ФГБОУ ВО НОВОСИБИРСКИЙ ГАУ

Кафедра Кадровой политики и управления персоналом

Рег. № УП.03–68
«25**»** 05 **20**17**г.**

УТВЕРЖДЕН
на заседании кафедры
Протокол от «20**»** мая **20**17 **г.№** 10
Заведующий кафедрой И.Э. Толстова
И.Э. Толстова **И.О. Фамилия**
(подпись)

ФОНД

ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Б1.В.ДВ.5.2 Оценка и технология отбора персонала

38.03.03 Управление персоналом

основной вид деятельности: организационно-управленческая и экономическая

Новосибирск 2017 г.

Паспорт
фонда оценочных средств

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины*	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
Раздел 1. Отбор и оценка персонала при найме			
1	Введение	ПК-3	Семинар Групповое творческое задание
2	Источники найма персонала	ПК-3	Семинар Кейс-задача
3	Требования к кандидатам на замещение вакантной должности	ПК-3	Семинар Деловая игра
Раздел 2. Методы оценки персонала			
4	Организация отбора претендентов на вакантную должность	ПК-3	Семинар Кейс-задача Деловая игра
5	Роль и место системы оценки в процессе управления персоналом	ПК-3	Семинар Групповое творческое задание
6	Назначение, принципы организации, цели и составляющие современной оценки персонала	ПК-3	Семинар Кейс-задача
7	Классификация методов оценки персонала	ПК-3	Семинар Групповое творческое задание
8	Основные положения методики деловой оценки персонала на сельскохозяйственных предприятиях	ПК-3	Семинар Кейс-задача

* Наименование темы (раздела) или тем (разделов) берется из рабочей программы дисциплины.

ФГБОУ ВО НОВОСИБИРСКИЙ ГАУ

Кафедра Кадровой политики и управления персоналом

Темы рефератов

по дисциплине «Оценка и технология отбора персонала»

1. Беседа по найму.
2. Профессиограмма.
3. Тестирование.
4. Собеседование.
5. Положение об отборе и найме персонала.
6. Методы оценки персонала.
7. Место оценки персонала в общей системе управления персоналом организации.
8. Взаимосвязь системы оценки с другими функциями управления персоналом.
9. Использование результатов оценки персонала.
10. Комплексная оценка персонала.
11. Принципы эффективной системы оценки.
12. Составляющие процедуры оценки.
13. Классификация методов оценки персонала.
14. Основные методы оценки персонала.
15. Метод оценки персонала 360 градусов.
16. Оценка претендентов на вакантную должность на основе моделей компетенций.
17. Сравнительная характеристика различных методов оценки отбора персонала.
18. Основные элементы организационного процесса оценки персонала.
19. Положение об оценке персонала.
20. Оценка персонала как условие для успешной адаптации в организации.
21. Оценка персонала как условие реализации карьеры сотрудников.

Критерии оценки:

- оценка *«отлично»* выставляется студенту, если автор изложил собственную позицию в собственной редакции, готов её отстаивать и свободно пересказывать информацию, материл изложен кратко, без грамматических, стилистических ошибок;

- оценка *«хорошо»* если один-два критерия оценки «отлично» раскрыты не полностью;

- оценка «удовлетворительно» если два-три критерия оценки «отлично» раскрыты не полностью;

- оценка «неудовлетворительно» если больше половины критериев оценки «отлично» не раскрыты.

ФГБОУ ВО НОВОСИБИРСКИЙ ГАУ

Кафедра Кадровой политики и управления персоналом

Тема 1. Введение (Семинар)

по дисциплине «Оценка и технология отбора персонала»

1. Цели и задачи изучения дисциплины.
2. Специфика курса (практико-ориентированный характер, направленность на личностное развитие).
3. Методические рекомендации к изучению курса.
4. Требования к формируемым компетенциям.
5. Формы контроля.

Критерии оценки:

- оценка «отлично» выставляется студенту, если он проявляет высокую активность в обсуждении, приводит собственные аргументы, ссылается на авторитетные источники, приводит цитаты, его отличает грамотная, выразительная устная речь;
- оценка «хорошо» выставляется студенту, если он проявляет активность в обсуждении, в некоторых случаях приводит собственные аргументы, ссылается на авторитетные источники, его отличает достаточно грамотная речь;
- оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он иногда проявляет активность в обсуждении, в некоторых случаях приводит собственные аргументы, его отличает достаточно понятная речь;
- оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если он просто присутствует на занятиях и не участвует в дискуссии.

ФГБОУ ВО НОВОСИБИРСКИЙ ГАУ

Кафедра Кадровой политики и управления персоналом

Тема 1. Введение
(Групповое творческое задание)

по дисциплине «Оценка и технология отбора персонала»

Задание 1. Изучите предложенный перечень управленческих навыков и характеристик, которыми должен обладать менеджер, выберите 10 самых важных для руководителей каждого уровня управления вашей организации и проранжируйте их по степени важности.

Основные управленческие навыки и характеристики

	Управленческие навыки и характеристики	**Высшее руководство**		**Среднее руководство**		**Низшее руководство**	
		10 самых важных	Порядок важности	10 самых важных	Порядок важности	10 самых важных	Порядок важности
1.	Построение команды						
2.	Умение быть наставником						
3.	Умение общаться						
4.	Творческий потенциал						
5.	Умение работать в условиях неопределенности						
6.	Принятие решений						
7.	Делегирование полномочий						
8.	Ориентированность на результат						
9.	Умение генерировать идеи						
10.	Влияние на других						
11.	Умение обрабатывать информацию						
12.	Инвестиционное «чутье»						
13.	Умение быть лидером						
14.	Умение обучаться						
15.	Управление взаимоотношениями						
16.	Решение проблем						
17.	Ведение переговоров и дар убеждения						
18.	Системное мышление						
19.	Стратегический подход						

20.	Искусство действовать						
21.	Умение работать с другими						
22.	Умение работать при ограниченности ресурсов						

Для руководителя каждого уровня сформулируйте предъявляемые к нему требования и приведите примеры деятельности менеджеров, соответствующих, по вашему мнению, данным критериям.

