раздела (темы)	Наименование раздела (темы) дисциплины	Срок выполнения	Время, затрачиваемое на выполнение СРС, час
1	2	3	4
1.	Теоретические и методологические основы оценки и развития персонала	2,3,4,5 неделя	19
2.	Профиль компетенций: структура и основные требования к его составлению	6,7,8,9 неделя	18
3.	Методы и инструменты оценки и развития персонала	10,11,12,13 неделя	18
4.	Возможности применения результатов оценки для развития персонала и повышения эффективности деятельности организации	14,15,16 неделя	20,9
Итого			75,9

5 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Студенты могут при самостоятельном изучении отдельных тем и вопросов дисциплин пользоваться учебно-наглядными пособиями, учебным оборудованием и методическими разработками кафедры в рабочее время, установленное Правилами внутреннего распорядка работников.

Учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы обучающихся по данной дисциплине организуется:

библиотекой университета:

- библиотечный фонд укомплектован учебной, методической, научной, периодической, справочной и художественной литературой в соответствии с УП и данной РПД;
- имеется доступ к основным информационным образовательным ресурсам, информационной базе данных, в том числе библиографической, возможность выхода в Интернет.

кафедрой:

- путем обеспечения доступности всего необходимого учебно-методического и справочного материала;
- путем предоставления сведений о наличии учебно-методической литературы, современных программных средств.
- путем разработки:

– методических рекомендаций, пособий по организации самостоятельной работы студентов;

– тем рефератов;

– вопросов к зачету;

– методических указаний к выполнению лабораторных работ и т.д.

типографией университета:

– помощь авторам в подготовке и издании научной, учебной и методической литературы;

– удовлетворение потребности в тиражировании научной, учебной и методической литературы.

6 Образовательные технологии. Технологии использования воспитательного потенциала дисциплины

Реализация компетентного подхода предусматривает широкое использование в образовательном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования универсальных, общепрофессиональных компетенций обучающихся.

Таблица 6.1 – Интерактивные образовательные технологии, используемые при проведении аудиторных занятий

№	Наименование раздела (темы лекции, практического или лабораторного занятия)	Используемые интерактивные образовательные технологии	Объем, час.
1	2	3	4
1	Лекции раздела «Теоретические и методологические основы оценки и развития персонала».	Разбор конкретных ситуаций	6
2	Практическое занятие «Профиль компетенций: структура и основные требования к его составлению».	Разбор конкретных ситуаций	4
3	Практическое занятие «Возможности применения результатов оценки для развития персонала и повышения эффективности деятельности организации»	Разбор конкретных ситуаций	4
Итого:			14

7 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

7.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения основной профессиональной образовательной программы

Таблица 7.1 – Этапы формирования компетенций

Код и наименование компетенции	Этапы* формирования компетенций и дисциплины (модули) и практики, при изучении/прохождении которых формируется данная компетенция		
	начальный	основной	завершающий
1	2	3	4
УК-3.2. Планирует и корректирует работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов	Кадровая политика и корпоративная культура организации	<u>Ассесмент</u> Технологии командообразования Формирование команды	
УК-6.1 Оценивает свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), оптимально их использует для успешного выполнения порученного задания	Персонал в системе управления качеством	<u>Ассесмент</u>	
УК-6.2 Определяет приоритеты профессионального роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки по выбранным критериям	Технологии обучения и развития персонала	Управление поведением персонала <u>Ассесмент</u>	
УК-6.3 Выстраивает гибкую профессиональную траекторию, используя инструменты непрерывного образования, с учетом накопленного опыта профессиональной деятельности и динамично изменяющихся требований рынка труда	Технологии обучения и развития персонала	<u>Ассесмент</u> Технологии рекрутмента Управление наймом персонала	
ПК-1.2 Использует методы оценки, ориентированные на соответствие требованиям должностных позиций и потенциальным возможностям персонала	Антикризисное управление персоналом	<u>Ассесмент</u>	
ПК-2.2 Использует современные методы, информационные технологии для проведения аудита и контроллинга персонала	Технологии обучения и развития персонала Экономика и управление безопасностью труда персонала	<u>Ассесмент</u>	

7.2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Таблица 7.2 – Показатели и критерии оценивания компетенций, шкала оценивания

Код компетенции/ этап (указывает название этапа из п.7.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за дисциплиной)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень (хорошо)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
УК-3 начальный, основной, завершающий	УК-3.2. Планирует и корректирует работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов	Знать: частично работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов Уметь: частично планировать и корректировать работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов Владеть (или Иметь опыт деятельности): частично навыками планирования и корректирования работы команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов	Знать: хорошо работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов Уметь: хорошо планировать и корректировать работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов Владеть (или Иметь опыт деятельности): хорошо навыками планирования и корректирования работы команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов	Знать: отлично работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов Уметь: отлично планировать и корректировать работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов Владеть (или Иметь опыт деятельности): отлично навыками планирования и корректирования работы команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов
УК-6 начальный, основной, завершающий	УК-6.1 Оценивает свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные,	Знать: частично свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные,	Знать: хорошо свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные),	Знать: отлично свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные),

Код компетенции и/ этап (указывает название этапа из п.7.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за дисциплиной)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень (хорошо)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
	временные), оптимально их использует для успешного выполнения порученного задания	временные), оптимально их использовать для успешного выполнения порученного задания Уметь: частично оценивать свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), оптимально их использовать для успешного выполнения порученного задания Владеть (или Иметь опыт деятельности): частично оценкой своих ресурсов и их пределов (личностные, ситуативные, временные), оптимально их использовать для успешного выполнения порученного задания	оптимально их использовать для успешного выполнения порученного задания Уметь: хорошо оценивать свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), оптимально их использовать для успешного выполнения порученного задания Владеть (или Иметь опыт деятельности): хорошо оценкой своих ресурсов и их пределов (личностные, ситуативные, временные), оптимально их использовать для успешного выполнения порученного задания	оптимально их использовать для успешного выполнения порученного задания Уметь: отлично оценивать свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), оптимально их использовать для успешного выполнения порученного задания Владеть (или Иметь опыт деятельности): отлично оценкой своих ресурсов и их пределов (личностные, ситуативные, временные), оптимально их использовать для успешного выполнения порученного задания
УК-6 начальный, основной, завершающий	УК-6.2 Определяет приоритеты профессионального роста и	Знать: частично приоритеты профессионального роста и способы совершенствования	Знать: хорошо приоритеты профессионального роста и способы	Знать: отлично приоритеты профессионального роста и способы

Код компетенции и/ этап (указывает ся название этапа из п.7.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за дисциплиной)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень (хорошо)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
	способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки по выбранным критериям	я собственной деятельности на основе самооценки по выбранным критериям Уметь: частично определять приоритеты профессионального роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки по выбранным критериям Владеть (или Иметь опыт деятельности): частично навыком определения приоритетов профессионального роста и способами совершенствования собственной деятельности на основе самооценки по выбранным критериям	совершенствования собственной деятельности на основе самооценки по выбранным критериям Уметь: хорошо определять приоритеты профессионального роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки по выбранным критериям Владеть (или Иметь опыт деятельности): хорошо навыком определения приоритетов профессионального роста и способами совершенствования собственной деятельности на основе самооценки по выбранным критериям	совершенствования собственной деятельности на основе самооценки по выбранным критериям Уметь: отлично определять приоритеты профессионального роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки по выбранным критериям Владеть (или Иметь опыт деятельности): отлично навыком определения приоритетов профессионального роста и способами совершенствования собственной деятельности на основе самооценки по выбранным критериям
УК-6	УК-6.3	Знать: частично	Знать: хорошо	Знать: отлично

Код компетенции/ этап (указывает название этапа из п.7.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за дисциплиной)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень (хорошо)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
начальный, основной, завершающий	Выстраивает гибкую профессиональную траекторию, используя инструменты непрерывного образования, с учетом накопленного опыта профессиональной деятельности и динамично изменяющихся требований рынка труда	способы выстраивания гибкой профессиональной траектории, используя инструменты непрерывного образования, с учетом накопленного опыта профессиональной деятельности и динамично изменяющихся требований рынка труда Уметь: частично выстраивать гибкую профессиональную траекторию, используя инструменты непрерывного образования, с учетом накопленного опыта профессиональной деятельности и динамично изменяющихся требований рынка труда Владеть (или Иметь опыт деятельности): частично навыком	способы выстраивания гибкой профессиональной траектории, используя инструменты непрерывного образования, с учетом накопленного опыта профессиональной деятельности и динамично изменяющихся требований рынка труда Уметь: хорошо выстраивать гибкую профессиональную траекторию, используя инструменты непрерывного образования, с учетом накопленного опыта профессиональной деятельности и динамично изменяющихся требований рынка труда Владеть (или Иметь опыт деятельности): хорошо навыком	способы выстраивания гибкой профессиональной траектории, используя инструменты непрерывного образования, с учетом накопленного опыта профессиональной деятельности и динамично изменяющихся требований рынка труда Уметь: отлично выстраивать гибкую профессиональную траекторию, используя инструменты непрерывного образования, с учетом накопленного опыта профессиональной деятельности и динамично изменяющихся требований рынка труда Владеть (или Иметь опыт деятельности): отлично навыком

