

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Волгоградский государственный социально-педагогический университет»
Институт технологии, экономики и сервиса
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 «**HR-инжиниринг**»

Направление 38.04.03 «Управление персоналом»
Магистерская программа «Организация кадрового консалтинга»

заочная форма обучения

Заведующий кафедрой

Змс / *Е.В. Зуралева*

«*31*» *08* 2018 г.

Волгоград
2018

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:

- владением методами и программными средствами обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы (ОПК-10);
- способностью разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации (ПК-9).

Этапы формирования компетенций в процессе освоения ОПОП

Код компетенции	Этап базовой подготовки	Этап расширения и углубления подготовки	Этап профессионально-практической подготовки
ОПК-10	Инновационные технологии принятия кадровых решений	HR-инжиниринг, Бюджетирование управления персоналом	
ПК-9	Социальная политика государства и управление социальным развитием организации	HR-инжиниринг, Профилактика профессионального выгорания, Управление конфликтами и стрессами	Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая), Преддипломная практика

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	HR-инжиниринг – инструмент организационного развития	ОПК-10	знать: – ☐ трактовки понятий «инжиниринг» и «реинжиниринг» в контексте организационных и экономических задач; классификации трудовых

			процессов во взаимосвязи с классификацией производственных и технологических процессов; уметь: – ☐ применять технологии измерения и нормирования трудовых процессов; владеть: – ☐ закономерностями формирования трудовых процессов в производственном процессе организации;
2	HR-поддержка внедрения новых стандартов деятельности персонала	ПК-9	знать: – ☐ элементы и технологии трудовых процессов; особенности трудовых процессов в управлении производственным коллективом; уметь: – ☐ обосновывать трансформацию организационной структуры, кадровой политики организации в ходе реинжиниринга бизнес-процесса; владеть: – ☐ навыками микроэлементного анализа трудовых процессов; навыками комплексного проектирования и перепроектирования трудовых процессов и работ;

Критерии оценивания компетенций

Код компетенции	Пороговый (базовый) уровень	Повышенный (продвинутый) уровень	Высокий (превосходный) уровень
ОПК-10	Не систематическое владение методами и программными средствами обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать	Определенные пробелы в применении методов и программных средств обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом, способности взаимодействовать со службами информационных технологий и	Успешное и систематическое владение методами и программными средствами обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы.

	корпоративные информационные системы.	эффективно использовать корпоративные информационные системы.	
ПК-9	Не систематическое применение способности разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации.	Определенные пробелы применения способности разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации.	Успешное и систематическое применение способности разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации.

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

№	Оценочное средство	Баллы	Оцениваемые компетенции	Семестр
1	Опрос	15	ОПК-10	1у
2	Контрольная работа	12	ПК-9	1у
3	Реферат	10	ОПК-10	1у
4	Конспект статьи	10	ПК-9	1у
5	Статья	13	ПК-9	1у
6	Опрос	15	ОПК-10	1з
7	Контрольная работа	12	ПК-9	1з
8	Реферат	10	ОПК-10	1з
9	Конспект статьи	10	ПК-9	1з
10	Статья	13	ПК-9	1з
11	Экзамен	40	ОПК-10, ПК-9	1з

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. Опрос
2. Контрольная работа
3. Реферат
4. Конспект статьи
5. Статья
6. Экзамен

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине «**HR-инжиниринг**»

Направление 38.04.03 «Управление персоналом» магистерская программа
«Организация кадрового консалтинга»

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.

1. Опрос

Проверяемые компетенции:

– владение методами и программными средствами обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы (ОПК-10).