Критерии оценки:

- оценка *«отлично»* выставляется студенту, если он активно участвовал в работе группы, хорошо исполнял отведенную ему роль, активно участвовал в публичной защите проектного задания, если групповой проект был признан самым лучшим;

- оценка *«хорошо»* выставляется студенту, если он активно участвовал в работе группы, хорошо исполнял отведенную ему роль, активно участвовал в публичной защите проектного задания, если групповой проект был признан одним лучшим;

- оценка *«удовлетворительно»* выставляется студенту, если он формально участвовал в работе группы, посредственно исполнял отведенную ему роль, не участвовал в публичной защите проектного задания;

- оценка *«неудовлетворительно»* выставляется студенту, если он формально участвовал в работе группы, не участвовал в публичной защите проектного задания.

ФГБОУ ВО НОВОСИБИРСКИЙ ГАУ

Кафедра Кадровой политики и управления персоналом

Тема 2. Источники найма персонал***а***

(Семинар)

по дисциплине «Оценка и технология отбора персонала»

1. Источники найма персонала.
2. Альтернатива найму новых сотрудников.
3. Оценка качества набранных работников.

Критерии оценки:

- оценка «отлично» выставляется студенту, если он проявляет высокую активность в обсуждении, приводит собственные аргументы, ссылается на авторитетные источники, приводит цитаты, его отличает грамотная, выразительная устная речь;

- оценка «хорошо» выставляется студенту, если он проявляет активность в обсуждении, в некоторых случаях приводит собственные аргументы, ссылается на авторитетные источники, его отличает достаточно грамотная речь;

- оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он иногда проявляет активность в обсуждении, в некоторых случаях приводит собственные аргументы, его отличает достаточно понятная речь;

- оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если он просто присутствует на занятиях и не участвует в дискуссии.

ФГБОУ ВО НОВОСИБИРСКИЙ ГАУ

Кафедра Кадровой политики и управления персоналом

Тема 2 «Источники найма персонала***»***

(Кейс-задача)

по дисциплине «Оценка и технология отбора персонала»

Изучите выдержки из объявлений о найме сотрудников, опубликованных в отечественных СМИ.

Объявления о приглашении на работу менеджеров

1. *Управляющий директор*: … умение общаться с высокой эффективностью… способность максимально использовать ограниченные ресурсы… стратегическое мышление в сочетании с энергичностью и энтузиазмом.
2. *Помощник главного менеджера*: … способность управлять различными отделами главного офиса. Важнейшие элементы работы – производственные отношения и обмен информацией внутри компании. Также при необходимости умение заменять главного менеджера.
3. *Менеджер по исследованиям и разработкам*: … требуется взять под руководство успешно действующее отделение по исследованиям и разработкам и укрупнить его до большого отдела из примерно двадцати учёных, выполняющих задачи по осуществлению проектов в мировом масштабе. Должен быть талантливым руководителем с навыками предпринимателя.
4. *Менеджер по планированию производства*: … требуется составление программ текущего производства и управление ими с помощью компьютеров для контроля и регистрации производственной деятельности. Должен также консультировать директора по производству в отношении средств расширения производственных мощностей в будущем.
5. *Менеджер по маркетингу*: … Вы будете планировать всю деятельность по маркетингу, осуществлять взаимоотношения с родственными зарубежными компаниями, планировать вывод новой продукции на рынок, собирать информацию по состоянию рынка, управлять всей деятельностью по продвижению товара на рынок, оказывать помощь в разработке планов компании.
6. *Менеджер по кадрам*: … будет отвечать за всю кадровою работу с особым упором на производственные отношения. Особенное значение имеют навыки ведения переговоров и способность быстро реагировать на изменение обстановки.
7. *Менеджер по контролю над производством*: … широкая зона ответственности, включающая в себя составление ежемесячных планов производства и согласование регулярных проверок объёма запасов, а также поддержание первоклассного взаимодействия между производственным сектором и сектором сбыта.

Ответьте на вопросы.

1. *Всех ли приглашаемых на работу сотрудников с полным правом можно назвать «менеджерами»?*
2. *Насколько корректно составлен текст объявлений? Предложите свою редакцию.*

Критерии оценки:

- оценка «*отлично»* выставляется студенту, если он аргументировано отвечает на поставленные вопросы, ссылаясь на лекционный и другой теоретический материал приводит примеры из собственной практики или практики управления современных организаций;
- оценка *«хорошо»* выставляется студенту, если он дает односложный ответ: «нет» или «да», «согласен» или «не согласен», а также частично его аргументирует, ссылаясь на теорию и практику управления персоналом;
- оценка *«удовлетворительно»* выставляется студенту, если он даёт односложный ответ: «нет» или «да», «согласен» или «не согласен» и не аргументирует его;
- оценка *«неудовлетворительно»* выставляется студенту, если он даёт односложный неправильный ответ: «нет» или «да», «согласен» или «не согласен», не аргументируя его или вообще не отвечает.