Код компетенции и/ этап (указывает ся название этапа из п.7.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за дисциплиной)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень (хорошо)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
		выстраивания гибкой профессиональной траектории, используя инструменты непрерывного образования, с учетом накопленного опыта профессиональной деятельности и динамично изменяющихся требований рынка труда	выстраивания гибкой профессиональной траектории, используя инструменты непрерывного образования, с учетом накопленного опыта профессиональной деятельности и динамично изменяющихся требований рынка труда	выстраивания гибкой профессиональной траектории, используя инструменты непрерывного образования, с учетом накопленного опыта профессиональной деятельности и динамично изменяющихся требований рынка труда
ПК-1 начальный, основной, завершающий	ПК-1.2 Использует методы оценки, ориентированные на соответствие требованиям должностных позиций и потенциальным возможностям персонала	Знать: частично методы оценки, ориентированные на соответствие требованиям должностных позиций и потенциальным возможностям персонала Уметь: частично использовать методы оценки, ориентированные на соответствие требованиям должностных позиций и потенциальным возможностям персонала Владеть (или Иметь опыт)	Знать: хорошо методы оценки, ориентированные на соответствие требованиям должностных позиций и потенциальным возможностям персонала Уметь: хорошо использовать методы оценки, ориентированные на соответствие требованиям должностных позиций и потенциальным возможностям персонала	Знать: отлично методы оценки, ориентированные на соответствие требованиям должностных позиций и потенциальным возможностям персонала Уметь: отлично использовать методы оценки, ориентированные на соответствие требованиям должностных позиций и потенциальным возможностям персонала

Код компетенции и/ этап (указывает ся название этапа из п.7.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за дисциплиной)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень (хорошо)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
		деятельности): частично использованием методов оценки, ориентированных на соответствие требованиям должностных позиций и потенциальным возможностям персонала	Владеть (или Иметь опыт деятельности): хорошо использованием методов оценки, ориентированных на соответствие требованиям должностных позиций и потенциальным возможностям персонала	Владеть (или Иметь опыт деятельности): отлично использованием методов оценки, ориентированных на соответствие требованиям должностных позиций и потенциальным возможностям персонала
ПК-2 начальный, основной, завершающий	ПК-2.2 Использует современные методы, информационные технологии для проведения аудита и контролинга персонала	Знать: частично современные методы, информационные технологии для проведения аудита и контролинга персонала Уметь: частично использовать современные методы, информационные технологии для проведения аудита и контролинга персонала Владеть (или Иметь опыт деятельности): частично современными методами, информационным и технологиями	Знать: хорошо современные методы, информационные технологии для проведения аудита и контролинга персонала Уметь: хорошо использовать современные методы, информационные технологии для проведения аудита и контролинга персонала Владеть (или Иметь опыт деятельности): хорошо современными методами,	Знать: отлично современные методы, информационные технологии для проведения аудита и контролинга персонала Уметь: отлично использовать современные методы, информационные технологии для проведения аудита и контролинга персонала Владеть (или Иметь опыт деятельности): отлично современными

Код компетенции / этап (указывает название этапа из п.7.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за дисциплиной)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень (хорошо)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
		для проведения аудита и контроллинга персонала	информационными технологиями для проведения аудита и контроллинга персонала	методами, информационными технологиями для проведения аудита и контроллинга персонала

7.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения основной профессиональной образовательной программы

Таблица 7.3 - Паспорт комплекта оценочных средств для текущего контроля успеваемости

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Технология формирования	Оценочные средства		Описание шкал оценивания
				наименование	№№ заданий	
1	2	3	4	5	6	7
1	Теоретические и методологические основы оценки и развития персонала	УК-3.2 УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3 ПК-1.2 ПК-2.2	Лекция, СРС, практическое занятие	Вопросы для контрольного опроса	1-4	Согласно табл.7.2
				Темы рефератов	1-5	
2	Профиль компетенций: структура и основные требования к его составлению	УК-3.2 УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3 ПК-1.2 ПК-2.2	Лекция, СРС, практическое занятие	Вопросы для контрольного опроса	5-10	Согласно табл.7.2
				Темы рефератов	6-12	
				Тестовые задания	БТЗ 1	
3	Методы и инструменты	УК-3.2 УК-6.1	Лекция, СРС,	Вопросы для	11-15	Согласно табл.7.2

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Технология формирования	Оценочные средства		Описание шкала оценивания
				наименование	№№ заданий	
1	2	3	4	5	6	7
	оценки и развития персонала	УК-6.2 УК-6.3 ПК-1.2 ПК-2.2	практическое занятие	контрольного опроса Темы рефератов Тестовые задания	1-7 БТЗ 2	
4	Возможности применения результатов оценки для развития персонала и повышения эффективности деятельности организации	УК-3.2 УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3 ПК-1.2 ПК-2.2	Лекция, СРС, практическое занятие	Вопросы для контрольного опроса Темы рефератов Тестовые задания	15-20 8-12 БТЗ 4	Согласно табл.7.2

БТЗ – банк вопросов и заданий в тестовой форме.

Примеры типовых контрольных заданий для проведения текущего контроля успеваемости

Вопросы для контрольного опроса по теме 1 «Теоретические и методологические основы оценки и развития персонала».

1. Раскройте суть метода «Ассесмент-центр» («Центр оценки»). Опишите требования, которые предъявляются к центру оценки?
2. Дайте сравнительную характеристику центра оценки с классическими методами социально-психологической диагностики.
3. Раскройте цели центра оценки в отношении персонала и в отношении организации.
4. Дайте характеристику основным типологиям личности
5. Раскройте структуру личности. Дайте характеристику основным «мишеням» оценки.
6. Дайте характеристику основным этапам организации и проведения процедура ассесмент-центра.
7. Раскройте основные принципы центра оценки. Какие установки важно дать организаторам и участникам перед процедурой ассесмента?
8. Дайте характеристику форматов ассесмент-центра.
9. Обозначьте достоинства и недостатки центра оценки. Каким образом можно предотвратить возможные негативные последствия использования данного метода оценки персонала?
10. Раскройте понятие компетентности и компетенции. Дайте определение профиля компетенций.

Вопросы в тестовой форме

1. Что описывает типология «Окно Джохари», предложенная в 1955 году

американскими психологами Джозефом Лифтом и Харрингтоном Инхамом?

- a) Четыре типа личности
- b) Четыре типа типичного поведения
- c) Четыре типа информации
- d) Четыре типа нервной системы

Темы рефератов

1. Понятие компетентности и компетенции. Определение профиля компетенций.
 2. Ключевые параметры, которые подлежат наблюдению и регистрации в процессе ассессмента.
 3. Классификация компетенций. Примеры к каждому типу классификации.
 4. Оценка критериальной валидности технологии? Величины валидности по каждой из трех категорий.
- Полностью оценочные материалы и оценочные средства для проведения текущего контроля успеваемости представлены в УММ по дисциплине.

Типовые задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме зачета. Зачет проводится в виде *бланкового и компьютерного* тестирования.

Примечание – *Необходимо указать, какое именно тестирование проводится: а) бланковое, б) компьютерное, в).*

Для тестирования используются контрольно-измерительные материалы (КИМ) – вопросы и задания в тестовой форме, составляющие банк тестовых заданий (БТЗ) по дисциплине, утвержденный в установленном в университете порядке.

Проверяемыми на промежуточной аттестации элементами содержания являются темы дисциплины, указанные в разделе 4 настоящей программы. Все темы дисциплины отражены в КИМ в равных долях (%). БТЗ включает в себя не менее 100 заданий и постоянно пополняется. БТЗ хранится на бумажном носителе в составе УММ и электронном виде в ЭИОС университета.

Для проверки *знаний* используются вопросы и задания в различных формах:

- закрытой (с выбором одного или нескольких правильных ответов),
- открытой (необходимо вписать правильный ответ),
- на установление правильной последовательности,
- на установление соответствия.

Умения, навыки (или опыт деятельности) и компетенции проверяются с помощью компетентностно-ориентированных задач (ситуационных, производственных или кейсового характера) и различного вида конструкторов.

Все задачи являются многоходовыми. Некоторые задачи, проверяющие уровень сформированности компетенций, являются многовариантными. Часть умений, навыков и компетенций прямо не отражена в формулировках задач, но они могут быть проявлены обучающимися при их решении.

В каждый вариант КИМ включаются задания по каждому проверяемому элементу содержания во всех перечисленных выше формах и разного уровня сложности. Такой формат КИМ позволяет объективно определить качество освоения обучающимися основных элементов содержания дисциплины и уровень сформированности компетенций.

Примеры типовых заданий для проведения

промежуточной аттестации обучающихся

Задание в закрытой форме:

Укажите область деятельности, благодаря которой возникла технология ассесмент-центр

Выберите один ответ:

- a) Связь (телефонная)
- b) Автомобилестроение
- c) Военное дело
- d) Розничная торговля

Задание в открытой форме:

Раскройте _____ сущность _____ понятия «ассесмент».

Компетентностно-ориентированная задача:

1. Проанализируйте ситуацию, ответьте на предложенные к ней вопросы.