Вопросы для устного обсуждения

1. HR-инжиниринг: понятие, задачи
2. Основные функции HR-инжиниринга
3. Аудит управления человеческими ресурсами.
4. Глобализация и управление человеческими ресурсами.
5. Диагностика и оценка эффективности системы управления человеческими ресурсами. Диагностика системы управления персоналом кризисного предприятия и пути ее совершенствования
6. Заработная плата и ее основные характеристики
7. Зарубежный опыт управления человеческими ресурсами
8. Исследование и разработка программ адаптации в конкретных условиях
9. Исследование программ обучения персонала, оценка их эффективности
10. Кадровая служба компании: экономические и профессиональные критерии оценки эффективности
11. Концепции «управление персоналом» и «управление человеческими ресурсами»: сравнительный анализ
12. Корпоративная культура компании и внутренние коммуникации
13. Корпоративные конфликты и их регулирование
14. Методики определения количественной потребности в человеческих ресурсах с учетом сферы деятельности предприятия
15. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала
16. Оптимизация численности персонала
17. Организация информационного обеспечения системы управления человеческими ресурсами
18. Организация обучения персонала
19. Организация эффективной системы компенсаций в организации
20. Основные направления управления человеческими ресурсами в международных компаниях
21. Основные составляющие профессиональных обзоров зарплаты
22. Особенности управления персоналом в период реорганизации и сокращения производства
23. Особенности управления человеческими ресурсами в организациях различной организационно-правовой формы
24. Особенности управления человеческими ресурсами в отраслях народного хозяйства
25. Оценка результатов деятельности персонала организации
26. Перспективы и особенности развития управления человеческими ресурсами в России
27. Повышение конкурентных преимуществ организации за счет улучшения использования кадрового потенциала
28. Повышение лояльности персонала, текучесть и проблема абсентеизма в компании
29. Политика управления карьерой в организации
30. Построение эффективной системы мотивации персонала: российский и зарубежный опыт
31. Проблемы формирования профессиональной кадровой службы в организации
32. Роль и место кадровых служб в достижении целей организации.

Устные опросы проводятся во время практических занятий и возможны при проведении зачета в качестве дополнительного испытания при недостаточности результатов тестирования и решения задачи. Вопросы опроса не должны выходить за рамки объявленной для данного занятия темы. Устные опросы необходимо строить так, чтобы вовлечь в тему обсуждения максимальное количество обучающихся в группе, проводить параллели с уже пройденным учебным материалом данной дисциплины и смежными курсами, находить удачные примеры из современной действительности, что увеличивает эффективность усвоения материала на ассоциациях.

Основные вопросы для устного опроса доводятся до сведения студентов на предыдущем практическом занятии.

Оценивание результатов устных опросов на практических занятиях

Уровень знаний определяется оценками «отлично» - 12-15 баллов, «хорошо» - 7-11 баллов, «удовлетворительно» - 3-6 балла, «неудовлетворительно» - 1-2 балла.

Оценка «отлично» – студент показывает полные и глубокие знания программного материала, логично и аргументировано отвечает на поставленный вопрос, а также дополнительные вопросы, показывает высокий уровень теоретических знаний.

Оценка «хорошо» – студент показывает глубокие знания программного материала, грамотно его излагает, достаточно полно отвечает на поставленный вопрос и дополнительные вопросы, умело формулирует выводы. В тоже время при ответе допускает несущественные погрешности.

Оценка «удовлетворительно» – студент показывает достаточные, но не глубокие знания программного материала; при ответе не допускает грубых ошибок или противоречий, однако в формулировании ответа отсутствует должная связь между анализом, аргументацией и выводами. Для получения правильного ответа требуется уточняющие вопросы.

Оценка «неудовлетворительно» – студент показывает недостаточные знания программного материала, не способен аргументировано и последовательно его излагать, допускаются грубые ошибки в ответах, неправильно отвечает на поставленный вопрос или затрудняется с ответом.