ФГБОУ ВО НОВОСИБИРСКИЙ ГАУ

Кафедра Кадровой политики и управления персоналом

Тема 3 «Требования к кандидатам на замещение вакантной должности***»***

(Семинар)

по дисциплине «Оценка и технология отбора персонала»

1. Этапы замещения вакантной должности специалиста или руководителя.
2. Принципиальные схемы замещения должностей.
3. Методы оценки и отбора персонала.

Критерии оценки:

- оценка *«отлично»* выставляется студенту, если он проявляет высокую активность в обсуждении, приводит собственные аргументы, ссылается на авторитетные источники, приводит цитаты, его отличает грамотная, выразительная устная речь;
- оценка «хорошо» выставляется студенту, если он проявляет активность в обсуждении, в некоторых случаях приводит собственные аргументы, ссылается на авторитетные источники, его отличает достаточно грамотная речь;
- оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он иногда проявляет активность в обсуждении, в некоторых случаях приводит собственные аргументы, его отличает достаточно понятная речь;
- оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если он просто присутствует на занятиях и не участвует в дискуссии.

ФГБОУ ВО НОВОСИБИРСКИЙ ГАУ
Кафедра Кадровой политики и управления персоналом

Тема 3 «Требования к кандидатам на замещение вакантной должности***»***

(Деловая игра)
по дисциплине «Оценка и технология отбора персонала»

«Оценка деловых и личностных качеств руководителя»

Описание деловой игры

В организации появилась вакантная должность руководителя одного из отделов. На должность претендует несколько человек.

Постановка задачи

1. Необходимо дать оценку качеств в баллах каждому из претендентов на должность.
2. Выбрать из претендентов лучшего, определить средний балл по каждому из претендентов.

Методические указания

Из состава участников деловой игры выбираются 3-4 человека – претенденты на должность начальника одного из отделов организации (например, начальника отдела кадров). Выбирается экспертная комиссия из 5-6 человек, которая строит социограммы по каждому претенденту на основе листа оценки деловых и личностных качеств (в таблице приведен пример такого листа оценки). Сравнение результатов построения сопиограмм позволяет выбрать одного из претендентов на должность начальника отдела кадров.

Лист оценки деловых и личностных качеств

№ п/п	Оцениваемые качества	Баллы					
		П	И	Ф	Т	Х	З
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Принципиальность	4	5	5	4	5	5
2	Чувство долга	5	5	5	5	5	5
3	Принципиальный подход к делу	5	5	4	5	5	5
4	Предприимчивость	4	4	4	4	5	5
5	Воля	4	5	4	5	5	5

6	Настойчивость	4	4	4	4	4	4
7	Способность доводить дело до конца	5	5	5	5	5	5
8	Требовательность к себе	5	5	5	5	5	5
9	Требовательность к подчиненным	5	5	5	5	5	5
10	Чувство ответственности	4	4	5	4	4	4
11	Производительность труда	5	5	5	5	5	5
12	Качество труда	4	5	5	5	4	4
13	Решительность	4	5	4	4	5	4
14	Энергичность	5	5	4	5	5	5
15	Трудолюбие	5	4	5	5	4	5
16	Способность создать сплоченный коллектив	5	4	5	5	4	4
17	Добросовестность	5	5	5	5	5	5
18	Дисциплинированность	4	5	5	5	5	5
19	Способность поддерживать высокую дисциплину в коллективе	5	5	5	5	5	5
20	Самостоятельность в принятии решения	5	4	5	5	5	5
21	Забота о людях	5	5	5	5	4	4
22	Инициатива	5	5	5	5	5	5
23	Новаторство	5	4	5	4	4	4
24	Опыт работы	4	5	5	5	5	5
25	Знания в области техники и технологии	5	5	5	5	5	5
26	Знания в области экономики	3	4	4	4	4	4
27	Знания в области организации и управления	4	4	5	4	4	4
28	Знания в области психологии	4	5	5	4	3	4
29	Знания в области социологии	4	4	5	4	3	4
30	Знания в области педагогики	4	4	4	5	3	3
31	Конкретные знания в области выполняемой работы	5	5	5	5	5	5
32	Общее образование	5	5	5	5	5	5
33	Культурный уровень	5	5	5	5	5	5
34	Отношение к повышению своей деловой квалификации	5	5	5	5	4	5
35	Отношение к повышению квалификации подчиненных	5	4	4	5	4	4
36	Здоровье	5	5	5	5	5	5

37	Работоспособность	5	5	5	5	5	5
38	Чувство собственного достоинства	4	5	5	5	5	5
39	Справедливость	4	4	5	5	4	4
40	Честность	5	4	5	5	4	4
41	Самообладание и выдержка	5	5	5	4	5	5
42	Способность находить выход из затруднительных положений	5	5	5	5	5	5
43	Коммуникабельность	5	5	5	5	4	5
44	Моральная устойчивость	5	5	5	5	5	5
45	Скромность	4	4	4	4	4	4
46	Чувство юмора	5	5	5	5	5	5
47	Авторитет как специалиста	5	5	5	5	5	5
48	Авторитет как руководителя	5	5	5	5	5	5
49	Авторитет как воспитателя	5	5	4	5	4	4
50	Авторитет как человека	5	5	4	5	4	4

Условные обозначения:

- П – президент
- И – генеральный исполнительный директор
- ф – финансовый директор
- Т – начальник отдела
- Х – художник
- З – звукооператор

Критерии оценки:

- оценка «отлично» выставляется студенту, если он проявляет высокую активность в обсуждении, приводит собственные аргументы, ссылается на авторитетные источники, приводит цитаты, его отличает грамотная, выразительная устная речь;

- оценка «хорошо» выставляется студенту, если он проявляет активность в обсуждении, в некоторых случаях приводит собственные аргументы, ссылается на авторитетные источники, его отличает достаточно грамотная речь;

- оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он иногда проявляет активность в обсуждении, в некоторых случаях приводит собственные аргументы, его отличает достаточно понятная речь.

