

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Косенок Сергей Михайлович
Должность: ректор
Дата подписания: 02.07.2025 08:58:10
Уникальный программный ключ:
e3a68f3eaa1e62674b54f4998099d3d6bfdfc836

Оценочные материалы для промежуточной аттестации по дисциплине
Название дисциплины «Оценка эффективности деятельности сотрудников»

Код, направление подготовки	38.04.02 Менеджмент
Направленность (профиль)	Менеджмент в образовании
Форма обучения	Очная
Кафедра-разработчик	Менеджмента и бизнеса
Выпускающая кафедра	Менеджмента и бизнеса

Типовые задания для контрольной работы (3 семестр):

Формат контрольной работы: Комбинированный (теоретические вопросы, практические задания, кейс-стади)

I. Теоретические вопросы (30 баллов):

1. Ключевые цели и задачи системы оценки эффективности деятельности сотрудников в образовательной организации.
2. Специфические особенности необходимо учитывать при разработке такой системы в сфере образования.
3. Сравнительная характеристика методов оценки эффективности деятельности сотрудников (например, метод 360 градусов, KPI, метод рейтингов, метод поведенческих якорей).
4. Преимущества и недостатки каждого метода, а также области их наиболее эффективного применения в образовательной организации.
5. Взаимосвязь между системой оценки эффективности деятельности сотрудников и системой мотивации персонала.
6. Инструменты мотивации, в основанные на результатах оценки эффективности.
7. Примеры применения инструментов мотивации, в основанные на результатах оценки эффективности.

II. Практические задания (40 баллов):

1. Разработайте систему ключевых показателей эффективности (KPI) для должности "учитель начальных классов" в общеобразовательной школе. Обоснуйте выбор каждого KPI и предложите метрики для его измерения.
- 2: Представьте, что вы являетесь руководителем отдела кадров образовательной организации. Вам необходимо разработать анкету для проведения оценки "360 градусов" для преподавателя вуза. Какие вопросы вы включите в анкету для оценки его компетенций, профессиональных качеств и эффективности работы? Приведите три аргумента своего выбора.

III. Кейс-стади:

Ситуация: В средней школе наблюдается текучесть кадров среди учителей-предметников. Анализ показал, что одной из причин является отсутствие прозрачной и справедливой системы оценки их деятельности. Руководство школы решило внедрить новую систему оценки, которая будет учитывать вклад каждого учителя в результаты работы школы и стимулировать их профессиональный рост.

Задание:

1. Предложите комплексную систему оценки эффективности деятельности учителей-предметников, учитывающую специфику их работы, цели и задачи школы.
2. Опишите этапы внедрения данной системы в школе. Какие трудности могут возникнуть на каждом этапе и как их можно преодолеть?
3. Предложите конкретные мероприятия по повышению квалификации учителей, основанные на результатах проведенной оценки. Как результаты оценки могут быть использованы для разработки индивидуальных планов развития для каждого учителя?

Дополнительные рекомендации:

- при разработке KPI следует руководствоваться принципами SMART (Specific, Measurable, Achievable, Relevant, Time-bound).
- анкета для оценки "360 градусов" должна включать вопросы, оценивающие как профессиональные компетенции, так и личностные качества преподавателя.
- при анализе кейс-стади следует учитывать различные факторы, влияющие на эффективность деятельности учителей (например, материально-техническое обеспечение, социально-психологический климат в коллективе, поддержка руководства).

Типовые вопросы к зачету (3 семестр):

1. Определение оценки эффективности деятельности сотрудников. Цели, задачи и принципы системы оценки в организации.
2. Роль и место оценки эффективности деятельности в системе управления персоналом. Взаимосвязь с другими функциями управления персоналом.
3. Основные этапы процесса оценки эффективности деятельности сотрудников.
4. Критерии эффективности деятельности сотрудников. Классификация критериев. Требования к критериям оценки.
5. Факторы, влияющие на эффективность деятельности сотрудников.
6. Этические аспекты оценки эффективности деятельности.
7. Особенности оценки эффективности деятельности в образовательной организации.
8. Традиционные методы оценки: метод рейтингов, метод вынужденного выбора, метод анкет с оценками. Преимущества и недостатки.
9. Метод управления по целям (MBO). Этапы внедрения. Преимущества и недостатки.
10. Метод сбалансированных показателей (BSC). Сущность, перспективы, показатели. Применение в образовании.
11. Метод 360 градусов. Цели, этапы проведения, участники. Преимущества и недостатки.
12. Метод поведенческих якорей (BARS). Разработка и применение.
13. Оценка по компетенциям. Сущность, этапы внедрения. Матрица компетенций.
14. Ключевые показатели эффективности (KPI). Разработка, внедрение, мониторинг. Специфика KPI для образовательной сферы.
15. Планирование внедрения системы оценки эффективности деятельности.
16. Разработка и утверждение регламентирующих документов (положение об оценке, методики оценки, формы отчетности).
17. Подготовка и обучение персонала к работе в системе оценки эффективности.
18. Проведение оценки эффективности деятельности сотрудников. Сбор и анализ информации.
19. Обратная связь по результатам оценки. Разработка планов развития.
20. Использование результатов оценки эффективности деятельности для принятия управленческих решений (мотивация, повышение квалификации, продвижение, ротация, увольнение).
21. Анализ и совершенствование системы оценки эффективности деятельности.
22. Автоматизация системы оценки эффективности деятельности.
23. Взаимосвязь оценки эффективности деятельности и системы мотивации персонала.
24. Виды мотивации, применяемые на основе результатов оценки: материальная, нематериальная, карьерная.

25. Разработка системы премирования на основе КРІ и результатов оценки.
26. Формирование фонда оплаты труда с учетом личного вклада в общие результаты работы.
27. Аттестация педагогических работников: цели, порядок проведения, критерии оценки.
28. Примеры КРІ для различных должностей в образовательной организации (учитель, преподаватель, директор, методист, и т.д.).
29. Анализ кейсов по внедрению системы оценки эффективности деятельности в образовательной организации. Определение проблем и разработка решений.
30. Разработка анкеты для оценки "360 градусов" для конкретной должности в образовательной организации.
31. Разработка индивидуального плана развития сотрудника на основе результатов оценки эффективности.
32. Разработка системы мотивации для педагогических работников на основе результатов аттестации.