2. Контрольная работа

Проверяемые компетенции:

- способности разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации (ПК-9)

Вариант 1

1. Система организации управленческого труда в организации
2. Система оценки деятельности кадровой службы
3. Современные подходы к управлению человеческими ресурсами
4. Сравнительный анализ систем оплаты труда, преимущества и недостатки
5. Стратегии набора и отбора персонала в современных условиях
6. Технология аутплейсмента
7. Технология Центра оценки (Assessment Center)
8. Традиционные и современные методы кадрового планирования

Вариант 2

1. Управление инновациями в кадровой работе
2. Управление персоналом в условиях внешнего и внутреннего кризиса
3. Управление профориентацией и адаптацией работников
4. Управление системой набора, отбора и наймом персонала в компании
5. Формирование и развитие организационной культуры
6. Формирование кадрового резерва и развитие наставничества в компании
7. Формирование кадровой политики на различных этапах жизненного цикла предприятия
8. Формирование управленческого потенциала в современных условиях.

Оценивание результатов проведения контрольной работы

Уровень знаний определяется оценками «отлично» - 10-12 баллов, «хорошо» - 7-9 баллов, «удовлетворительно» - 3-6 балла, «неудовлетворительно» - 1-2 балла.

Оценка «отлично» – студент показывает полные и глубокие знания программного материала, логично и аргументировано отвечает на поставленный вопрос, а также дополнительные вопросы, показывает высокий уровень теоретических знаний.

Оценка «хорошо» – студент показывает глубокие знания программного материала, грамотно его излагает, достаточно полно отвечает на поставленный вопрос и дополнительные вопросы, умело формулирует выводы. В тоже время при ответе допускает несущественные погрешности.

Оценка «удовлетворительно» – студент показывает достаточные, но не глубокие знания программного материала; при ответе не допускает грубых ошибок или противоречий, однако в формулировании ответа отсутствует должная связь между анализом, аргументацией и выводами. Для получения правильного ответа требуется уточняющие вопросы.

Оценка «неудовлетворительно» – студент показывает недостаточные знания программного материала, не способен аргументировано и последовательно его излагать, допускается грубые ошибки в ответах, неправильно отвечает на поставленный вопрос или затрудняется с ответом.

3. Реферат

Проверяемые компетенции:

– владение методами и программными средствами обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы (ОПК-10).

Тематика рефератов.

1. Традиционные и современные методы кадрового планирования
2. Кадровая служба компании: экономические и профессиональные критерии оценки эффективности
3. Стратегии набора и отбора персонала в современных условиях
4. Корпоративные конфликты и их регулирование
5. Исследование и разработка программ адаптации в конкретных условиях
6. Политика управления карьерой в организации
7. Формирование резерва и развитие наставничества в компании
8. Корпоративная культура компании и внутренние коммуникации
9. Концепции «управление персоналом» и «управление человеческими ресурсами»: сравнительный анализ
10. Зарубежный опыт HR-инжиниринга
11. Рынок труда как социальная среда распределения и обмена рабочей силы
12. Роль и место кадровых служб в достижении целей организации
13. Исследование программ обучения персонала, оценка их эффективности
14. Особенности управления кадровым резервом в конкретных социально-экономических условиях
15. Диагностика и оценка эффективности системы управления человеческими ресурсами
16. Построение эффективной системы мотивации персонала: российский и зарубежный опыт
17. Управление персоналом в условиях внешнего и внутреннего кризиса.
18. Управление затратами на персонал
19. Сущность и показатели оценки эффективности деятельности кадровых служб
20. Методы оценки эффективности деятельности кадровых служб
21. Оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом организации
22. Сущность и содержание аудита персонала
23. Классификация типов и этапы аудита персонала

