

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Таскаев Сергей Валерьевич
Должность: Ректор
Дата подписания: 06.07.2026 10:39:53
Уникальный программный ключ:
04c19ed8bfb98f3b6cb77a486b9a8788b8733727



МИНОБРАЗОВАНИЯ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Факультет экономики и управления Кафедра инноватики и управления

Фонд оценочных средств по дисциплине «Оценка и аттестация персонала» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»			
Версия документа - 1	стр. 1 из 14	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)
Оценка и аттестация персонала

Направление подготовки (специальность)
38.03.03 – Управление персоналом
(код и наименование)


Направленность (профиль)
Управление персоналом в организации

Присваиваемая квалификация
бакалавр

Форма обучения
Очная

Год набора 2026

Челябинск 2026 г.

	МИНОБРНАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Факультет экономики и управления Кафедра инноватики и управления		
	Фонд оценочных средств по дисциплине «Оценка и аттестация персонала» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»		
Версия документа - 1	стр. 2 из 14	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

Содержание

1. Паспорт фонда оценочных средств
2. Перечень формируемых компетенций
 - 2.1. Компетенции, закрепленные за дисциплиной
3. Содержание оценочных средств по дисциплине
 - 3.1. Виды оценочных средств
 - 3.2. Содержание оценочных средств
4. Порядок проведения и критерии оценивания промежуточной аттестации
 - 4.1. Порядок проведения промежуточной аттестации
 - 4.2. Критерии оценивания промежуточной аттестации по видам оценочных средств
 - 4.3. Результаты промежуточной аттестации и уровни сформированности компетенций



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет экономики и управления
Кафедра инноватики и управления

Фонд оценочных средств по дисциплине «Оценка и аттестация персонала»
по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 3 из 14

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Направление подготовки: 38.03.03 – *Управление персоналом*

Направленность (профиль) Управление персоналом в организации

Дисциплина: К.М.02.09 Оценка и аттестация персонала

Семестр (семестры) изучения: 7

Форма (формы) промежуточной аттестации: *экзамен*

Для оценки результатов изучения дисциплины используется балльно-рейтинговая система.


2. ПЕРЕЧЕНЬ ФОРМИРУЕМЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ

2.1. Компетенции, закреплённые за дисциплиной

Изучение дисциплины «Основы HR аналитики» направлено на формирование следующих компетенций:

Таблица для ФГОС ВО 3++


Коды компетенции (по ФГОС)	Содержание компетенций согласно ФГОС	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
1	2	3
ПК-3	Способен осуществлять организацию и проведение оценки и аттестации персонала	Знать: ПК-3.1. Демонстрирует знание технологий и методов оценки персонала ПК-3.2. Демонстрирует знание порядка проведения аттестации персонала. Знает технологии и методы оценки персонала, порядок проведения аттестации персонала Уметь: ПК-3.3. Анализировать результаты оценки и аттестации персонала Анализировать результаты оценки и аттестации персонала; разрабатывать план оценки персонала и документы, определяющие порядок аттестации персонала Владеть: ПК-3.4. Разрабатывает план и определяет методы оценки персонала Навыками разработки плана и определения методов оценки персонала

 МИНОБРНАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Факультет экономики и управления Кафедра инноватики и управления			
Фонд оценочных средств по дисциплине «Оценка и аттестация персонала» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»			
Версия документа - 1	стр. 4 из 14	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

3. СОДЕРЖАНИЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

3.1 Виды оценочных средств

Код, наименование компетенции согласно ФГОС	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине	Контролируемые темы/разделы (номер и название раздела из РПД п.2.2)	Семестр	Номер задания	Наименование оценочного средства
ПК-3 Способен осуществлять организацию и проведение оценки и аттестации персонала	Знать: ПК-3.1. Демонстрирует знание технологий и методов оценки персонала ПК-3.2. Демонстрирует знание порядка проведения аттестации персонала. Знает технологии и методы оценки персонала, порядок проведения аттестации персонала	1. Методы и технологии оценки персонала 2. Аттестация персонала и ее основные особенности	7	1-13	Задание закрытого типа (выбор одного верного ответа)
	Уметь: ПК-3.3. Анализировать результаты оценки и аттестации персонала Анализировать результаты оценки и аттестации персонала; разрабатывать план оценки персонала и документы, определяющие порядок аттестации персонала			1-2	Задание закрытого типа на установление соответствия
				7	14-30
Владеть: ОПК-2.3 ПК-3.4. Разрабатывает план и определяет методы оценки персонала Навыками разработки плана и определения методов оценки персонала			7	1-2	Задание закрытого типа на установление соответствия
				1-2	Задание закрытого типа на установление последовательности
			7	1-5	Задание открытого типа с кратким ответом

	МИНОБРНАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Факультет экономики и управления Кафедра инноватики и управления		
	Фонд оценочных средств по дисциплине «Оценка и аттестация персонала» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»		
Версия документа - 1	стр. 5 из 14	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

3.2 Содержание оценочных средств

Оценочные средства промежуточной аттестации представлены базой вопросов различного типа для тестирования, теоретических вопросов для зачета (собеседования).

