

Примерные оценочные материалы, применяемые при проведении промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

«Разработка системы грейдов»

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
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