Критерии оценки реферата

Критерии	Показатели	Баллы
Новизна реферированного текста	- актуальность проблемы и темы; - новизна и самостоятельность в постановке проблемы, в формулировании нового аспекта выбранной для анализа проблемы; - наличие авторской позиции, самостоятельность суждений	0-2
Степень раскрытия сущности проблемы	- соответствие плана теме реферата; - соответствие содержания теме и плану реферата; - полнота и глубина раскрытия основных понятий проблемы; - обоснованность способов и методов работы с материалом; - умение работать с литературой, систематизировать и структурировать материал; - умение обобщать, сопоставлять различные точки зрения по рассматриваемому вопросу, аргументировать основные положения и выводы.	0-3
Обоснованность выбора источников	- круг, полнота использования литературных источников по проблеме; - привлечение новейших работ по проблеме (журнальные публикации, материалы сборников научных трудов и т.д.).	0-3
Соблюдение требований к оформлению	- правильное оформление ссылок на используемую литературу; - грамотность и культура изложения; - владение терминологией и понятийным аппаратом проблемы; - соблюдение требований к объему реферата; - культура оформления: выделение абзацев.	0-1
Грамотность	- отсутствие орфографических и синтаксических ошибок, стилистических погрешностей; - отсутствие опечаток, сокращений слов, кроме общепринятых; - литературный стиль.	0-1
ИТОГО в соответствии с рейтингом		10

4. Конспект статьи

Проверяемые компетенции:

- способности разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации (ПК-9)

Методические рекомендации по конспектированию научной статьи

В зависимости от формы записи содержания принято выделять несколько видов конспектов: план-конспект (плановый), текстуальный (цитатный), тематический, свободный,

Плановый конспект формируется с помощью предварительно сделанного плана произведения, причем каждому вопросу плана отвечает определенная часть конспекта. План-конспект имеет, в свою очередь, несколько разновидностей:

а) вопросно-ответный (на пункты плана, выраженные в вопросительной форме, конспект дает точные ответы). В этом случае страница обычно делится пополам, в левой части конспектирующий самостоятельно формулирует вопросы или проблемы, затронутые в данном тексте, а в правой части дает ответы на них.

Одной из модификаций вопросно-ответного метода является таблица, где место вопроса занимает формулировка проблемы, поднятой автором текста, а место ответа -

решение данной проблемы. Иногда в таблице могут появиться и дополнительные графы: например, «мое мнение» и т.п.

б) схематичный плановый конспект (отражает логическую структуру и взаимосвязь отдельных положений). Обычно используется схема с фрагментами, позволяющая ярче выявить структуру текста. При этом фрагменты текста (опорные слова, словосочетания, пояснения всякого рода) в сочетании с графикой помогают созданию рационально - лаконичного конспекта.

Простая схема — способ конспектирования, близкий к схеме с фрагментами, объяснений к которой конспектирующий не пишет, но должен уметь давать их устно. Этот способ требует высокой квалификации конспектирующего. В противном случае такой конспект нельзя будет использовать.

Текстуальный, или цитатный — это конспект, созданный в основном из цитат. Сложность такого вида конспектирования — в сохранении между цитатами смысловой связи и логики целого текста, исключении из цитируемого фрагмента второстепенных деталей, перегружающих конспект.

Тематический конспект составляется на основе нескольких источников для раскрытия определенной темы, проблемы, заданного вопроса. Таким образом, тематический конспект является обзорным. В зависимости из числа привлеченных источников и другого материала, например, своих же записей он дает более или менее исчерпывающий ответ на поставленный вопрос.

Свободный (сводный, комплексный) конспект предполагает умелое использование всех способов и видов конспектирования, сочетая выписки, цитаты, иногда тезисы, собственные формулировки. Отдельные части его текста могут быть снабжены планом, соединяться, хотя и не обязательно, смысловыми логическими переходами. Такой конспект может быть наиболее полезен, так как позволяет формулировать и собственные мысли.

Независимо от избранной формы к содержанию и оформлению конспекта предъявляется целый ряд требований.

Требования к оформлению включают в себя:

- обязательную запись всех выходных данных источника: автор, название, год и место издания (в случае периодического издания добавляется его название, год, месяц, номер, число, место издания);
- выделение полей слева, или справа или даже с обеих сторон; на полях указываются страницы оригинала, его структурные разделы; собственные замечания по поводу конспектируемого и подзаголовки, которые отсутствуют в тексте конспектируемой работы;
- наглядность и обозримость записей и такое их расположение, которое давало бы возможность уяснить логические связи и иерархию понятий;
- использование дополнительных визуальных средств: сдвиг текста по вертикали или горизонтали, выделение особым шрифтом значимых слов и фраз, использование различных цветов, подчеркивание, заключение ключевой информации в рамку и т.п.