3.2.1. База тестовых вопросов

Часть 1. Тестовые вопросы закрытого типа

Вопросы закрытого типа (выбор одного верного ответа)

1. Какой метод оценки предполагает использование структурированных интервью?

- A) Опросник
- B) Поведенческое интервью
- C) Тестирование
- D) Самооценка

2. Какой метод позволяет оценить навыки и знания сотрудников через выполнение практических заданий?

- A) Тестирование
- B) Опросник
- C) Аттестация
- D) Деловая игра

3. Какой из следующих методов оценки основан на самоанализе сотрудника?

- A) Опросник
- B) 360-градусная оценка
- C) Самооценка
- D) Интервью с руководителем

4. Какой метод оценки включает в себя обратную связь от коллег, подчиненных и руководителей?

- A) Опросник
- B) 360-градусная оценка
- C) Поведенческое интервью
- D) Тестирование

5. Какой метод оценки используется для выявления лидерских качеств сотрудников?

- A) Психометрическое тестирование
- B) Опросник
- C) Аттестация
- D) Деловая игра

6. Какой из перечисленных методов наиболее субъективен?

- A) Опросник
- B) 360-градусная оценка
- C) Интервью
- D) Тестирование



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет экономики и управления
Кафедра инноватики и управления

Фонд оценочных средств по дисциплине «Оценка и аттестация персонала»
по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 6 из 14

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

7. Какой метод оценки наиболее эффективен для выявления потребностей в обучении сотрудников?

- A) Опросник
- B) Аттестация
- C) Самооценка
- D) Деловая игра

8. Какой метод позволяет оценить профессиональные навыки с помощью стандартных тестов?

- A) Опросник
- B) Психометрическое тестирование
- C) 360-градусная оценка
- D) Интервью с руководителем

9. Какой метод оценки позволяет узнать мнение клиентов о работе сотрудников?

- A) 360-градусная оценка
- B) Опросник
- C) Деловая игра
- D) Психометрическое тестирование

10. Какой метод используется для оценки квалификации сотрудников на основе их предыдущего опыта?

- A) Аттестация
- B) Опросник
- C) Интервью с руководителем
- D) Самооценка

11. Какой метод оценки подразумевает использование ситуационных задач для анализа реакции сотрудника?

- A) Деловая игра
- B) Интервью с руководителем
- C) Опросник
- D) Психометрическое тестирование

12. Какой метод оценки позволяет получить данные о работоспособности сотрудников в реальных условиях?


- A) Тестирование
- B) Аттестация на рабочем месте (ОЖТ)
- C) Интервью с руководителем
- D) Опросник

13. Что такое 360-градусная оценка?

- A) Оценка только со стороны руководства
- B) Оценка, включающая отзывы от коллег, подчиненных и руководителей
- C) Оценка только со стороны подчиненных
- D) Оценка, проводимая только по результатам тестирования

14. Какой из следующих задач не является задачей аттестации персонала?

- A) Повышение квалификации сотрудников
- B) Определение потребностей в обучении
- C) Установление уровня заработной платы
- D) Оценка результативности работы

	МИНОБРНАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Факультет экономики и управления Кафедра инноватики и управления		
	Фонд оценочных средств по дисциплине «Оценка и аттестация персонала» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»		
Версия документа - 1	стр. 7 из 14	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

15. Какой метод оценки часто используется в процессе аттестации?

- A) Опросник
- B) Тестирование
- C) Интервью
- D) Все перечисленные методы

16. Как часто рекомендуется проводить аттестацию персонала?

- A) Раз в месяц
- B) Раз в 1-3 года
- C) Каждые 10 лет
- D) По мере необходимости

17. Кто обычно участвует в процессе аттестации?

- A) Только руководители
- B) Только сотрудники
- C) Руководители и подчиненные
- D) Никакие сторонние лица

18. Какой из следующих критериев не учитывается при аттестации?

- A) Профессиональные навыки
- B) Личностные качества
- C) Внешний вид сотрудника
- D) Результаты работы

19. Какой документ обычно составляется по результатам аттестации?

