

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Волгоградский государственный социально-педагогический университет»
Факультет управления и экономико-технологического образования
Кафедра управления персоналом и экономики в сфере образования

*Приложение к программе
учебной дисциплины*

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации студентов
по дисциплине **«Рекрутмент персонала»**

Направление 38.03.03 «Управление персоналом»
Профиль «Управление персоналом организации»

очная форма обучения

Заведующий кафедрой

Зинь / *Е.В. Зинь*
« *27* » *июне* 2016 г.

Волгоград
2016

1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

1.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Процесс освоения дисциплины направлен на овладение следующими компетенциями:

- знанием основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике (ПК-2);
- знанием основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владением методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике (ПК-3);
- знанием целей, задач и видов аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, умением разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала и владением навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала (ПК-7).

Этапы формирования компетенций в процессе освоения ОПОП

Код компетенции	Этап базовой подготовки	Этап расширения и углубления подготовки	Этап профессионально-практической подготовки
ПК-2	Маркетинг персонала, Основы кадровой политики и кадрового планирования	Антикризисное управление персоналом, Аудит и контроллинг персонала, Маркетинг, Рекрутмент персонала	
ПК-3	Управленческий учет и учет персонала	Антикризисное управление персоналом, Рекрутмент персонала	
ПК-7	Управление человеческими ресурсами	Аудит и контроллинг персонала, Оценка персонала, Психодиагностика в управлении персоналом, Рекрутмент персонала	

1.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Показатели оценивания компетенций на различных этапах их формирования в процессе освоения учебной дисциплины

№	Разделы дисциплины	Формируемые компетенции	Показатели сформированности (в терминах «знать», «уметь», «владеть»)
1	Этапы рекрутмента	ПК-2-3, ПК-7	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – механизм отбора и подбора персонала; – стратегии привлечения персонала; <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – вырабатывать критерии подбора и расстановки персонала; – разрабатывать профиль должности;
2	Собеседование с кандидатом	ПК-2-3, ПК-7	<p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – разрабатывать технологию проведения собеседования с кандидатом на должность; <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – методами оценки персонала; – навыками проведения процедур отбора и подбора персонала;

Критерии оценивания компетенций

Код компетенции	Пороговый (базовый) уровень	Повышенный (продвинутый) уровень	Высокий (превосходный) уровень
ПК-2	<p>Имеет теоретические представления об особенностях и этапах кадрового планирования и контроллинга. Владеет основными понятиями маркетинга персонала. Знает способы разработки и реализации стратегии привлечения персонала.</p>	<p>Демонстрирует знание специфики кадрового планирования. Имеет представление и понимает механизм кадрового планирования и контроллинга. Свободно владеет основными понятиями маркетинга персонала. Способен к использованию основных способов разработки и реализации стратегии привлечения персонала в практической деятельности.</p>	<p>Демонстрирует глубокое понимание механизма кадрового планирования и контроллинга. Свободно владеет основными понятиями маркетинга персонала и умеет применять полученные знания при решении прикладных задач. На основе широкого круга источников и литературы способен к использованию основных способов разработки и реализации стратегии привлечения персонала в практической деятельности. Самостоятельно систематизирует полученную информацию, стремится строить целостную картину по проблемам кадрового планирования и контроллинга.</p>

ПК-3	<p>Имеет теоретические представления об особенностях разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала.</p> <p>Обладает знаниями о профессионально важных качествах.</p> <p>Знает основные требования к найму, разработке и внедрению программ и процедур подбора и отбора персонала.</p> <p>Называет и характеризует основные методы деловой оценки персонала.</p>	<p>На основе широкого круга источников и литературы имеет теоретические представления об особенностях разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала и умеет применять полученные знания при решении прикладных задач.</p> <p>Обладает навыками составления профиля должности и умеет выделить профессионально важные качества.</p> <p>Знает основные требования к найму, разработке и внедрению программ и процедур подбора и отбора персонала.</p> <p>Готов к использованию основных методов деловой оценки персонала при решении профессиональных задач.</p>	<p>Владеет навыками разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала.</p> <p>Обладает навыками составления профиля должности и умеет выделять профессионально важные качества.</p> <p>Понимает механизм рекрутмента персонала, знает требования к найму, разработке и внедрению программ и процедур подбора и отбора персонала.</p> <p>Умеет осуществлять деловую оценку персонала при решении профессиональных задач.</p> <p>Самостоятельно систематизирует полученную информацию, стремится строить целостную картину по проблемам отбора и подбора персонала, а также его деловой оценки.</p>
ПК-7	<p>Имеет теоретические знания о специфике аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации.</p> <p>Знает основные технологии текущей деловой оценки персонала.</p>	<p>Знает и понимает специфику аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации.</p> <p>Выделяет и характеризует цели, задачи и виды аттестации.</p> <p>Способен к</p>	<p>Способен применять различные способы текущей деловой оценки персонала в профессиональной деятельности с учетом стратегического плана организации.</p> <p>Обладает умением разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала.</p> <p>Владеет навыками проведения аттестации.</p> <p>Готов научно обосновывать выбранные способы аттестации и деловой оценки персонала, выявляя их достоинства и указывая на</p>

	Объясняет целесообразность проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала.	применять различные технологии текущей деловой оценки персонала в профессиональной деятельности.	недостатки.
--	--	--	-------------

Оценочные средства и шкала оценивания (схема рейтинговой оценки)

№	Оценочное средство	Баллы	Оцениваемые компетенции	Семестр
1	Ответы на задания практических занятий	10	ПК-2-3, ПК-7	5
2	Кейсы	25	ПК-2-3, ПК-7	5
3	Ролевые игры	25	ПК-2-3, ПК-7	5
4	Экзамен	40	ПК-2-3, ПК-7	5

Итоговая оценка по дисциплине определяется преподавателем на основании суммы баллов, набранных студентом в течение семестра и период промежуточной аттестации.

Оценка «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» и «неудовлетворительно» выставляется с учётом требований следующей шкалы:

- «отлично» – от 91 до 100 баллов – теоретическое содержание курса освоено полностью, сформированы необходимые практические навыки работы с освоенным материалом, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному.
- «хорошо» – от 76 до 90 баллов – теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено минимальным числом баллов, некоторые виды заданий выполнены с ошибками.
- «удовлетворительно» – от 61 до 75 баллов – теоретическое содержание курса освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий выполнено, но не высокого качества.
- «неудовлетворительно» – 60 и менее баллов – теоретическое содержание курса не освоено, необходимые практические навыки работы не сформированы, выполненные учебные задания содержат грубые ошибки, дополнительная самостоятельная работа над материалом курса не приведет к существенному повышению качества выполнения учебных заданий.

2. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА

Данный раздел содержит типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы. Описание каждого оценочного средства содержит методические материалы, определяющие процедуры

оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.

Перечень оценочных средств, материалы которых представлены в данном разделе:

1. Ответы на задания практических занятий
2. Кейсы
3. Ролевые игры
4. Экзамен