Кейс 1. Организационная диагностика

Отрывок из результатов организационной диагностики Компании:

На момент организационной диагностики структура Компании еще окончательно не оформилась. Это ведет к тому, что не все руководители соответствуют требованиям занимаемых ими должностей. В Компании на данный момент отсутствуют положение об отделах и описание функциональных обязанностей сотрудников. Нет формализованной и прописанной системы документооборота. Генеральный директор Компании перегружен текущей работой из-за недостаточного функционирования некоторых заместителей. Это отнимает ресурсы от выполнения им его непосредственных задач, в том числе деятельности, направленной на перспективное построение работы Компании. В Компании не корпоративных мероприятий, направленных на объединение сотрудников. Отсутствует традиция собраний. Сотрудники нечетко понимают цели и задачи Компании. Слабая корпоративная культура. На данный момент отсутствует система повышения профессиональной квалификации сотрудников Компании. Уровень руководителей в плане знаний менеджмента невысок и требует организации дополнительного обучения. Несмотря на все сложности периода слияния, можно говорить о начале зарождения новой компании и перспективах ее продуктивной деятельности. Образовалась группа руководителей, поддерживающих генеральную линию развития Компании и разделяющих цели и задачи, поставленные генеральным директором. Действия генерального директора можно определить как оптимальные и наиболее перспективные для данного периода развития Компании.

Задание: Составьте перечень ключевых компетенций для компании, на которые следует ориентироваться руководству при подборе сотрудников.

Полностью оценочные материалы и оценочные средства для проведения промежуточной аттестации обучающихся представлены в УММ по дисциплине.

7.4 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций, регулируются следующими нормативными актами университета:

– положение П 02.016 «О балльно-рейтинговой системе оценивания результатов обучения по дисциплинам (модулям) и практикам при освоении обучающимися образовательных программ»;

– методические указания, используемые в образовательном процессе, указанные в списке литературы.

Для *текущего контроля успеваемости* по дисциплине в рамках действующей в университете балльно-рейтинговой системы применяется следующий порядок начисления баллов:

Таблица 7.4 – Порядок начисления баллов в рамках БРС

Форма контроля	Минимальный балл		Максимальный балл	
	балл	примечание	балл	примечание
1	2	3	4	5
Теоретические и методологические основы оценки и развития персонала. (контрольный опрос, решение тестовых заданий)	2	В ходе собеседования продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученной теме. Даны правильные ответы менее чем на 50% вопросов теста или заданных вопросов в процессе собеседования	4	В ходе собеседования продемонстрировано глубокое знание материала по изученной теме. Даны правильные ответы более чем на 50% вопросов теста.
Профиль компетенций: структура и основные требования к его составлению (контрольный опрос, решение тестовых заданий)	2	В ходе собеседования продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученной теме. Даны правильные ответы менее чем на 50% вопросов теста или заданных вопросов в процессе собеседования	4	В ходе собеседования продемонстрировано глубокое знание материала по изученной теме. Даны правильные ответы более чем на 50% вопросов теста.
Методы и инструменты оценки и развития персонала (контрольный опрос, решение тестовых заданий)	2	В ходе собеседования продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученной теме. Даны правильные ответы менее чем на 50% вопросов теста или заданных вопросов в процессе собеседования	4	В ходе собеседования продемонстрировано глубокое знание материала по изученной теме. Даны правильные ответы более чем на 50% вопросов теста.
Возможности применения результатов оценки для развития персонала и повышения	2	В ходе собеседования продемонстрировано удовлетворительное	4	В ходе собеседования продемонстрировано глубокое знание

Форма контроля	Минимальный балл		Максимальный балл	
	балл	примечание	балл	примечание
1	2	3	4	5
эффективности деятельности организации (контрольный опрос, решение тестовых заданий)		знание материала по изученной теме. Даны правильные ответы менее чем на 50% вопросов теста или заданных вопросов в процессе собеседования		материала по изученной теме. Даны правильные ответы более чем на 50% вопросов теста.
СРС	10	Тема раскрыта не полностью, не даны ответы на поставленные вопросы в процессе защиты отчета о СРС	20	Выполнено индивидуальное задание в полном объеме, даны развернутые ответы на поставленные вопросы в процессе защиты отчета о СРС
Итого	24		48	
Посещаемость	0		16	
Зачет	0		36	
Итого	24		100	

Для промежуточной аттестации обучающихся, проводимой в виде тестирования, используется следующая методика оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности. В каждом варианте КИМ –16 заданий (15 вопросов и одна задача).

Каждый верный ответ оценивается следующим образом:

- задание в закрытой форме –2 балла,
- задание в открытой форме – 2 балла,
- задание на установление правильной последовательности – 2 балла,
- задание на установление соответствия – 2 балла,
- решение компетентностно-ориентированной задачи – 6 баллов.

Максимальное количество баллов за тестирование –36 баллов.

8 Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

8.1. Основная учебная литература.

1. Дейнека, А. В. Управление персоналом организации: учебник / А. В. Дейнека. – Москва: Дашков и К°, 2020. – 288 с.: ил. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573308> (дата обращения: 08.08.2021). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-394-03459-6. – Текст: электронный.
2. Система оценки персонала в организации: [Электронный ресурс]: учебник / под ред. М. В. Полевой. - Москва: Прометей, 2018. - 279 с.: табл. - (Бакалавр. Базовый курс). - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=494932>. - Библиогр.: с.252-258. - ISBN 978-5-907003-87-3: Б. ц.
3. Самраилова, Е. К. Современные методы мотивации и стимулирования труда работников: учебное пособие для студентов магистратуры: учебное пособие / Е. К.

Самраилова, С. А. Шапиро, О. В. Андросова. - Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2020. - 270 с.: ил., схем., табл. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=601366>. - Режим доступа: по подписке. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4499-1276-3: Б. ц. - Текст: электронный.

8.2 Дополнительная учебная литература.

1. Капранова, М. В. Основы психологической диагностики и оценки персонала: учебное пособие: [16+] / М. В. Капранова, М. В. Бучацкая; Технологический университет. – Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2019. – 161 с.: ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=572173> (дата обращения: 08.08.2021). – Библиогр.: с. 108-109. – ISBN 978-5-4499-0546-8. – Текст: электронный.
2. Ларионов, В. В. Контроллинг персонала: учебное пособие: [16+] / В. В. Ларионов. – 3-е изд. – Москва: Дашков и К°, 2021. – 236 с.: ил., табл. – (Учебные издания для магистров). – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=600312> (дата обращения: 08.08.2021). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-394-04219-5. – Текст: электронный.
3. Васильева, И. В. Психотехники и психодиагностика в управлении персоналом: учебное пособие: [16+] / И. В. Васильева; Тюменский государственный университет. – Тюмень: Тюменский государственный университет, 2018. – 123 с.: ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=574469> (дата обращения: 08.08.2021). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-400-01482-6. – Текст: электронный.

8.3 Перечень методических указаний.

1. Управление поведением персонала: [Электронный ресурс]: методические указания для самостоятельной работы студентов направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом / Юго-Зап. гос. ун-т; сост. С. С. Железняков. - Электрон. текстовые дан. (265 КБ). - Курск: ЮЗГУ, 2018. - 20 с. - Б. ц.

8.4 Другие учебно-методические материалы

Журналы (периодические издания):

1. Известия ЮЗГУ.
2. Известия ЮЗГУ. Серия: Экономика. Социология. Менеджмент.
3. Вопросы статистики.
4. Вопросы экономики.
5. Инновации.
6. Управление рисками.
7. Менеджмент в России и за рубежом.
8. Маркетинг в России и за рубежом.
9. Эксперт РА.
10. Финансовый менеджмент.
11. Российский экономический журнал.

9 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

1. Информационная система «Единое окно доступа к образовательным ресурсам» <http://window.edu.ru/library>
2. Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека online» <http://www.biblioclub.ru>
3. www.i-u.ru (Электронная библиотека Интернет - Университета).
4. www.gks.ru (Федеральная служба государственной статистики).
5. Официальный сайт МФНС РФ – www.nalog.ru.
6. <http://biblioclub.ru> – Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека онлайн».
7. <http://www.consultant.ru> – Официальный сайт компании «Консультант Плюс».

10 Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Основными видами аудиторной работы студента при изучении дисциплины «Ассесмент» являются лекции и практические занятия. Студент не имеет права пропускать занятия без уважительных причин.

На лекциях излагаются и разъясняются основные понятия темы, связанные с ней теоретические и практические проблемы, даются рекомендации для самостоятельной работы. В ходе лекции студент должен внимательно слушать и конспектировать материал.

Изучение наиболее важных тем или разделов дисциплины завершают практические занятия, которые обеспечивают контроль подготовленности студента; закрепление учебного материала; приобретение опыта устных публичных выступлений, ведения дискуссии, в том числе аргументации и защиты выдвигаемых положений и тезисов.

Практическому занятию предшествует самостоятельная работа студента, связанная с освоением материала, полученного на лекциях, и материалов, изложенных в учебниках и учебных пособиях, а также литературе, рекомендованной преподавателем.

По согласованию с преподавателем или по его заданию студенты готовят рефераты по отдельным темам дисциплины, выступают на занятиях с докладами. Основу докладов составляет, как правило, содержание подготовленных студентами рефератов.

Качество учебной работы студентов преподаватель оценивает по результатам тестирования, собеседования, а также по результатам докладов.

Преподаватель уже на первых занятиях объясняет студентам, какие формы обучения следует использовать при самостоятельном изучении дисциплины «Ассесмент»: конспектирование учебной литературы и лекции, составление словарей понятий и терминов и т. п.

В процессе обучения преподаватели используют активные формы работы со студентами: чтение лекций, привлечение студентов к творческому процессу на лекциях, отработку студентами пропущенных лекций, участие в групповых и индивидуальных консультациях (собеседовании). Эти формы способствуют выработке у студентов умения работать с учебником и литературой. Изучение литературы составляет значительную часть самостоятельной работы студента. Это большой труд, требующий усилий и желания студента. В самом начале работы над книгой важно определить цель и направление этой работы. Прочитанное следует закрепить в памяти. Одним из приемов закрепления освоенного материала является конспектирование, без которого немислима серьезная работа над литературой. Систематическое конспектирование помогает научиться правильно, кратко и четко излагать своими словами прочитанный материал.