- A) Отчет о финансовых показателях
- B) Аттестационный лист
- C) Договор о найме
- D) Положение о премировании

20. Какое из следующих утверждений верно относительно обратной связи в процессе аттестации?

- A) Она не важна для процесса аттестации
- B) Она должна быть односторонней
- C) Она должна быть конструктивной и поддерживающей
- D) Она должна быть формальной и краткой

21. Какой из следующих факторов может негативно повлиять на процесс аттестации?


- A) Четкие критерии оценки
- B) Недостаток доверия между сотрудником и руководством
- C) Объективные результаты работы
- D) Профессиональная подготовленность оценщиков

22. Какой подход к аттестации наиболее эффективен для развития сотрудников?

- A) Формальный и строгий подход без обсуждений
- B) Интерактивный подход с вовлечением сотрудников в процесс оценки
- C) Оценка только на основе количественных показателей
- D) Оценка, основанная исключительно на мнении руководства

23. Какой из следующих этапов не является частью процесса аттестации?

- A) Подготовка к аттестации
- B) Проведение аттестации

	МИНОБРНАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Факультет экономики и управления Кафедра инноватики и управления		
	Фонд оценочных средств по дисциплине «Оценка и аттестация персонала» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»		
Версия документа - 1	стр. 8 из 14	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

С) Увольнение сотрудника без объяснения причин

D) Анализ результатов аттестации

24. Какая форма аттестации предполагает использование тестов и заданий?

A) Интервью

B) Практическая аттестация

C) Самооценка

D) Опросник

25. Какой из следующих аспектов важен для успешной аттестации?

A) Секретность процесса оценки

B) Прозрачность критериев оценки

C) Устная форма проведения аттестации

D) Отсутствие обратной связи

26. Что может быть результатом положительной аттестации?

A) Увольнение сотрудника

B) Повышение квалификации или продвижение по службе

C) Снижение заработной платы

D) Никакие изменения не происходят

27. Какой этап является первым в процессе аттестации персонала?

A) Проведение аттестации

B) Подготовка к аттестации

C) Анализ результатов

D) Обсуждение результатов с сотрудниками

28. Кто обычно отвечает за организацию и проведение аттестации персонала?

A) Только HR-отдел

B) Руководители подразделений и HR-отдел

C) Только высшее руководство

D) Сами сотрудники

29. Какой из следующих методов оценки не рекомендуется использовать в процессе аттестации?

A) Опросник

B) Интервью

C) Случайная проверка без уведомления

D) Самооценка

30. Что следует сделать после завершения аттестации персонала?

A) Уволить всех сотрудников

B) Провести анализ результатов и обсудить их с сотрудниками

C) Игнорировать результаты аттестации

D) Опубликовать результаты в открытом доступе

Вопросы закрытого типа на установление соответствия

1. Установите соответствие между целями и задачами оценки (аттестации) и их содержанием:

A. Цель аттестации	1. чаще оценка занимаемой должности
B. Цель оценки персонала	2. Определение степени соответствия



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет экономики и управления
Кафедра инноватики и управления

Фонд оценочных средств по дисциплине «Оценка и аттестация персонала»
по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 9 из 14

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

	знаний, умений и навыков занимаемой должности
В. Задачи оценки	3.определение умений и навыков сотрудников (кандидатов)
Г. Задачи аттестации	4. Отбор, перемещение, направление на повышение квалификации или обучение, и т.д.

2. Установите соответствие между элементами процесса оценки и их содержанием:

А. Субъект оценки	1. Кандидат на замещение вакантной должности или уже работающий в компании сотрудник
Б. Объект оценки	2. Руководитель, сотрудники служб управления персоналом, эксперты, руководители подразделений, коллеги, сам сотрудник
В. Процедура оценки	3.Стандартная установленная характеристика, применяемая для оценки
Г. Критерий оценки	4. Установленный порядок проведения оценки в рамках определенных этапов в соответствии с определенными правилами (принципами)

Вопросы закрытого типа на установление последовательности

1. Расставьте в правильном порядке этапы прогноза потребности в персонале.

- А) подготовка данных
- Б) определение цели
- В) разработка и внедрение модели
- Г) подготовка гипотезы
- Д) аналитика данных
- Е) изменение управленческих процессов
- Ж) подбор источников данных


2. Расположите этапы аттестации в нужном порядке.