ФГБОУ ВО НОВОСИБИРСКИЙ ГАУ

Кафедра Кадровой политики и управления персоналом

Тема 4 «Организация отбора претендентов на вакантную должность***»***

(Семинар)

по дисциплине «Оценка и технология отбора персонала»

1. Процедура отбора персонала.
2. Профессиограмма.
3. Тестирование.
4. Проверка рекомендаций и послужного списка.
5. Медицинский осмотр.
6. Принятие предложения о приеме.
7. Оформление заявления.
8. Формулировки, используемые при характеристике работника.
9. Собеседование.
10. Испытательный тренинг.
11. Положение об отборе и найме персонала.

Критерии оценки:

- оценка «отлично» выставляется студенту, если он проявляет высокую активность в обсуждении, приводит собственные аргументы, ссылается на авторитетные источники, приводит цитаты, его отличает грамотная, выразительная устная речь;
- оценка «хорошо» выставляется студенту, если он проявляет активность в обсуждении, в некоторых случаях приводит собственные аргументы, ссылается на авторитетные источники, его отличает достаточно грамотная речь;
- оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он иногда проявляет активность в обсуждении, в некоторых случаях приводит собственные аргументы, его отличает достаточно понятная речь;
- оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если он просто присутствует на занятиях и не участвует в дискуссии.

ФГБОУ ВО НОВОСИБИРСКИЙ ГАУ

Кафедра Кадровой политики и управления персоналом

Тема 4 «Организация отбора претендентов на вакантную должность***»***

(Кейс-задача)

по дисциплине «Оценка и технология отбора персонала»

Как проверить рекомендации

Ирина В. – менеджер по подбору персонала в компании «С…». Генеральный директор поручил ей найти в финансовый отдел бухгалтера. Ирина попросила главного бухгалтера составить заявку на подбор, в которой указать, какими компетенциями должен обладать кандидат. Получив все необходимое, она приступила к подбору. Начала обзванивать специалистов, приславших резюме, наиболее подходящих приглашала на собеседование. Через какое-то время выявились два кандидата: один с небольшим опытом, но нацеленный на обучение и поэтому перспективный в будущем, другой с солидным опытом, который можно было бы сразу использовать на благо компании. Ирина решила остановиться на более опытном кандидате. Но позвонив его предыдущему работодателю, услышала совсем нелестные отзывы о работе сотрудника.

Оказалось, что он постоянно опаздывал на работу, отвлекал сотрудников отдела от работы и не раз делал ошибки в счетах и других документах, то есть был невнимателен и неусидчив. Тогда она решила получить рекомендации о другом специалисте, и они оказались хорошими. Руководитель очень лестно отзывался о бывшем работнике. Ирине даже показалось, что ее пытаются уговорить: «Что тут думать?», «Берите, не пожалеете!» Что делать Ирине в такой ситуации – не поверить плохим рекомендациям и взять опытного сотрудника или остановить свой выбор на другом?

Источник: Кадровое дело № 4 апрель 2012 г.

Задание.

Помогите Ирине М. найти выход из сложившейся ситуации. То есть предложите свое решение кейса, ответив на следующие вопросы:

– Какими еще способами можно проверить рекомендации?

– Всегда ли можно доверять плохим и хорошим рекомендациям?

– Как поступить в данной ситуации Ирине?

Критерии оценки:

- оценка «*отлично»* выставляется студенту, если он аргументировано отвечает на поставленные вопросы, ссылаясь на

лекционный и другой теоретический материал приводит примеры из собственной практики или практики управления современных организаций;

- оценка *«хорошо»* выставляется студенту, если он дает односложный ответ: «нет» или «да», «согласен» или «не согласен», а также частично его аргументирует, ссылаясь на теорию и практику управления персоналом;

- оценка *«удовлетворительно»* выставляется студенту, если он даёт односложный ответ: «нет» или «да», «согласен» или «не согласен» и не аргументирует его;

- оценка *«неудовлетворительно»* выставляется студенту, если он даёт односложный неправильный ответ: «нет» или «да», «согласен» или «не согласен», не аргументируя его или вообще не отвечает.

ФГБОУ ВО НОВОСИБИРСКИЙ ГАУ

Кафедра Кадровой политики и управления персоналом

Тема 4 «Организация отбора претендентов на вакантную должность***»***

(Деловая игра)

по дисциплине «Оценка и технология отбора персонала»

Интервью при устройстве на работу в службу управления персоналом

Цель игры: научить студентов правильно определять и практически демонстрировать те навыки и характеристики, которые требуются для успешного устройства на работу в службу персонала.

Условия и правила игры: в учебной группе формируется отборочная комиссия из трех человек: преподавателя и двух студентов, остальные студенты выступают в роли претендентов на вакантные должности. Ведущий объявляет о конкурсном наборе в службу персонала во вновь создаваемый филиал престижной компании по производству и сбыту компьютерного оборудования в следующие группы:

- планирования и найма сотрудников;
- мотивации, стимулирования и оплаты труда;
- трудовых и дисциплинарных отношений;
- профориентации и социальной адаптации;
- подготовки и продвижения кадров;
- изучения и оценки кадров;
- повышения качества трудовой жизни;
- охраны труда и техники безопасности (количество групп можно сократить до двух).