Самостоятельную работу следует начинать с первых занятий. От занятия к занятию нужно регулярно прочитывать конспект лекций, знакомиться с соответствующими разделами учебника, читать и конспектировать литературу по каждой теме дисциплины.

Самостоятельная работа дает студентам возможность равномерно распределить нагрузку, способствует более глубокому и качественному освоению учебного материала. В случае необходимости студенты обращаются за консультацией к преподавателю по вопросам дисциплины «Ассесмент» с целью освоения и закрепления компетенций.

Основная цель самостоятельной работы студента при изучении дисциплины «Ассесмент» - закрепить теоретические знания, полученные в процессе лекционных занятий, а также сформировать практические навыки самостоятельного анализа особенностей дисциплины.

11 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

Libreoffice операционная система Windows
Антивирус Касперского (или ESETNOD)

12 Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Используемый при изучении дисциплины аудиторный фонд включает в себя:

- учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа;
- учебные аудитории для проведения занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации;
- компьютерные классы и помещения для самостоятельной работы студентов, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и доступа в электронную информационно-образовательную среду университета.

Для проведения занятий используются демонстрационное оборудование и учебно-наглядные пособия, обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие содержанию РПД, раздаточный материал.

Используются технические средства обучения - Мультимедиа центр (проектор inFocusIN24 с ноутбуком ASUSX50VL и экран на треноге DraperDiplomat 60x60).

13 Особенности реализации дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

При обучении лиц с ограниченными возможностями здоровья учитываются их индивидуальные психофизические особенности. Обучение инвалидов осуществляется также в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида (при наличии).

Для лиц с нарушением слуха возможно предоставление учебной информации в визуальной форме (краткий конспект лекций; тексты заданий, напечатанные увеличенным шрифтом), на аудиторных занятиях допускается присутствие ассистента, а также сурдопереводчиков и тифлосурдопереводчиков. Текущий контроль успеваемости осуществляется в письменной форме: обучающийся письменно отвечает на вопросы, письменно выполняет практические задания. Доклад (реферат) также может быть представлен в письменной форме, при этом требования к содержанию остаются теми же, а требования к качеству изложения материала (понятность, качество речи, взаимодействие с аудиторией и т. д.) заменяются на соответствующие требования, предъявляемые к письменным работам (качество оформления текста и списка литературы, грамотность, наличие иллюстрационных материалов и т.д.). Промежуточная аттестация для лиц с нарушениями слуха проводится в письменной форме, при этом используются общие

критерии оценивания. При необходимости время подготовки к ответу может быть увеличено.

Для лиц с нарушением зрения допускается аудиальное предоставление информации, а также использование на аудиторных занятиях звукозаписывающих устройств (диктофонов и т.д.). Допускается присутствие на занятиях ассистента (помощника), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь. Текущий контроль успеваемости осуществляется в устной форме. При проведении промежуточной аттестации для лиц с нарушением зрения тестирование может быть заменено на устное собеседование по вопросам.

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата, на аудиторных занятиях, а также при проведении процедур текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации могут быть предоставлены необходимые технические средства (персональный компьютер, ноутбук или другой гаджет); допускается присутствие ассистента (ассистентов), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь (занять рабочее место, передвигаться по аудитории, прочитать задание, оформить ответ, общаться с преподавателем).

14 Лист дополнений и изменений, внесенных в рабочую программу дисциплины

Номер изменения	Номера страниц				Всего страниц	Дата	Основание для изменения и подпись лица, проводившего изменения
	измененных	замененных	аннулированных	новых			

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Юго-Западный государственный университет

УТВЕРЖДАЮ:

Декан факультета

экономики и менеджмента

(наименование ф-та полностью)

Т.Ю.Ткачева

(подпись, инициалы, фамилия)

«02» 07 2021.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Ассесмент

(наименование дисциплины)

ОПОП ВО 38.04.03 «Управление персоналом»

шифр и наименование направления подготовки (специальности)

направленность (профиль) «Управление персоналом организации»

наименование направленности (профиля, специализации)

форма обучения очная

(очная, очно-заочная, заочная)

Курск – 2021

Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с ФГОС ВО –магистратура по направлению подготовки (специальности) 38.04.03 «Управление персоналом» на основании учебного плана ОПОП ВО 38.04.03 «Управление персоналом», направленность (профиль) «Управление персоналом организации», одобренного Ученым советом университета (протокол № «__»__ 20__ г.).

Рабочая программа дисциплины обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе для обучения студентов по ОПОП ВО 38.04.03 «Управление персоналом», направленность (профиль) «Управление персоналом организации» на заседании кафедры экономики, управления и аудита № «__»__ 20__ г.

Зав. кафедрой _____ Бессонова Е.А.
Разработчик программы
к.э.н., доцент _____ Стародубцева А.С.
(ученая степень и ученое звание, Ф.И.О.)

/Директор научной библиотеки _____ Макаровская В.Г.

Рабочая программа дисциплины пересмотрена, обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе на основании учебного плана ОПОП ВО 38.04.03 «Управление персоналом», направленность (профиль) «Управление персоналом организации», одобренного Ученым советом университета протокол № «30» 06 2022 г., на заседании кафедры экономики, управления и аудита № «21» 06 2022 г.

Зав. кафедрой _____

Рабочая программа дисциплины пересмотрена, обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе на основании учебного плана ОПОП ВО 38.04.03 «Управление персоналом», направленность (профиль) «Управление персоналом организации», одобренного Ученым советом университета протокол № «30» 06 2023 г., на заседании кафедры экономики, управления и аудита № «21» 06 2023 г.

Зав. кафедрой _____

Рабочая программа дисциплины пересмотрена, обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе на основании учебного плана ОПОП ВО 38.04.03 «Управление персоналом», направленность (профиль) «Управление персоналом организации», одобренного Ученым советом университета протокол № «__»__ 20__ г., на заседании кафедры экономики, управления и аудита № «__»__ 20__ г.

Зав. кафедрой _____

1 Цель и задачи дисциплины. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения основной профессиональной образовательной программы

1.2 Цель дисциплины

Цель изучения дисциплины – формирование и развитие профессионально-личностных компетенций обучающихся в области применения социально-психологических технологий, приемов, и методов оценки и развития персонала в организации.

1.2 Задачи дисциплины

1. ознакомление студентов с теориями и практическими методами оценки персонала;
2. развитие и совершенствование у студентов навыков использования различных методологий оценки персонала, первичной оценки компетенций персонала на предприятии на основе ситуативного анализа, оценки деятельности и стратегических задач предприятия;
3. ознакомление с теоретическими и методологическими вопросами, связанными с оценкой персонала на различных этапах жизнедеятельности предприятия в целях повышения его эффективности за счет целенаправленного и планомерного использования человеческих ресурсов;
4. ознакомление с теоретико-методологическими подходами к разработке системы развития персонала;
5. формирование навыков разработки модели компетенций для формирования программ обучения;
6. приобретение навыков формирования карьерных планов для сотрудников;
7. ознакомление с принципами построения кадрового резерва.

1.3 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения основной профессиональной образовательной программы

Таблица 1.3 – Результаты обучения по дисциплине

<i>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за дисциплиной)</i>		<i>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за дисциплиной</i>	<i>Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций</i>
<i>код компетенции</i>	<i>наименование компетенции</i>		

Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за дисциплиной)		Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за дисциплиной	Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций
код компетенции	наименование компетенции		
УК-3	Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели УК	УК-3.2. Планирует и корректирует работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов	<p>Знать: работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов</p> <p>Уметь: планировать и корректировать работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов</p> <p>Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыками планирования и корректирования работы команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов</p>
УК-6	Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	УК-6.1 Оценивает свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), оптимально их использует для успешного выполнения порученного задания	<p>Знать: свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), оптимально их использовать для успешного выполнения порученного задания</p> <p>Уметь: оценивать свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), оптимально их использовать для успешного выполнения порученного задания</p> <p>Владеть (или Иметь опыт деятельности): оценкой своих ресурсов и их пределов (личностные, ситуативные, временные),</p>

<i>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за дисциплиной)</i>		<i>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за дисциплиной</i>	<i>Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций</i>
<i>код компетенции</i>	<i>наименование компетенции</i>		
			<p>оптимально использовать их для успешного выполнения порученного задания</p>
		<p>УК-6.2 Определяет приоритеты профессионального роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки по выбранным критериям</p>	<p>Знать: приоритеты профессионального роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки по выбранным критериям Уметь: определять приоритеты профессионального роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки по выбранным критериям Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыком определения приоритетов профессионального роста и способами совершенствования собственной деятельности на основе самооценки по выбранным критериям</p>
		<p>УК-6.3 Выстраивает гибкую профессиональную траекторию, используя инструменты непрерывного образования, с учетом</p>	<p>Знать: способы выстраивания гибкой профессиональной траектории, используя инструменты непрерывного образования, с учетом накопленного опыта профессиональной деятельности и динамично</p>

Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за дисциплиной)		Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за дисциплиной	Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций
код компетенции	наименование компетенции		
		накопленного опыта профессиональной деятельности и динамично изменяющихся требований рынка труда	изменяющихся требований рынка труда Уметь: выстраивать гибкую профессиональную траекторию, используя инструменты непрерывного образования, с учетом накопленного опыта профессиональной деятельности и динамично изменяющихся требований рынка труда Владеть (или Иметь опыт деятельности): навыком выстраивания гибкой профессиональной траектории, используя инструменты непрерывного образования, с учетом накопленного опыта профессиональной деятельности и динамично изменяющихся требований рынка труда
ПК-1	Способен провести комплексную оценку персонала и разработать программу по операционному управлению персоналом организации	ПК-1.2 Использует методы оценки, ориентированные на соответствие требованиям должностных позиций и потенциальным возможностям персонала	Знать: методы оценки, ориентированные на соответствие требованиям должностных позиций и потенциальным возможностям персонала Уметь: использовать методы оценки, ориентированные на соответствие требованиям должностных позиций и потенциальным возможностям персонала Владеть (или Иметь опыт деятельности): использованием методов оценки, ориентированных

Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за дисциплиной)		Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за дисциплиной	Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций
код компетенции	наименование компетенции		
			на соответствие требованиям должностных позиций и потенциальным возможностям персонала
ПК-2	Способен анализировать обеспеченность организации трудовыми ресурсами и эффективность труда работников во взаимосвязи с поставленными ею целями	ПК-2.2 Использует современные методы, информационные технологии для проведения аудита и контролинга персонала	<p>Знать: современные методы, информационные технологии для проведения аудита и контролинга персонала</p> <p>Уметь: использовать современные методы, информационные технологии для проведения аудита и контролинга персонала</p> <p>Владеть (или Иметь опыт деятельности): современными методами, информационными технологиями для проведения аудита и контролинга персонала</p>

2 Указание места дисциплины в структуре основной профессиональной образовательной программы

Дисциплина «Ассесмент» входит в обязательную часть блока 1 «Дисциплины (модули)» основной профессиональной образовательной программы – программы магистратуры 38.04.03 Управление персоналом, направленность (профиль) "Управление персоналом организации". Дисциплина изучается на 2 курсе.

3 Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических или астрономических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость (объем) дисциплины составляет 3 зачетных единиц (з.е.), 108 академических часов.

Таблица 3 – Объем дисциплины

Виды учебной работы	Всего, часов
Общая трудоемкость дисциплины	108

Виды учебной работы	Всего, часов
Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий (всего)	12,1
в том числе:	
лекции	4
лабораторные занятия	0
практические занятия	8
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	91,9
Контроль (подготовка к экзамену)	
Контактная работа по промежуточной аттестации (всего АттКР)	0,1
в том числе:	
зачет	0,1
зачет с оценкой	не предусмотрен
курсовая работа (проект)	не предусмотрена
экзамен (включая консультацию перед экзаменом)	не предусмотрен

4 Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

4.1 Содержание дисциплины

Таблица 4.1.1 – Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам)

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Содержание
1	2	3
1	Теоретические и методологические основы оценки и развития персонала	Возникновение технологии Центра оценки и развития. Основные понятия, цели и задачи. Особенности применения. Основные подходы к типологии личности (К.Г. Юнг, сенсорные теории личности, модели DISC, теория командных ролей Белбина). Стандарты деятельности по оценке персонала. Основы психодиагностики. «Мишени» и инструменты диагностики в работе с персоналом. Требования к процедурам оценки и описанию результатов.
2	Профиль компетенций: структура и основные требования к его составлению	Понятие компетенции (Дж. МакКелланд, Р.Бояцис, П. Вейлл, М.Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури). Компетентность и компетенции: отличительные характеристики. Подходы к классификации компетенций (структурный, содержательный). Базовые, ключевые, ведущие компетенции. Принципы составления профиля компетенций.
3	Методы и инструменты оценки и развития персонала	Методы, методики, организационные форматы и требования проведения ассесмент-центра. Этические принципы оценки персонала.

4	Возможности применения результатов оценки для развития персонала и повышения эффективности деятельности организации	Количественные и качественные показатели. Матрица компетенций персонала. Формы представления результатов для руководителя, менеджера по персоналу, сотруднику. Принципы развивающей обратной связи. Актуальные тенденции в оценке и развитии персонала. Стратегии развития персонала.
---	---	---

Таблица 4.1.2 – Содержание дисциплины и его методическое обеспечение

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Виды деятельности			Учебно-методические материалы	Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра)	Компетенции
		лек., час	№ лаб.	№ пр.			
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Теоретические и методологические основы оценки и развития персонала	1		1,2	У-1-2, МУ-1,2	Р, Ко	УК-3.2 УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3 ПК-1.2 ПК-2.2
2	Профиль компетенций: структура и основные требования к его составлению	1		3,4	У-1-2, МУ-1,2	Р, Т, Ко	УК-3.2 УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3 ПК-1.2 ПК-2.2
3	Методы и инструменты оценки и развития персонала	1		5,6	У-1-2, МУ-1,2	Р, Т, Ко	УК-3.2 УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3 ПК-1.2 ПК-2.2
4	Возможности применения результатов оценки для развития персонала и повышения эффективности деятельности организации	1		7,8	У-1-2, МУ-1,2	Р, Ко	УК-3.2 УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3 ПК-1.2 ПК-2.2

Ко – контрольный опрос, Т – тестирование, Р – защита (проверка) рефератов

4.2 Лабораторные работы и (или) практические занятия

4.2.1 Практические занятия

Таблица 4.2.1 – Практические занятия

№	Наименование практического занятия	Объем, час.
---	------------------------------------	-------------

1	2	3
1	Теоретические и методологические основы оценки и развития персонала	2
2	Профиль компетенций: структура и основные требования к его составлению	2
3	Методы и инструменты оценки и развития персонала	2
4	Возможности применения результатов оценки для развития персонала и повышения эффективности деятельности организации	2
Итого		8

4.3 Самостоятельная работа студентов (СРС)

Таблица 4.3 – Самостоятельная работа студентов

№ раздела (темы)	Наименование раздела (темы) дисциплины	Срок выполнения	Время, затрачиваемое на выполнение СРС, час
1	2	3	4
1.	Теоретические и методологические основы оценки и развития персонала	2,3,4,5 неделя	23
2.	Профиль компетенций: структура и основные требования к его составлению	6,7,8,9 неделя	23
3.	Методы и инструменты оценки и развития персонала	10,11,12,13 неделя	23
4.	Возможности применения результатов оценки для развития персонала и повышения эффективности деятельности организации	14,15,16 неделя	22,9
Итого			91,9

5 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Студенты могут при самостоятельном изучении отдельных тем и вопросов дисциплин пользоваться учебно-наглядными пособиями, учебным оборудованием и методическими разработками кафедры в рабочее время, установленное Правилами внутреннего распорядка работников.

Учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы обучающихся по данной дисциплине организуется:

библиотекой университета:

- библиотечный фонд укомплектован учебной, методической, научной, периодической, справочной и художественной литературой в соответствии с УП и данной РПД;
- имеется доступ к основным информационным образовательным ресурсам, информационной базе данных, в том числе библиографической, возможность выхода в Интернет.

кафедрой:

- путем обеспечения доступности всего необходимого учебно-методического и справочного материала;
- путем предоставления сведений о наличии учебно-методической литературы, современных программных средств.
- путем разработки:

– методических рекомендаций, пособий по организации самостоятельной работы студентов;

– тем рефератов;

– вопросов к зачету;

– методических указаний к выполнению лабораторных работ и т.д.

типографией университета:

– помощь авторам в подготовке и издании научной, учебной и методической литературы;

– удовлетворение потребности в тиражировании научной, учебной и методической литературы.

6 Образовательные технологии. Технологии использования воспитательного потенциала дисциплины

Реализация компетентного подхода предусматривает широкое использование в образовательном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования универсальных, общепрофессиональных компетенций обучающихся.

Таблица 6.1 – Интерактивные образовательные технологии, используемые при проведении аудиторных занятий

№	Наименование раздела (темы лекции, практического или лабораторного занятия)	Используемые интерактивные образовательные технологии	Объем, час.
1	2	3	4
1	Лекции раздела «Теоретические и методологические основы оценки и развития персонала».	Разбор конкретных ситуаций	2
2	Практическое занятие «Профиль компетенций: структура и основные требования к его составлению».	Разбор конкретных ситуаций	1
3	Практическое занятие «Возможности применения результатов оценки для развития персонала и повышения эффективности деятельности организации»	Разбор конкретных ситуаций	1
Итого:			4

7 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

7.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения основной профессиональной образовательной программы

Таблица 7.1 – Этапы формирования компетенций

Код и наименование компетенции	Этапы* формирования компетенций и дисциплины (модули) и практики, при изучении/прохождении которых формируется данная компетенция		
	начальный	основно й	завершающий
1	2	3	4
УК-3.2. Планирует и корректирует работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов	Кадровая политика и корпоративная культура организации	<u>Ассесмент</u> Технологии командообразования Формирование команды	
УК-6.1 Оценивает свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), оптимально их использует для успешного выполнения порученного задания	Персонал в системе управления качеством	<u>Ассесмент</u>	
УК-6.2 Определяет приоритеты профессионального роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки по выбранным критериям	Технологии обучения и развития персонала	Управление поведением персонала <u>Ассесмент</u>	
УК-6.3 Выстраивает гибкую профессиональную траекторию, используя инструменты непрерывного образования, с учетом накопленного опыта профессиональной деятельности и динамично изменяющихся требований рынка труда	Технологии обучения и развития персонала	<u>Ассесмент</u> Технологии рекрутмента Управление наймом персонала	
ПК-1.2 Использует методы оценки, ориентированные на соответствие требованиям должностных позиций и потенциальным возможностям персонала	Антикризисное управление персоналом	<u>Ассесмент</u>	
ПК-2.2 Использует современные методы, информационные технологии для проведения аудита и контроллинга персонала	Технологии обучения и развития персонала Экономика и управление безопасностью труда персонала	<u>Ассесмент</u>	