- А) Проведение аттестации
- Б) Подготовка к аттестации
- С) Анализ результатов
- Д) Обсуждение результатов с сотрудниками

Часть 2. Вопросы открытого типа

Вопросы открытого типа с кратким ответом (вставить термин или ответ, до трех слов)

1. Для фиксации результатов аттестации используется (название документа).

	МИНОБРНАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Факультет экономики и управления Кафедра инноватики и управления		
	Фонд оценочных средств по дисциплине «Оценка и аттестация персонала» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»		
Версия документа - 1	стр. 10 из 14	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

2. Оценка сотрудников на соответствие должности – это ... персонала.
3. Метод оценки, наиболее подходящий для выявления личностных характеристик сотрудников, - это
4. Метод оценки, предполагающий использование сценариев для анализа поведения сотрудников – это ...-...
5. Для анализа эффективности работы команды используется метод оценки

3.2.2 Перечень вопросов к зачету

1. Место и роль оценки персонала в кадровом менеджменте
2. Исторические аспекты изучения оценки персонала.
3. Международный опыт оценки персонала.
4. Понятия "оценка" и "аттестация" персонала, их отличия.
5. Определения оценки персонала у разных авторов.
6. Субъект, объект, критерии и система оценки.
7. Цели и задачи оценки персонала.
8. Функции и принципы оценки персонала.
9. Классификация систем оценки персонала.
10. Структура процедуры оценки персонала. Цель, субъекты, эксперты.
11. Выбор критериев оценки персонала.
12. Методы оценки персонала. Правила выбора метода оценки.
13. Характеристика основных оценочных методик.
14. Основные проблемы оценки персонала в организациях.
15. Возможные ошибки при проведении оценки. Их классификация.
16. Качественные методы оценки персонала.
17. Метод интервью.
18. Метод контрольных карт. Метод критических случаев.
19. Количественные методы оценки персонала: ранжирование, парное сравнение.
20. Заданное распределение, балльный метод.
21. Метод коэффициентов. Метод дневников.
22. Комбинированные методы оценки персонала. Метод эталона.
23. Метод шкалирования. Метод вынужденного выбора. Описательный метод.
24. Современные методы оценки персонала. Метод "ассесмент -центр".
25. Метод управления по целям. Оценка персонала по показателям КРІ.
26. 360-градусная аттестация. Оценка по компетенциям.
27. Автоматизированные методы оценки.
28. Психологические методы оценки персонала.
29. Тесты способностей, когнитивные тесты, проективные методы.
30. Методики определения лидерских качеств.
31. Тест М.Белбина на роли в команде.
32. Опросник для определения коммуникативной толерантности В.В.Бойко.
33. Биографическое интервью (Т.В.Андреева).
34. Графологическая психодиагностика личности (по почерку).
35. Самооценка творческого потенциала личности.
36. Опросник на стиль поведения в конфликте (К.Томас).



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет экономики и управления
Кафедра инноватики и управления

Фонд оценочных средств по дисциплине «Оценка и аттестация персонала»
по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1	стр. 11 из 14	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	---------------	------------------------	---------------

37. Диагностика личной креативности (Е.Туник).
28. Характерологический опросник Леонгарда.
39. Диагностика межличностных отношений Т.Лири.
40. Тест на предпринимательскую способность (Т.Кузьмина).
41. Тесты на стрессоустойчивость.
42. Самооценка психических состояний Айзенка.
43. Тест на интеллект Айзенка (IQ).
44. Проективные методики оценки персонала.
45. Алгоритм проведения аттестации персонала.
46. Цели аттестации. Преимущества регулярной аттестации.
47. Виды и кадровое обеспечение аттестации.

4. ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

4.1. Порядок проведения промежуточной аттестации (экзамена)

Зачет состоит из 2 частей:

1 часть – студент решает 15 тестовых вопросов закрытого типа, выбранных случайным образом. Продолжительность – 30 минут.

Максимальное количество баллов за выполнение задания – 60 баллов

2 часть – студент решает тесты открытого типа со свободным ответом, которые не предполагают вариантов ответа, правильный ответ требуется написать самостоятельно. Всего 5 тестовых вопросов, выбранных случайным образом. Продолжительность – 20 минут.

Максимальное количество баллов за выполнение задания – 40 баллов

Всего заданий – 20.

Максимальный балл – 100 баллов:


0-59 баллов - незачтено;

60-100 баллов -зачтено.

Общее время выполнения работы – 50 минут.

Первые два задания при низком уровне подготовки студента могут быть заменены на ответ на теоретические (зачетные) вопросы билета (критерии см.ниже).

Особенности проведения процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья обозначены в рабочей программе дисциплины (модуля).

	МИНОБРНАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Факультет экономики и управления Кафедра инноватики и управления		
	Фонд оценочных средств по дисциплине «Оценка и аттестация персонала» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»		
Версия документа - 1	стр. 12 из 14	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

4.2. Критерии оценивания промежуточной аттестации по видам оценочных средств

Ключи к тестовым вопросам закрытого типа с выбором одного ответа

1.В; 2.D, 3.C, 4.В; 5.А; 6.C; 7.В; 8.В; 9.А;10.А; 11.А; 12.В, 13.В, 14.C, 15.D, 16.В, 17.C, 18.C, 19.В, 20.C, 21.В, 22.В, 23.C, 24.В, 25.В, 26.в, 27.В, 28.В, 29.C, 30.В.

За каждый верный ответ – 4 балла.

Ключи к тестовым вопросам на установление соответствия

1. А-2, Б-3, В-4, Г-1.

2. А-2, Б-1, В-4, Г-3.

За полное соответствие (все 4 ответа) 4 балла, частичное (2-3 ответа) – 2 балла.

Ключи к вопросам закрытого типа на установление последовательности

1. БГЖАДВЕ

2. ВАСД.

За каждый верный ответ – 4 балла.

Ключи к вопросам открытого типа с кратким ответом

1. Аттестационный лист, 2.Аттестация, 3.Психометрическое тестирование, 4.Кейс-метод, 5. Деловая игра.

За полное совпадение ответа – 8 баллов, за частичное совпадение или частично верный ответ – 4 балла.

В нижеприведенной таблице представлены критерии оценивания **теоретического вопроса** при собеседовании на зачете.



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет экономики и управления
Кафедра инноватики и управления

Фонд оценочных средств по дисциплине «Оценка и аттестация персонала»
по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 13 из 14

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

Код компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине	Критерии оценивания	
		Зачтено	Незачтено
ПК-3	<p>Знать: ПК-3.1. Демонстрирует знание технологий и методов оценки персонала ПК-3.2. Демонстрирует знание порядка проведения аттестации персонала. Знает технологии и методы оценки персонала, порядок проведения аттестации персонала Уметь: ПК-3.3. Анализировать результаты оценки и аттестации персонала Анализировать результаты оценки и аттестации персонала; разрабатывать план оценки персонала и документы, определяющие порядок аттестации персонала Владеть: ПК-3.4. Разрабатывает план и определяет методы оценки персонала Навыками разработки плана и определения методов оценки персонала</p>	<p>Знает: - технологий и методов оценки персонала - порядка проведения аттестации персонала. Умеет: Анализировать результаты оценки и аттестации персонала Разрабатывать план оценки персонала и документы, определяющие порядок аттестации персонала Владеет: Навыками разработки плана и определения методов оценки персонала</p>	<p>Не знает: - технологий и методов оценки персонала - порядка проведения аттестации персонала. Не умеет: Анализировать результаты оценки и аттестации персонала Разрабатывать план оценки персонала и документы, определяющие порядок аттестации персонала Не владеет: Навыками разработки плана и определения методов оценки персонала</p>



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет экономики и управления
Кафедра инноватики и управления

Фонд оценочных средств по дисциплине «Оценка и аттестация персонала»
по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 14 из 14

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

4.3. Результаты промежуточной аттестации и уровни сформированности компетенций

Уровни сформированности компетенций определяется следующим образом:

1. Высокий уровень сформированности компетенций соответствует оценке зачтено:

предполагает формирование компетенций на высоком уровне, готовность к самостоятельной профессиональной деятельности: формируются системные знания по оценке и аттестации персонала, необходимые для овладения навыками количественного и качественного анализа при использовании различных методов и методик оценки. Студент способен аргументировать собственную точку зрения по дискуссионным вопросам дисциплины, решать практические задачи;

2. Средний уровень соответствует оценке зачтено:

предполагает формирование компетенций на более высоком уровне: формируется общее понимание об оценке и аттестации персонала, выработки и реализации управленческих решений; количественного и качественного анализа при использовании различных методов и методик оценки, студент способен давать развернутые ответы на теоретические вопросы дисциплины с отдельными неточностями, решать практические задачи с небольшими затруднениями.

3. Базовый уровень соответствует оценке зачтено:

предполагает формирование компетенций на начальном уровне: формируется общее представление о оценке и аттестации персонала, владение экономической и управленческой терминологией, умение в целом ориентироваться в количественных и качественных методах оценки и организации аттестации персонала.

4. Низкий уровень соответствует оценке неудовлетворительно (незачтено).