К содержанию конспекта предъявляются следующие требования:

- краткость, сжатость, целесообразность каждого записываемого слова; сокращение без ущерба для смысла. Объем конспекта, как правило, меньше объема изучаемого текста в 7-15 раз. Подробное изложение материала в конспекте является его недостатком;
- соответствие структуры и последовательности конспекта плану произведения;
- системность, логичность, убедительность, доказательность изложения;
- точность, дословность цитирования; в случае сокращения, пропуска слов в цитате ставится многоточие, заключенное в угловые скобки: <...>; обязательное указание страницы, с которой взята цитата.

Исходя из вышеизложенного, составление конспекта предполагает обязательное предварительное прочтение конспектируемой части текста — не одного-двух абзацев, а целого параграфа или главы. В процессе предварительного чтения необходимо грамотно решить следующие задачи:

- сориентироваться в общей композиции текста (уметь определить вступление, основную часть, заключение);
- увидеть логико-смысловую канву сообщения, понять систему изложения автором информации в целом, а также ход развития каждой отдельной мысли;
- выявить «ключевые» мысли, т.е. основные смысловые вехи, на которые «нанизано» все содержание текста;
- определить детализирующую (вспомогательную) информацию;
- лаконично сформулировать основную информацию, не перенося на письмо все целиком и дословно.

Выделение главной мысли — одна из основ умственной культуры при работе с текстом. Во всяком научном тексте содержится информация 2-х видов: основная и вспомогательная. Основной является информация, имеющая наиболее существенное значение для раскрытия содержания темы или вопроса. К ней относятся: определения научных понятий, формулировки законов, теоретических принципов, значимые факты, датировка событий и т.п. Назначение вспомогательной информации - помочь читателю лучше усвоить предлагаемый материал. К этому типу информации относятся разного рода комментарии. Основная информация в процессе конспектирования записывается как можно полнее, вспомогательная, как правило, опускается.

Переработка основной информации в целях ее обобщения и сокращения является важнейшей задачей конспектирования. Обобщить — значит представить ее в более общей, схематической форме, в виде тезисов, выводов, отдельных заголовков, изложения основных результатов и т.п. Читая, мы интуитивно используем некоторые слова и фразы в качестве опорных. Такие опорные слова и фразы называются ключевыми. Ключевые слова и фразы несут основную смысловую и эмоциональную нагрузку содержания текста.

Выбор ключевых слов — это первый этап смыслового свертывания, смыслового сжатия материала.

Тезисы — это кратко сформулированные основные мысли, положения изучаемого материала. Тезисы лаконично выражают суть читаемого, дают возможность раскрыть содержание. Приступая к освоению записи в виде тезисов, полезно в самом тексте отмечать места, наиболее четко формулирующие основную мысль, которую автор доказывает (если, конечно, это не библиотечная книга).

Конспекту может предшествовать план конспектируемой работы.

План — это перечень в определенной последовательности основных вопросов, рассматриваемых в конспектируемом (реферируемом) тексте. План может быть:

- а) простой;
- б) сложный, или развернутый (наряду с пунктами содержит подпункты);
- в) тезисный, или тезисы (кратко раскрывается содержание каждого пункта, приводится по 1–2 ярких примера).

Требования к плану:

- 1) соответствие теме и содержанию произведения;
- 2) целенаправленность;
- 3) стройность и логичность;
- 4) единое основание деления;
- 5) соразмерность основных частей;
- 6) желательно, чтобы все части плана были оформлены предложениями одного типа;
- 7) объем плана — не более одной страницы письменного или машинописного текста (план должен быть обозримым).

Примерная тематика научных статей для конспектирования:

1. Кузнецова О. Различия в привлекательности российских регионов для отечественных и иностранных инвесторов // Вопросы экономики, №4, Апрель 2016, С.86-102.