7.2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Таблица 7.2 – Показатели и критерии оценивания компетенций, шкала оценивания

Код компетенции и/ этап (указывается название этапа из п.7.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за дисциплиной)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень (хорошо)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
УК-3 начальный, основной, завершающий	УК-3.2. Планирует и корректирует работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов	Знать: частично работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов Уметь: частично планировать и корректировать работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов Владеть (или Иметь опыт деятельности): частично навыками планирования и корректирования работы команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов	Знать: хорошо работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов Уметь: хорошо планировать и корректировать работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов Владеть (или Иметь опыт деятельности): хорошо навыками планирования и корректирования работы команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов	Знать: отлично работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов Уметь: отлично планировать и корректировать работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов Владеть (или Иметь опыт деятельности): отлично навыками планирования и корректирования работы команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов
УК-6 начальный, основной, завершающий	УК-6.1 Оценивает свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные,	Знать: частично свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные,	Знать: хорошо свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные),	Знать: отлично свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные),

Код компетенции/ этап (указывает название этапа из п.7.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за дисциплиной)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень (хорошо)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
	временные), оптимально их использует для успешного выполнения порученного задания	временные), оптимально их использовать для успешного выполнения порученного задания Уметь: частично оценивать свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), оптимально их использовать для успешного выполнения порученного задания Владеть (или Иметь опыт деятельности): частично оценкой своих ресурсов и их пределов (личностные, ситуативные, временные), оптимально их использовать для успешного выполнения порученного задания	оптимально их использовать для успешного выполнения порученного задания Уметь: хорошо оценивать свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), оптимально их использовать для успешного выполнения порученного задания Владеть (или Иметь опыт деятельности): хорошо оценкой своих ресурсов и их пределов (личностные, ситуативные, временные), оптимально их использовать для успешного выполнения порученного задания	оптимально их использовать для успешного выполнения порученного задания Уметь: отлично оценивать свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), оптимально их использовать для успешного выполнения порученного задания Владеть (или Иметь опыт деятельности): отлично оценкой своих ресурсов и их пределов (личностные, ситуативные, временные), оптимально их использовать для успешного выполнения порученного задания
УК-6 начальный, основной, завершающий	УК-6.2 Определяет приоритеты профессионального роста и	Знать: частично приоритеты профессионального роста и способы совершенствовани	Знать: хорошо приоритеты профессионального роста и способы	Знать: отлично приоритеты профессионального роста и способы

Код компетенции и/ этап (указывает ся название этапа из п.7.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за дисциплиной)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень (хорошо)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
	способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки по выбранным критериям	я собственной деятельности на основе самооценки по выбранным критериям Уметь: частично определять приоритеты профессионального роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки по выбранным критериям Владеть (или Иметь опыт деятельности): частично навыком определения приоритетов профессионального роста и способами совершенствования собственной деятельности на основе самооценки по выбранным критериям	совершенствования собственной деятельности на основе самооценки по выбранным критериям Уметь: хорошо определять приоритеты профессионального роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки по выбранным критериям Владеть (или Иметь опыт деятельности): хорошо навыком определения приоритетов профессионального роста и способами совершенствования собственной деятельности на основе самооценки по выбранным критериям	совершенствования собственной деятельности на основе самооценки по выбранным критериям Уметь: отлично определять приоритеты профессионального роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки по выбранным критериям Владеть (или Иметь опыт деятельности): отлично навыком определения приоритетов профессионального роста и способами совершенствования собственной деятельности на основе самооценки по выбранным критериям
УК-6	УК-6.3	Знать: частично	Знать: хорошо	Знать: отлично

Код компетенции/ этап (указывает название этапа из п.7.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за дисциплиной)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень (хорошо)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
начальный, основной, завершающий	Выстраивает гибкую профессиональную траекторию, используя инструменты непрерывного образования, с учетом накопленного опыта профессиональной деятельности и динамично изменяющихся требований рынка труда	способы выстраивания гибкой профессиональной траектории, используя инструменты непрерывного образования, с учетом накопленного опыта профессиональной деятельности и динамично изменяющихся требований рынка труда Уметь: частично выстраивать гибкую профессиональную траекторию, используя инструменты непрерывного образования, с учетом накопленного опыта профессиональной деятельности и динамично изменяющихся требований рынка труда Владеть (или Иметь опыт деятельности): частично навыком	способы выстраивания гибкой профессиональной траектории, используя инструменты непрерывного образования, с учетом накопленного опыта профессиональной деятельности и динамично изменяющихся требований рынка труда Уметь: хорошо выстраивать гибкую профессиональную траекторию, используя инструменты непрерывного образования, с учетом накопленного опыта профессиональной деятельности и динамично изменяющихся требований рынка труда Владеть (или Иметь опыт деятельности): хорошо навыком	способы выстраивания гибкой профессиональной траектории, используя инструменты непрерывного образования, с учетом накопленного опыта профессиональной деятельности и динамично изменяющихся требований рынка труда Уметь: отлично выстраивать гибкую профессиональную траекторию, используя инструменты непрерывного образования, с учетом накопленного опыта профессиональной деятельности и динамично изменяющихся требований рынка труда Владеть (или Иметь опыт деятельности): отлично навыком

Код компетенции/ этап (указывает название этапа из п.7.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за дисциплиной)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень (хорошо)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
		выстраивания гибкой профессиональной траектории, используя инструменты непрерывного образования, с учетом накопленного опыта профессиональной деятельности и динамично изменяющихся требований рынка труда	выстраивания гибкой профессиональной траектории, используя инструменты непрерывного образования, с учетом накопленного опыта профессиональной деятельности и динамично изменяющихся требований рынка труда	выстраивания гибкой профессиональной траектории, используя инструменты непрерывного образования, с учетом накопленного опыта профессиональной деятельности и динамично изменяющихся требований рынка труда
ПК-1 начальный, основной, завершающий	ПК-1.2 Использует методы оценки, ориентированные на соответствие требованиям должностных позиций и потенциальным возможностям персонала	Знать: частично методы оценки, ориентированные на соответствие требованиям должностных позиций и потенциальным возможностям персонала Уметь: частично использовать методы оценки, ориентированные на соответствие требованиям должностных позиций и потенциальным возможностям персонала Владеть (или Иметь опыт)	Знать: хорошо методы оценки, ориентированные на соответствие требованиям должностных позиций и потенциальным возможностям персонала Уметь: хорошо использовать методы оценки, ориентированные на соответствие требованиям должностных позиций и потенциальным возможностям персонала	Знать: отлично методы оценки, ориентированные на соответствие требованиям должностных позиций и потенциальным возможностям персонала Уметь: отлично использовать методы оценки, ориентированные на соответствие требованиям должностных позиций и потенциальным возможностям персонала

Код компетенции/ этап (указывает ся название этапа из п.7.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за дисциплиной)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень (хорошо)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
		деятельности): частично использованием методов оценки, ориентированных на соответствие требованиям должностных позиций и потенциальным возможностям персонала	Владеть (или Иметь опыт деятельности): хорошо использованием методов оценки, ориентированных на соответствие требованиям должностных позиций и потенциальным возможностям персонала	Владеть (или Иметь опыт деятельности): отлично использованием методов оценки, ориентированных на соответствие требованиям должностных позиций и потенциальным возможностям персонала
ПК-2 начальный, основной, завершающий	ПК-2.2 Использует современные методы, информационные технологии для проведения аудита и контролинга персонала	Знать: частично современные методы, информационные технологии для проведения аудита и контролинга персонала Уметь: частично использовать современные методы, информационные технологии для проведения аудита и контролинга персонала Владеть (или Иметь опыт деятельности): частично современными методами, информационным и технологиями	Знать: хорошо современные методы, информационные технологии для проведения аудита и контролинга персонала Уметь: хорошо использовать современные методы, информационные технологии для проведения аудита и контролинга персонала Владеть (или Иметь опыт деятельности): хорошо современными методами,	Знать: отлично современные методы, информационные технологии для проведения аудита и контролинга персонала Уметь: отлично использовать современные методы, информационные технологии для проведения аудита и контролинга персонала Владеть (или Иметь опыт деятельности): отлично современными

Код компетенции / этап (указывает название этапа из п.7.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за дисциплиной)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
		для проведения аудита и контроллинга персонала	информационными технологиями для проведения аудита и контроллинга персонала	методами, информационными технологиями для проведения аудита и контроллинга персонала

7.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения основной профессиональной образовательной программы

Таблица 7.3 - Паспорт комплекта оценочных средств для текущего контроля успеваемости

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Технология формирования	Оценочные средства		Описание шкал оценивания
				наименование	№№ заданий	
1	2	3	4	5	6	7
1	Теоретические и методологические основы оценки и развития персонала	УК-3.2 УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3 ПК-1.2 ПК-2.2	Лекция, СРС, практическое занятие	Вопросы для контрольного опроса	1-4	Согласно табл.7.2
				Темы рефератов	1-5	
2	Профиль компетенций: структура и основные требования к его составлению	УК-3.2 УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3 ПК-1.2 ПК-2.2	Лекция, СРС, практическое занятие	Вопросы для контрольного опроса	5-10	Согласно табл.7.2
				Темы рефератов	6-12	
				Тестовые задания	БТЗ 1	
3	Методы и инструменты	УК-3.2 УК-6.1	Лекция, СРС,	Вопросы для	11-15	Согласно табл.7.2

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Технология формирования	Оценочные средства		Описание шкала оценивания
				наименование	№№ заданий	
1	2	3	4	5	6	7
	оценки и развития персонала	УК-6.2 УК-6.3 ПК-1.2 ПК-2.2	практическое занятие	контрольного опроса Темы рефератов Тестовые задания	1-7 БТЗ 2	
4	Возможности применения результатов оценки для развития персонала и повышения эффективности деятельности организации	УК-3.2 УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3 ПК-1.2 ПК-2.2	Лекция, СРС, практическое занятие	Вопросы для контрольного опроса Темы рефератов Тестовые задания	15-20 8-12 БТЗ 4	Согласно табл.7.2

БТЗ – банк вопросов и заданий в тестовой форме.