Для отбора претендентов используется панельное интервью, которое проводит специальная отборочная комиссия. Каждому кандидату дается 5 минут на подготовку и 10 минут на выступление. В своем выступлении он должен:

— охарактеризовать мотивы, побудившие его принять участие в конкурсе, объяснить свой выбор конкретной группы;

— продемонстрировать профессиональную компетентность;

— рассказать о том, что нового и полезного он может принести компании.

Отборочная комиссия оценивает кандидатов в специальных карточках по пятибалльной системе. Набравший наибольшее количество баллов объявляется победителем, т.е. будет принят на работу.

Критерии оценки:

- оценка «отлично» выставляется студенту, если он проявляет высокую активность в обсуждении, приводит собственные аргументы, ссылается на авторитетные источники, приводит цитаты, его отличает грамотная, выразительная устная речь;

- оценка «хорошо» выставляется студенту, если он проявляет активность в обсуждении, в некоторых случаях приводит собственные аргументы, ссылается на авторитетные источники, его отличает достаточно грамотная речь;

- оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он иногда проявляет активность в обсуждении, в некоторых случаях приводит собственные аргументы, его отличает достаточно понятная речь.

ФГБОУ ВО НОВОСИБИРСКИЙ ГАУ

Кафедра Кадровой политики и управления персоналом

Тема 5 «Роль и место системы оценки в процессе управления персоналом***»***

(Семинар)

по дисциплине «Оценка и технология отбора персонала»

1. Место оценки персонала в общей системе управления персоналом организации.
2. Взаимосвязь системы оценки с другими функциями управления персоналом.
3. Использование результатов оценки персонала.

Критерии оценки:

- оценка «отлично» выставляется студенту, если он проявляет высокую активность в обсуждении, приводит собственные аргументы, ссылается на авторитетные источники, приводит цитаты, его отличает грамотная, выразительная устная речь;

- оценка «хорошо» выставляется студенту, если он проявляет активность в обсуждении, в некоторых случаях приводит собственные аргументы, ссылается на авторитетные источники, его отличает достаточно грамотная речь;

- оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он иногда проявляет активность в обсуждении, в некоторых случаях приводит собственные аргументы, его отличает достаточно понятная речь;

- оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если он просто присутствует на занятиях и не участвует в дискуссии.

ФГБОУ ВО НОВОСИБИРСКИЙ ГАУ

Кафедра Кадровой политики и управления персоналом

Тема 5 «Роль и место системы оценки в процессе управления персоналом***»***

(Групповое творческое задание)

по дисциплине «Оценка и технология отбора персонала»

В периодике или Интернет-источниках найдите несколько объявлений о вакансиях на должность «Экономист» или «Менеджер…»

Составьте модель компетенций для конкретной должностной позиции, включив требования к образованию, стажу, профессиональным компетенциям и личностным качествам. параметры:

и менеджера (конкретного направления) - по вариантам.

1) офис-менеджер
2) менеджер продаж
3) менеджер смены
4) менеджер финансового отдела
5) менеджер по персоналу
6) менеджер по обучению персонала
7) менеджер отдела поставок
8) менеджер по работе с клиентами
9) менеджер по подбору персонала
10) менеджер-аналитик

Критерии оценки:

- оценка *«отлично»* выставляется студенту, если он активно участвовал в работе группы, хорошо исполнял отведенную ему роль, активно участвовал в публичной защите проектного задания, если групповой проект был признан самым лучшим;

- оценка *«хорошо»* выставляется студенту, если он активно участвовал в работе группы, хорошо исполнял отведенную ему роль, активно участвовал в публичной защите проектного задания, если групповой проект был признан одним лучшим;

- оценка *«удовлетворительно»* выставляется студенту, если он формально участвовал в работе группы, посредственно исполнял отведенную ему роль, не участвовал в публичной защите проектного задания;

- оценка *«неудовлетворительно»* выставляется студенту, если он формально участвовал в работе группы, не участвовал в публичной защите проектного задания.

ФГБОУ ВО НОВОСИБИРСКИЙ ГАУ

Кафедра Кадровой политики и управления персоналом

Тема 6 «Назначение, принципы организации, цели и составляющие современной оценки персонала***»***

(Семинар)

по дисциплине «Оценка и технология отбора персонала»

1. Комплексная оценка персонала.
2. Основные цели оценки персонала в компании.
3. Принципы эффективной системы оценки.
4. Составляющие процедуры оценки.

Критерии оценки:

- оценка «отлично» выставляется студенту, если он проявляет высокую активность в обсуждении, приводит собственные аргументы, ссылается на авторитетные источники, приводит цитаты, его отличает грамотная, выразительная устная речь;

- оценка «хорошо» выставляется студенту, если он проявляет активность в обсуждении, в некоторых случаях приводит собственные аргументы, ссылается на авторитетные источники, его отличает достаточно грамотная речь;

- оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он иногда проявляет активность в обсуждении, в некоторых случаях приводит собственные аргументы, его отличает достаточно понятная речь;

- оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если он просто присутствует на занятиях и не участвует в дискуссии.

ФГБОУ ВО НОВОСИБИРСКИЙ ГАУ

Кафедра Кадровой политики и управления персоналом

Тема 6 «Назначение, принципы организации, цели и составляющие современной оценки персонала***»***

(Кейс-задача)

по дисциплине «Оценка и технология отбора персонала»

Изучите ситуацию.

Формирование системы мотивации сотрудников Международного центра

Генеральный директор Международного центра по обучению управлению обратился в консультационную компанию, специализирующуюся в области управления персоналом.

