

**Примерные оценочные материалы, применяемые при проведении промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)
«Основы грейдинга»**

При проведении промежуточной аттестации обучающемуся предлагается дать ответы на 4 вопроса, приведенных в билете, из нижеприведенного списка.

Примерный перечень вопросов

1. Грейдинг и должностной анализ в системе управления персоналом
2. Управление персоналом и анализ работы
3. Управление персоналом и грейдинг
4. Изучение работ: анализ, описание и оценка
5. Методология анализа работы
6. Методики анализа работы
7. PAQ
8. CMQ
9. FJA
10. O*NET
11. Методы определения значимости должностей
12. Неаналитические методы 6
13. Аналитические методы
14. Факторный метод
15. Балльный метод
16. Определение и оценка ключевых должностей
17. Изучение рыночной оплаты труда
18. Сопоставление окладов и «весов» должностей
19. Определение грейдов и групп грейдов
20. Определение грейдов — метод классификации
21. Определение границ грейдов — аналитический подход
22. Определение тарифов
23. Определение размера окладов
24. Анализ и исправление несоответствий
25. Классические методы грейдинга
26. Метод «Хэй Груп»
27. Метод «Уотсон Уайетт»
28. Метод оценки должностей компании «Кодак»
29. Компетенции и цели компании
30. Компетенции
31. Компетенции и компетентность
32. Компетенции как полезные качества
33. Компетенции как способность решать задачи, обеспечивая необходимое качество
34. Терминологические трудности
35. Требования должности и компенсируемые факторы
36. Профиль компетенций и требования должности

- 37. Стратегия компании — источник требований к персоналу
- 38. Концепция MOS
- 39. Организация стратегического семинара
- 40. Выявление видения
- 41. Коучинг для определения видения, миссии, ценностей, стратегий
- 42. Эпос. Метод «этнографической экспедиции»
- 43. Репертуарный метод для выявления ценностей и компетенций
- 44. Методика оценки должностей
- 45. От стратегии к требованиям должности: что формализуемо, а что нет
- 46. Определение параметров должности
- 47. Использование шкалирования и балльной оценки
- 48. Шкалирование
- 49. Опросники
- 50. От параметров должности к требованиям должности
- 51. Методика ранжирования с использованием опросника
- 52. Методика оценки должностей на основе «личностного подхода»
- 53. «Обратный ход»: от компетенций к параметрам должности
- 54. Проекция методики 16 факторов личности на требования должности
- 55. Управление корпоративным поведением
- 56. Найти не только нужных, но и пригодных
- 57. Требования должности как заявка на подбор
- 58. Испытательный срок — «медленный» ассессмент
- 59. Аттестация — оценка компетенции и результативности сотрудника
- 60. Оценка компетенций
- 61. Оценка результативности
- 62. Выводы аттестации — карьера, обучение, мотивация
- 63. Как работает аттестационная матрица
- 64. Карьерный вектор
- 65. Мотивационный вектор
- 66. Вектор обучения