Примеры типовых контрольных заданий для проведения текущего контроля успеваемости

Вопросы для контрольного опроса по теме 1 «Теоретические и методологические основы оценки и развития персонала».

1. Раскройте суть метода «Ассесмент-центр» («Центр оценки»). Опишите требования, которые предъявляются к центру оценки?
2. Дайте сравнительную характеристику центра оценки с классическими методами социально-психологической диагностики.
3. Раскройте цели центра оценки в отношении персонала и в отношении организации.
4. Дайте характеристику основным типологиям личности
5. Раскройте структуру личности. Дайте характеристику основным «мишеням» оценки.
6. Дайте характеристику основным этапам организации и проведения процедура ассесмент-центра.
7. Раскройте основные принципы центра оценки. Какие установки важно дать организаторам и участникам перед процедурой ассесмента?
8. Дайте характеристику форматов ассесмент-центра.
9. Обозначьте достоинства и недостатки центра оценки. Каким образом можно предотвратить возможные негативные последствия использования данного метода оценки персонала?
10. Раскройте понятие компетентности и компетенции. Дайте определение профиля компетенций.

Вопросы в тестовой форме

1. Что описывает типология «Окно Джохари», предложенная в 1955 году

американскими психологами Джозефом Лифтом и Харрингтоном Инхамом?

- a) Четыре типа личности
- b) Четыре типа типичного поведения
- c) Четыре типа информации
- d) Четыре типа нервной системы

Темы рефератов

1. Понятие компетентности и компетенции. Определение профиля компетенций.
2. Ключевые параметры, которые подлежат наблюдению и регистрации в процессе ассессмента.
3. Классификация компетенций. Примеры к каждому типу классификации.
4. Оценка критериальной валидности технологии? Величины валидности по каждой из трех категорий.

Полностью оценочные материалы и оценочные средства для проведения текущего контроля успеваемости представлены в УММ по дисциплине.

Типовые задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме зачета. Зачет проводится в виде *бланкового и компьютерного* тестирования.

Примечание – *Необходимо указать, какое именно тестирование проводится: а) бланковое, б) компьютерное, в).*

Для тестирования используются контрольно-измерительные материалы (КИМ) – вопросы и задания в тестовой форме, составляющие банк тестовых заданий (БТЗ) по дисциплине, утвержденный в установленном в университете порядке.

Проверяемыми на промежуточной аттестации элементами содержания являются темы дисциплины, указанные в разделе 4 настоящей программы. Все темы дисциплины отражены в КИМ в равных долях (%). БТЗ включает в себя не менее 100 заданий и постоянно пополняется. БТЗ хранится на бумажном носителе в составе УММ и электронном виде в ЭИОС университета.

Для проверки *знаний* используются вопросы и задания в различных формах:

- закрытой (с выбором одного или нескольких правильных ответов),
- открытой (необходимо вписать правильный ответ),
- на установление правильной последовательности,
- на установление соответствия.

Умения, навыки (или опыт деятельности) и компетенции проверяются с помощью компетентностно-ориентированных задач (ситуационных, производственных или кейсового характера) и различного вида конструкторов.

Все задачи являются многоходовыми. Некоторые задачи, проверяющие уровень сформированности компетенций, являются многовариантными. Часть умений, навыков и компетенций прямо не отражена в формулировках задач, но они могут быть проявлены обучающимися при их решении.

В каждый вариант КИМ включаются задания по каждому проверяемому элементу содержания во всех перечисленных выше формах и разного уровня сложности. Такой формат КИМ позволяет объективно определить качество освоения обучающимися основных элементов содержания дисциплины и уровень сформированности компетенций.

Примеры типовых заданий для проведения

промежуточной аттестации обучающихся

Задание в закрытой форме:

Укажите область деятельности, благодаря которой возникла технология ассесмент-центр

Выберите один ответ:

- a) Связь (телефонная)
- b) Автомобилестроение
- c) Военное дело
- d) Розничная торговля

Задание в открытой форме:

Раскройте _____ сущность _____ понятия «ассесмент».

Компетентностно-ориентированная задача:

2. Проанализируйте ситуацию, ответьте на предложенные к ней вопросы.

Кейс 1. Организационная диагностика

Отрывок из результатов организационной диагностики Компании:

На момент организационной диагностики структура Компании еще окончательно не оформилась. Это ведет к тому, что не все руководители соответствуют требованиям занимаемых ими должностей. В Компании на данный момент отсутствуют положение об отделах и описание функциональных обязанностей сотрудников. Нет формализованной и прописанной системы документооборота. Генеральный директор Компании перегружен текущей работой из-за недостаточного функционирования некоторых заместителей. Это отнимает ресурсы от выполнения им его непосредственных задач, в том числе деятельности, направленной на перспективное построение работы Компании. В Компании не корпоративных мероприятий, направленных на объединение сотрудников. Отсутствует традиция собраний. Сотрудники нечетко понимают цели и задачи Компании. Слабая корпоративная культура. На данный момент отсутствует система повышения профессиональной квалификации сотрудников Компании. Уровень руководителей в плане знаний менеджмента невысок и требует организации дополнительного обучения. Несмотря на все сложности периода слияния, можно говорить о начале зарождения новой компании и перспективах ее продуктивной деятельности. Образовалась группа руководителей, поддерживающих генеральную линию развития Компании и разделяющих цели и задачи, поставленные генеральным директором. Действия генерального директора можно определить как оптимальные и наиболее перспективные для данного периода развития Компании.

Задание: Составьте перечень ключевых компетенций для компании, на которые следует ориентироваться руководству при подборе сотрудников.

Полностью оценочные материалы и оценочные средства для проведения промежуточной аттестации обучающихся представлены в УММ по дисциплине.

7.4 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций, регулируются следующими нормативными актами университета:

– положение П 02.016 «О балльно-рейтинговой системе оценивания результатов обучения по дисциплинам (модулям) и практикам при освоении обучающимися образовательных программ»;

– методические указания, используемые в образовательном процессе, указанные в списке литературы.

Для *текущего контроля успеваемости* по дисциплине в рамках действующей в университете балльно-рейтинговой системы применяется следующий порядок начисления баллов:

Таблица 7.4 – Порядок начисления баллов в рамках БРС

Форма контроля	Минимальный балл		Максимальный балл	
	балл	примечание	балл	примечание
1	2	3	4	5
Теоретические и методологические основы оценки и развития персонала. (контрольный опрос, решение тестовых заданий)	2	В ходе собеседования продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученной теме. Даны правильные ответы менее чем на 50% вопросов теста или заданных вопросов в процессе собеседования	4	В ходе собеседования продемонстрировано глубокое знание материала по изученной теме. Даны правильные ответы более чем на 50% вопросов теста.
Профиль компетенций: структура и основные требования к его составлению (контрольный опрос, решение тестовых заданий)	2	В ходе собеседования продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученной теме. Даны правильные ответы менее чем на 50% вопросов теста или заданных вопросов в процессе собеседования	4	В ходе собеседования продемонстрировано глубокое знание материала по изученной теме. Даны правильные ответы более чем на 50% вопросов теста.
Методы и инструменты оценки и развития персонала (контрольный опрос, решение тестовых заданий)	2	В ходе собеседования продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученной теме. Даны правильные ответы менее чем на 50% вопросов теста или заданных вопросов в процессе собеседования	4	В ходе собеседования продемонстрировано глубокое знание материала по изученной теме. Даны правильные ответы более чем на 50% вопросов теста.
Возможности применения результатов оценки для развития персонала и повышения	2	В ходе собеседования продемонстрировано удовлетворительное	4	В ходе собеседования продемонстрировано глубокое знание

Форма контроля	Минимальный балл		Максимальный балл	
	балл	примечание	балл	примечание
1	2	3	4	5
эффективности деятельности организации (контрольный опрос, решение тестовых заданий)		знание материала по изученной теме. Даны правильные ответы менее чем на 50% вопросов теста или заданных вопросов в процессе собеседования		материала по изученной теме. Даны правильные ответы более чем на 50% вопросов теста.
СРС	10	Тема раскрыта не полностью, не даны ответы на поставленные вопросы в процессе защиты отчета о СРС	20	Выполнено индивидуальное задание в полном объеме, даны развернутые ответы на поставленные вопросы в процессе защиты отчета о СРС
СРС	19	-	16	-
Итого	24		36	
Посещаемость	0		14	
Зачет	0		60	
Итого	24		110	

Для промежуточной аттестации обучающихся, проводимой в виде тестирования, используется следующая методика оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности. В каждом варианте КИМ –16 заданий (15 вопросов и одна задача).