За три года существования Центр превратился из объединения трех коллег в мощное учебное заведение, реализующее десятки программ профессионального обучения. В Центре работает 15 штатных инструкторов и пять технических сотрудников. Генеральный директор Центра также периодически приглашает преподавателей со стороны, с которыми заключаются разовые контракты. Центр проводит обучение руководителей, специалистов по финансам, бухгалтерскому учету, маркетингу и стратегическому управлению, предлагая общие курсы для всех желающих, а также разрабатывая специальные программы по заказу организаций. На долю последних приходится до 70% объема работ. По мнению генерального директора Центра, начальный период развития организации с идеологией «компания = семья» (когда каждый старался изо всех сил) завершился. Центр перерос границы неформальной организации и нуждается в формальной системе оценки каждого *сотрудника.*

Ответьте на вопросы.

1. *Какие цели в области оценки персоналом стоят перед Центром?*
2. *Какую систему оценки работы сотрудников следует предложить генеральному директору?*

Критерии оценки:

- оценка «*отлично»* выставляется студенту, если он аргументировано отвечает на поставленные вопросы, ссылаясь на лекционный и другой теоретический материал приводит примеры из собственной практики или практики управления современных организаций;

- оценка *«хорошо»* выставляется студенту, если он дает односложный ответ: «нет» или «да», «согласен» или «не согласен», а также частично его аргументирует, ссылаясь на теорию и практику управления персоналом;

- оценка *«удовлетворительно»* выставляется студенту, если он даёт односложный ответ: «нет» или «да», «согласен» или «не согласен» и не аргументирует его;

- оценка *«неудовлетворительно»* выставляется студенту, если он даёт односложный неправильный ответ: «нет» или «да», «согласен» или «не согласен», не аргументируя его или вообще не отвечает.

ФГБОУ ВО НОВОСИБИРСКИЙ ГАУ

Кафедра Кадровой политики и управления персоналом

Тема 7 «Классификация методов оценки персонала***»***

(Семинар)

по дисциплине «Оценка и технология отбора персонала»

1. Основные методы оценки персонала: биографический, интервьюирование, тестирование, программированный контроль, метод сравнительных анкет, описательный, наблюдение, метод 360 градусов, ранжирование, сравнение по парам, рейтинг, стандарты исполнения, оценка по решающей ситуации, метод независимых судей, экспертные оценки, критически инцидент, деловая игра, кейс-метод, анализ достижения целей, оценка на основе моделей компетенций, самооценка, аттестация персонала.
2. Сравнительная характеристика различных методов оценки работы персонала.

Критерии оценки:

- оценка «отлично» выставляется студенту, если он проявляет высокую активность в обсуждении, приводит собственные аргументы, ссылается на авторитетные источники, приводит цитаты, его отличает грамотная, выразительная устная речь;
- оценка «хорошо» выставляется студенту, если он проявляет активность в обсуждении, в некоторых случаях приводит собственные аргументы, ссылается на авторитетные источники, его отличает достаточно грамотная речь;
- оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он иногда проявляет активность в обсуждении, в некоторых случаях приводит собственные аргументы, его отличает достаточно понятная речь;
- оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если он просто присутствует на занятиях и не участвует в дискуссии.

ФГБОУ ВО НОВОСИБИРСКИЙ ГАУ

Кафедра Кадровой политики и управления персоналом

Тема 7 «Классификация методов оценки персонала***»***

(Групповое творческое задание)

по дисциплине «Оценка и технология отбора персонала»

Цели:

изучить особенности отдельных этапов персонал-технологии в различных отечественных организациях и зарубежных компаниях; овладеть процедурами разработки технологических этапов и использования отдельных инструментов управления персоналом.

1. Оформите текст статьи в электронном виде.
2. Изучите внимательно текст предложенной статьи. Ответьте на предлагаемые вопросы, обосновывая ответы с теоретических и практических позиций, исходя из собственного опыта.
3. Определите, о каком этапе персонал-технологий в статье идет речь? Опишите сущность и содержание данного этапа персонал-технологии.
4. Какие теоретические идеи лежат в ее основе?
5. Какие инструменты являются главными для данного этапа управления персоналом современной организации? Охарактеризуйте эти инструменты.
6. Что принципиально нового предложено автором (авторами) данной статьи (по сравнению с уже известным вам)?
7. Что из изложенного противоречит вашим первоначальным представлениям? С чем вы не согласны? Почему?
8. Что в статье оказалось неясным или непонятным для вас?

Критерии оценки:

- оценка *«отлично»* выставляется студенту, если он активно участвовал в работе группы, хорошо исполнял отведенную ему роль, активно участвовал в публичной защите проектного задания, если групповой проект был признан самым лучшим;

- оценка *«хорошо»* выставляется студенту, если он активно участвовал в работе группы, хорошо исполнял отведенную ему роль, активно участвовал в публичной защите проектного задания, если групповой проект был признан одним лучшим;

- оценка *«удовлетворительно»* выставляется студенту, если он формально участвовал в работе группы, посредственно исполнял отведенную ему роль, не участвовал в публичной защите проектного задания;

- оценка *«неудовлетворительно»* выставляется студенту, если он формально участвовал в работе группы, не участвовал в публичной защите проектного задания.

ФГБОУ ВО Новосибирский ГАУ
Кафедра кадровой политики и управления персоналом

Тема 8 «Основные положения методики деловой оценки персонала***»***
(Семинар)
по дисциплине «Оценка и технология отбора персонала»

1. Объекты оценки.
2. Цели оценки.
3. Показатели оценки.
4. Методы оценки.
5. Состав и группировка оценщиков.
6. Основные моменты организационного процесса.
7. Этапы деловой оценки.
8. Положение об оценке персонала.

