

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 «**Технологии рекрутмента**»

Направление 38.04.02 «Менеджмент»

Магистерская программа «Управление человеческими ресурсами»

очно-заочная форма обучения

Заведующий кафедрой

З. В. Зуржика
«*29*» августа 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:

- готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения (ОК-2);
- способностью управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями (ПК-1);
- способностью обобщать и критически оценивать результаты исследований актуальных проблем управления, полученные отечественными и зарубежными исследователями (ПК-7);
- способность применять на практике разнообразные методы и технологии управления человеческими ресурсами и теоретически обосновывать эффективность их применения при решении профессиональных задач (СК-1).

Этапы формирования компетенций в процессе освоения ОПОП

Код компетенции	Этап базовой подготовки	Этап расширения и углубления подготовки	Этап профессионально-практической подготовки
ОК-2	Стратегический дрейф, Форсайт-менеджмент	Аутсорсинг и аутстафинг в управлении человеческими ресурсами, Технологии рекрутмента, Управленческие инновации в управлении человеческими ресурсами	
ПК-1	Стратегический дрейф	Иностранный язык делового общения, Коммуникативный менеджмент, Правовые основы управленческой деятельности, Психолого-педагогическая компетентность менеджера, Современная теория и практика мотивации и стимулирования труда, Современные методы оценки трудового потенциала, Технологии рекрутмента,	Преддипломная практика

		<p>Управление инновациями, Управление социально-экономическими системами, Управленческие инновации в управлении человеческими ресурсами</p>	
ПК-7	Современный стратегический анализ	<p>Аутсорсинг и аутстафинг в управлении человеческими ресурсами, Лидерство и управление командой, Методология исследовательской деятельности, Современные проблемы менеджмента, Технологии рекрутмента, Управленческие инновации в управлении человеческими ресурсами</p>	
СК-1		<p>Коммуникативный менеджмент, Современная теория и практика мотивации и стимулирования труда, Стратегическое управление человеческими ресурсами, Техника принятия эффективных управленческих решений в трудовой сфере, Технологии рекрутмента, Управленческие инновации в управлении человеческими ресурсами</p>	<p>Научно-исследовательская работа, Преддипломная практика</p>

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	Теоретические основы рекрутмента	ОК-2, ПК-1	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – знать методы поиска кандидатов; <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – уметь применять на практике навыки поиска кандидатов и публикаций вакансий; <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – владеть современными техническими возможностями электронных баз данных;
2	Технологии рекрутмента	ПК-7, СК-1	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – знать основы управления рекрутментом; <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – уметь применять практические приемы рекрутмента; <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – владеть технологиями поиска и подбора высококвалифицированных сотрудников с целью привлечения их для реализации стратегических целей фирмы;
3	Рекрутмент как часть общей системы управления персоналом	ПК-7, СК-1	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – знать основы управления рекрутментом; <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – уметь применять практические приемы рекрутмента; <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – владеть технологиями поиска и подбора высококвалифицированных сотрудников с целью привлечения их для реализации стратегических целей фирмы;

Критерии оценивания компетенций

Код компетенции	Пороговый (базовый) уровень	Повышенный (продвинутый) уровень	Высокий (превосходный) уровень
ОК-2	Неполное	Определенные	Сформированные

	представление о готовности действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения.	пробелы в знаниях о готовности действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения.	систематические представления о готовности действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения.
ПК-1	Несистематическое использование знаний о способности управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями.	Определенные пробелы в умениях применять способности управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями.	Сформированное умение применять способности управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями.
ПК-7	Несистематическое использование знаний о способности обобщать и критически оценивать результаты исследований актуальных проблем управления, полученные отечественными и зарубежными исследователями.	Определенные пробелы в умениях применять способности обобщать и критически оценивать результаты исследований актуальных проблем управления, полученные отечественными и зарубежными исследователями.	Сформированное умение применять способности обобщать и критически оценивать результаты исследований актуальных проблем управления, полученные отечественными и зарубежными исследователями.
СК-1	Неполное умение применять на практике разнообразные методы и технологии управления человеческими ресурсами и теоретически обосновывать эффективность их применения при решении профессиональных задач.	Определенные пробелы в умении применять на практике разнообразные методы и технологии управления человеческими ресурсами и теоретически обосновывать эффективность их применения при решении профессиональных задач.	Сформированное умение применять на практике разнообразные методы и технологии управления человеческими ресурсами и теоретически обосновывать эффективность их применения при решении профессиональных задач.

**Оценочные средства и шкала оценивания
(схема рейтинговой оценки)**

№	Оценочное средство	Баллы	Оцениваемые компетенции	Семестр
1	Конспект статьи	5	ОК-2, СК-1	5
2	Конспект монографии	15	ПК-1, СК-1	5
3	Реферат	15	ПК-7, СК-1	5
4	Контрольная работа	15	ПК-1	5
5	Тест	10	ПК-7	5
6	Зачет	40	ОК-2, ПК-1, ПК-7, СК-1	5

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

Студент, набравший в сумме 60 и менее баллов, получает отметку «незачтено». Студент, набравший 61-100 баллов, получает отметку «зачтено».

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. Конспект статьи
2. Конспект монографии
3. Реферат
4. Контрольная работа
5. Тест
6. Зачет