Каждый верный ответ оценивается следующим образом:

- задание в закрытой форме –2 балла,
- задание в открытой форме – 2 балла,
- задание на установление правильной последовательности – 2 балла,
- задание на установление соответствия – 2 балла,
- решение компетентностно-ориентированной задачи – 6 баллов.

Максимальное количество баллов за тестирование –36 баллов.

8 Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

8.1. Основная учебная литература.

4. Дейнека, А. В. Управление персоналом организации: учебник / А. В. Дейнека. – Москва: Дашков и К°, 2020. – 288 с.: ил. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573308> (дата обращения: 08.08.2021). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-394-03459-6. – Текст: электронный.
5. Система оценки персонала в организации: [Электронный ресурс]: учебник / под ред. М. В. Полевой. - Москва: Прометей, 2018. - 279 с.: табл. - (Бакалавр. Базовый курс). - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=494932>. - Библиогр.: с.252-258. - ISBN 978-5-907003-87-3: Б. ц.

6. Самраилова, Е. К. Современные методы мотивации и стимулирования труда работников: учебное пособие для студентов магистратуры: учебное пособие / Е. К. Самраилова, С. А. Шапиро, О. В. Андросова. - Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2020. - 270 с.: ил., схем., табл. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=601366>. - Режим доступа: по подписке. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4499-1276-3: Б. ц. - Текст: электронный.

8.4 Дополнительная учебная литература.

4. Капранова, М. В. Основы психологической диагностики и оценки персонала: учебное пособие: [16+] / М. В. Капранова, М. В. Бучацкая; Технологический университет. - Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2019. - 161 с.: ил., табл. - Режим доступа: по подписке. - URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=572173> (дата обращения: 08.08.2021). - Библиогр.: с. 108-109. - ISBN 978-5-4499-0546-8. - Текст: электронный.
5. Ларионов, В. В. Контроллинг персонала: учебное пособие: [16+] / В. В. Ларионов. - 3-е изд. - Москва: Дашков и К°, 2021. - 236 с.: ил., табл. - (Учебные издания для магистров). - Режим доступа: по подписке. - URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=600312> (дата обращения: 08.08.2021). - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-394-04219-5. - Текст: электронный.
6. Васильева, И. В. Психотехники и психодиагностика в управлении персоналом: учебное пособие: [16+] / И. В. Васильева; Тюменский государственный университет. - Тюмень: Тюменский государственный университет, 2018. - 123 с.: ил. - Режим доступа: по подписке. - URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=574469> (дата обращения: 08.08.2021). - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-400-01482-6. - Текст: электронный.

8.5 Перечень методических указаний.

2. Управление поведением персонала: [Электронный ресурс]: методические указания для самостоятельной работы студентов направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом / Юго-Зап. гос. ун-т; сост. С. С. Железняков. - Электрон. текстовые дан. (265 КБ). - Курск: ЮЗГУ, 2018. - 20 с. - Б. ц.

8.4 Другие учебно-методические материалы

Журналы (периодические издания):

1. Известия ЮЗГУ.
2. Известия ЮЗГУ. Серия: Экономика. Социология. Менеджмент.
3. Вопросы статистики.
4. Вопросы экономики.
5. Инновации.
6. Управление рисками.
7. Менеджмент в России и за рубежом.
8. Маркетинг в России и за рубежом.
9. Эксперт РА.
10. Финансовый менеджмент.
11. Российский экономический журнал.

9 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

8. Информационная система «Единое окно доступа к образовательным ресурсам» <http://window.edu.ru/library>
9. Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека online» <http://www.biblioclub.ru>
10. www.i-u.ru (Электронная библиотека Интернет - Университета).
11. www.gks.ru (Федеральная служба государственной статистики).
12. Официальный сайт МФНС РФ – www.nalog.ru.
13. <http://biblioclub.ru> – Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека онлайн».
14. <http://www.consultant.ru> – Официальный сайт компании «Консультант Плюс».

10 Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Основными видами аудиторной работы студента при изучении дисциплины «Ассесмент» являются лекции и практические занятия. Студент не имеет права пропускать занятия без уважительных причин.

На лекциях излагаются и разъясняются основные понятия темы, связанные с ней теоретические и практические проблемы, даются рекомендации для самостоятельной работы. В ходе лекции студент должен внимательно слушать и конспектировать материал.

Изучение наиболее важных тем или разделов дисциплины завершают практические занятия, которые обеспечивают контроль подготовленности студента; закрепление учебного материала; приобретение опыта устных публичных выступлений, ведения дискуссии, в том числе аргументации и защиты выдвигаемых положений и тезисов.

Практическому занятию предшествует самостоятельная работа студента, связанная с освоением материала, полученного на лекциях, и материалов, изложенных в учебниках и учебных пособиях, а также литературе, рекомендованной преподавателем.

По согласованию с преподавателем или по его заданию студенты готовят рефераты по отдельным темам дисциплины, выступают на занятиях с докладами. Основу докладов составляет, как правило, содержание подготовленных студентами рефератов.

Качество учебной работы студентов преподаватель оценивает по результатам тестирования, собеседования, а также по результатам докладов.

Преподаватель уже на первых занятиях объясняет студентам, какие формы обучения следует использовать при самостоятельном изучении дисциплины «Ассесмент»: конспектирование учебной литературы и лекции, составление словарей понятий и терминов и т. п.

В процессе обучения преподаватели используют активные формы работы со студентами: чтение лекций, привлечение студентов к творческому процессу на лекциях, отработку студентами пропущенных лекций, участие в групповых и индивидуальных консультациях (собеседовании). Эти формы способствуют выработке у студентов умения работать с учебником и литературой. Изучение литературы составляет значительную часть самостоятельной работы студента. Это большой труд, требующий усилий и желания студента. В самом начале работы над книгой важно определить цель и направление этой работы. Прочитанное следует закрепить в памяти. Одним из приемов закрепления освоенного материала является конспектирование, без которого немыслима серьезная работа над литературой. Систематическое конспектирование помогает научиться правильно, кратко и четко излагать своими словами прочитанный материал.

Самостоятельную работу следует начинать с первых занятий. От занятия к занятию нужно регулярно прочитывать конспект лекций, знакомиться с соответствующими разделами учебника, читать и конспектировать литературу по каждой теме дисциплины. Самостоятельная работа дает студентам возможность равномерно распределить нагрузку, способствует более глубокому и качественному освоению учебного материала. В случае

необходимости студенты обращаются за консультацией к преподавателю по вопросам дисциплины «Ассесмент» с целью освоения и закрепления компетенций.

Основная цель самостоятельной работы студента при изучении дисциплины «Ассесмент» - закрепить теоретические знания, полученные в процессе лекционных занятий, а также сформировать практические навыки самостоятельного анализа особенностей дисциплины.

11 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

Libreoffice операционная система Windows
Антивирус Касперского (или ESETNOD)

12 Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Используемый при изучении дисциплины аудиторный фонд включает в себя:

- учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа;
- учебные аудитории для проведения занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации;
- компьютерные классы и помещения для самостоятельной работы студентов, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и доступа в электронную информационно-образовательную среду университета.

Для проведения занятий используются демонстрационное оборудование и учебно-наглядные пособия, обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие содержанию РПД, раздаточный материал.

Используются технические средства обучения - Мультимедиа центр (проектор inFocusIN24 с ноутбуком ASUSX50VL и экран на треноге DraperDiplomat 60x60).

13 Особенности реализации дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

При обучении лиц с ограниченными возможностями здоровья учитываются их индивидуальные психофизические особенности. Обучение инвалидов осуществляется также в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида (при наличии).

Для лиц с нарушением слуха возможно предоставление учебной информации в визуальной форме (краткий конспект лекций; тексты заданий, напечатанные увеличенным шрифтом), на аудиторных занятиях допускается присутствие ассистента, а также сурдопереводчиков и тифлосурдопереводчиков. Текущий контроль успеваемости осуществляется в письменной форме: обучающийся письменно отвечает на вопросы, письменно выполняет практические задания. Доклад (реферат) также может быть представлен в письменной форме, при этом требования к содержанию остаются теми же, а требования к качеству изложения материала (понятность, качество речи, взаимодействие с аудиторией и т. д.) заменяются на соответствующие требования, предъявляемые к письменным работам (качество оформления текста и списка литературы, грамотность, наличие иллюстрационных материалов и т.д.). Промежуточная аттестация для лиц с нарушениями слуха проводится в письменной форме, при этом используются общие критерии оценивания. При необходимости время подготовки к ответу может быть увеличено.

Для лиц с нарушением зрения допускается аудиальное предоставление информации, а также использование на аудиторных занятиях звукозаписывающих устройств (диктофонов и т.д.). Допускается присутствие на занятиях ассистента (помощника), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь. Текущий контроль успеваемости осуществляется в устной форме. При проведении промежуточной аттестации для лиц с нарушением зрения тестирование может быть заменено на устное собеседование по вопросам.

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата, на аудиторных занятиях, а также при проведении процедур текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации могут быть предоставлены необходимые технические средства (персональный компьютер, ноутбук или другой гаджет); допускается присутствие ассистента (ассистентов), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь (занять рабочее место, передвигаться по аудитории, прочитать задание, оформить ответ, общаться с преподавателем).

14 Лист дополнений и изменений, внесенных в рабочую программу дисциплины

Номер изменения	Номера страниц				Всего страниц	Дата	Основание для изменения и подпись лица, проводившего изменения
	измененных	замененных	аннулированных	новых			