Критерии оценки:

- оценка «отлично» выставляется студенту, если он проявляет высокую активность в обсуждении, приводит собственные аргументы, ссылается на авторитетные источники, приводит цитаты, его отличает грамотная, выразительная устная речь;

- оценка «хорошо» выставляется студенту, если он проявляет активность в обсуждении, в некоторых случаях приводит собственные аргументы, ссылается на авторитетные источники, его отличает достаточно грамотная речь;

- оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он иногда проявляет активность в обсуждении, в некоторых случаях приводит собственные аргументы, его отличает достаточно понятная речь;

- оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если он просто присутствует на занятиях и не участвует в дискуссии.

ФГБОУ ВО Новосибирский ГАУ
Кафедра кадровой политики и управления персоналом

Тема 8 «Основные положения методики деловой оценки персонала***»***
(Кейс-задача)
по дисциплине «Оценка и технология отбора персонала»

Изучите ситуацию и ответьте на вопросы

Метод подбора сотрудников Старика Стариковича

Дело происходило достаточно давно в маленьком филиале крупной международной консалтинговой компании, и пальцев одной руки хватит, чтобы пересчитать всех сотрудников.

Главный действующий персонаж ныне велик и могуч, назовем его Старик, в то время был руководителем филиала. Старик в основном специализировался на вредных для граждан продуктах - пиве, алкоголе, сигаретах, а я был ближе к полезным - молоко, хлеб, конфеты. В какой-то момент мы остались со Стариком вдвоем с дорогим бизнесом. У нас не было ни секретаря, ни консультантов, никого, кто мог бы облечь наши мудрые идеи в подобающую форму. Принимаем решение, что нам нужно срочно послать подальше все агентства по подбору - это решение далось нам достаточно легко - и начать самим искать. Старик садится со своей толстой разлохмаченной записной книжкой и начинает обзванивать всех знакомых и малознакомых. Он доходит до некой Юли и говорит:

- Вы нас помните по такой-то компании?

- Да, помню.

- Я сейчас работаю в другой компании и хотел предложить Вам работу.

- Да я работаю секретарем в госучреждении. Делаю полезное дело.

- А сколько Вы зарабатываете?

Называется сумма, которая была вовсе не плохой по тем временам.

Старик, не моргнув глазом, говорит:

- Юля, если Вы перейдете работать к нам, мы Вам положим в два раза больше... для начала.

Долгая пауза, после которой Юля дрожащим голосом спрашивает:

- Старик Старикович, за эти деньги я должна быть Вашим личным секретарем?

- Нет, - отвечает Старик, не моргнув глазом. - Мы работаем командой...

Вопросы

1. Почему герои сюжета отказались от услуг агентств по подбору персонала?
2. Что самое ценное на ваш взгляд в удивительном методе Старичка?
3. Почему Старик предложил Юле большую заработную плату?

4. Чем работа офис–менеджера отличается от работы личного секретаря, секретаря-референта?
5. Какую роль в команде Старика будет выполнять Юля?

Критерии оценки:

- оценка «*отлично»* выставляется студенту, если он аргументировано отвечает на поставленные вопросы, ссылаясь на лекционный и другой теоретический материал приводит примеры из собственной практики или практики управления современных организаций;

- оценка *«хорошо»* выставляется студенту, если он дает односложный ответ: «нет» или «да», «согласен» или «не согласен», а также частично его аргументирует, ссылаясь на теорию и практику управления персоналом;

- оценка *«удовлетворительно»* выставляется студенту, если он даёт односложный ответ: «нет» или «да», «согласен» или «не согласен» и не аргументирует его;

- оценка *«неудовлетворительно»* выставляется студенту, если он даёт односложный неправильный ответ: «нет» или «да», «согласен» или «не согласен», не аргументируя его или вообще не отвечает.

ФГБОУ ВО Новосибирский ГАУ
Кафедра кадровой политики и управления персоналом

Вопросы к зачёту
по дисциплине «Оценка и технология отбора персонала»

1. Источники найма персонала.
2. Оценка качества набранных работников.
3. Требования к кандидатам на замещение вакантной должности.
4. Перечислите основные аспекты удовлетворенности трудом.
5. Этапы замещения вакантной должности специалиста или руководителя.
6. Принципиальные схемы замещения должностей.
7. Процедура отбора персонала.
8. При каких условиях возможна успешная реализация карьерных устремлений?
9. Что входит в понятие «технология эффективного трудоустройства»?
10. Каковы алгоритм и правила составления резюме?
11. Каких правил поведения необходимо придерживаться в ходе интервью при приеме на работу?
12. Каким принципам необходимо следовать при заполнении анкет в ходе поиска работы?
13. Каков порядок действий при приеме на работу?
14. Какие права и обязанности работника и работодателя должны быть учтены в трудовом договоре?
15. Что такое трудовая адаптация?
16. Какие действия необходимо выполнять работнику для успешной адаптации в организации?
17. Охарактеризуйте основные подходы к оценке предложения о работе.
18. Как эффективно провести переговоры о заработной плате?
19. Раскройте стратегии, тактики и виды общения.
20. Какие организации оказывают помощь в трудоустройстве? Приведите примеры конкретных организаций, занимающихся трудоустройством в Вашем городе.

Критерии оценки знаний студентов на зачёте:

Отметка **«зачтено»** предполагает:

- Хорошее знание основных терминов и понятий курса;
- Последовательное изложение материала курса;
- Умение формулировать некоторые обобщения по теме вопросов;

– Достаточно полные ответы на вопросы.

Отметка **«не зачтено»** предполагает:

– Неудовлетворительное знание основных терминов и понятий курса;
– Отсутствие логики и последовательности в изложении материала курса;
– Неумение формулировать отдельные выводы и обобщения по теме вопросов.

6. Метод оценки персонала, предполагающий проведение беседы с работником в режиме «вопрос-ответ» называется:

а) интервью;

б) ранжирование;

в) шкалирование.

7. Социально-психологические методы управления персоналом включают в себя:

а) технико-экономический анализ;

б) инструктирование;

в) создание нормального социально-психологического климата.

8. Кадровый резерв – это …

а) потенциально активная и подготовленная часть персонала организации, способная замещать вышестоящие должности, а также часть персонала, проходящая планомерную подготовку для занятия рабочих мест более высокой квалификации;

б) количество позиций на пути от первой позиции, занимаемой человеком в организации, до высшей точки;

в) интерес или ценность, от которых человек не откажется, если необходимо сделать выбор.

9. Неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, относится к виду увольнения, который имеет название:

а) увольнение по инициативе работника;

б) увольнение по инициативе работодателя;

в) выход на пенсию.

10. Приспособление молодых сотрудников, не имеющих опыта профессиональной деятельности называется адаптация …

а) первичная;

б) открытая;

в) вторичная.

Вариант-2

1. Метод оценки персонала, предполагающий проставление оценок по шкале с бальными оценками называется:

а) интервью;

б) парные сравнения;

в) шкалирование.

2. Вертикальная карьера означает:

а) подъем на более высокую ступень структурной иерархии;

б) выполнение определенной служебной роли на ступени, не имеющей жесткого формального закрепления в организационной структуре;

в) расширение или усложнение задачи в рамках занимаемой ступени.

3. Что не относится к основным группам методов управления персоналом?

а) социально-психологические;

б) универсальные;

в) экономические;

4. Административные методы управления персоналом базируются на:

а) дисциплине и ответственности;

б) системе взаимоотношений в коллективе;

в) мотивации трудовой деятельности.

5. Планирование потенциала означает:

а) создание инструментария разработки программ, которые должны быть применены для реализации кадровых функций;

б) ориентацию кадрового планирования на выявление потенциалов персонала для получения преимуществ в соревновании с конкурентами;

в) достижение отдельных оперативных целей.

6. Источниками покрытия потребности в персонале могут быть:

а) внешними и внутренними;

б) внутренними и неопределенными;

в) активными и пассивными.

ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ «ОЦЕНКА И ТЕХНОЛОГИЯ ОТБОРА ПЕРСОНАЛА»

Направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом

Формируемые компетенции:

1. Знанием основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур отбора персонала, владением методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике **ПК-3.**

1. Социально-психологические методы управления персоналом включают в себя:

а) технико-экономический анализ;

б) инструктирование;

в) создание нормального социально-психологического климата.

2. Кадровый резерв – это …

а) потенциально активная и подготовленная часть персонала организации, способная замещать вышестоящие должности, а также часть персонала, проходящая планомерную подготовку для занятия рабочих мест более высокой квалификации;

б) количество позиций на пути от первой позиции, занимаемой человеком в организации, до высшей точки;

в) интерес или ценность, от которых человек не откажется, если необходимо сделать выбор.

3. Приспособление молодых сотрудников, не имеющих опыта профессиональной деятельности называется адаптация …

а) первичная;

б) открытая;

в) вторичная.

4. Метод оценки персонала, предполагающий проставление оценок по шкале с бальными оценками называется:

а) интервью;

б) парные сравнения;

в) шкалирование.

5. Планирование потенциала означает:

а) создание инструментария разработки программ, которые должны быть применены для реализации кадровых функций;

б) ориентацию кадрового планирования на выявление потенциалов персонала для получения преимуществ в соревновании с конкурентами;

в) достижение отдельных оперативных целей.

По ПК 3 получены результаты: _____

Критерии оценки:
-оценка «отлично» выставляется студенту, если процент правильных ответов составляет 80-100%;
- оценка «хорошо» - 70-79%
- оценка «удовлетворительно» - 50 и более %
- оценка «неудовлетворительно» менее 50%

ИТОГО ПО ДИСЦИПЛИНЕ количество баллов_____
Составитель: _____ Инициалы, фамилия

МАТРИЦА СООТВЕТСТВИЯ КРИТЕРИЕВ ОЦЕНКИ УРОВНЮ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Критерии оценки	Уровень сформированности компетенций
Оценка по пятибалльной системе	
«*Отлично*»	«*Высокий уровень*»
«*Хорошо*»	«*Повышенный уровень*»
«*Удовлетворительно*»	«*Пороговый уровень*»
«*Неудовлетворительно*»	«*Не достаточный*»
Оценка по системе «зачет – незачет»	
«*Зачтено*»	«*Достаточный*»
«*Не зачтено*»	«*Не достаточный*»

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

1. Положение «О балльно-рейтинговой системе аттестации студентов»: СМК ПНД 08-01-2015, введено приказом от 28.09.2011 №371-О, утверждено ректором 12.10.2015 г. (http://nsau.edu.ru/file/403: режим доступа свободный);

2. Положение «О проведении текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся в ФГБОУ ВО Новосибирский ГАУ»: СМК ПНД 77-01-2015, введено в действие приказом от 03.08.2015 №268а-О (http://nsau.edu.ru/file/104821: режим доступа свободный).

Составитель _____ А.В. Черепанов

«____»_____201 г.