2. Могилат А., Ачкасов Ю., Егоров А., Климовец А., Донец С. Дискуссии о денежно-кредитной политике и состоянии экономики: в поисках конструктивной критики // Вопросы экономики, №5, Май 2016, С.25-43.
3. Акиндинова Н., Кузьминов Я., Ясин Е. Экономика России: перед долгим переходом // Вопросы экономики, №6, Июнь 2016, С.5-35.
4. Улюкаев А. Вызовы экономического развития РФ и государственная экономическая политика // Вопросы экономики, №6, Июнь 2016, С.36-44.
5. Пестова А., Мамонов М. Обзор методов макроэкономического прогнозирования: в поисках перспективных направлений для России // Вопросы экономики, №6, Июнь 2016, С.45-76.
6. Евстигнеева Л., Евстигнеев Р. Экономическая стратегия: экстраполяция или закономерность? // Вопросы экономики, №6, Июнь 2016, С.147-157.
7. Борисова И., Замараев Б., Козлова И., Назарова А., Суханов Е. Российская экономика под гнетом санкций и дешевой нефти // Вопросы экономики, №7, Июль 2016, С.5-35
8. Клинов В. Сдвиги в распределении доходов между трудом и капиталом: факторы, последствия и проблемы регулирования // Вопросы экономики, №7, Июль 2016, С.64-77.
9. Шагайда Н., Узун В. Продовольственное эмбарго и выбор приоритетов // Вопросы экономики, №7, Июль 2016, С.93-105.
10. Н. Краснопеева, Е. Назруллаева, А. Пересецкий, Е. Щетинин Экспортировать или нет? Экспортный статус и техническая эффективность российских предприятий // Вопросы экономики, №7, Июль 2016, С.123-146.

Критерии оценивания конспекта статей

Критерии оценки научной статьи	Показатели оценивания	Баллы
1. Степень соответствия структуры и последовательности конспекта плану статьи	Конспект содержит: • аннотацию; • актуальность; • основные идеи • выводы; • характеристика литературы Объем конспекта - не менее 1 и не более 2 страниц, написанных в формате Microsoft Word (шрифт «Times New Roman», размер – 14pt).	5
2. Системность, логичность, убедительность, доказательность изложения, точность, дословность цитирования	В основной части конспекта представлен сравнительный анализ проблем исследования, методов их научного рассмотрения, вариантов их решения, исходя из предложений автора	2
	Выводы обоснованы, содержат конструктивные предложения по решению проблемы	2
3. Установление логико-смысловой последовательности основных идей текста статьи	Выявление логико-смысловой последовательности основных важнейших идей, обоснованных автором	1
ИТОГО в соответствии с рейтингом		10

5. Статья

Проверяемые компетенции:

- способности разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации (ПК-9)

Примерная тематика научных статей

1. Основные функции HR-инжиниринга

2. Принципы HR-инжиниринга в современных социально-экономических отношениях
3. Основные роли специалистов в сфере HR-инжиниринга
4. Факторы и пути формирования HR-инжиниринга
5. Методы статистического изучения процессов HR-инжиниринга
6. Социально-экономическая сущность занятости и безработицы
7. Основные направления кадровой политики на уровне государства, региона и предприятия
8. Основные подходы к регулированию HR-инжиниринга
9. Основные направления деятельности государственных служб по вопросам HR-инжиниринга
10. HR-инжиниринга на уровне предприятия
11. HR-инжиниринга в работе с молодыми специалистами
12. Управление HR-инжиниринга в общей структуре кадровой политики государства
13. Международный опыт HR-инжиниринга
14. Аттестация персонала: цели, порядок проведения, основные этапы.
15. Управление трудовым поведением персонала
16. Найм: процедура, источники, их оценка и характеристика
17. Процедура приема на работу в системе HR-инжиниринга
18. Правовое регулирование найма и увольнения персонала.
19. Увольнение персонала: понятие, виды, характеристика.
20. Сокращение персонала. Альтернативы сокращения.
21. Испытательный срок: сущность, функции и роль.
22. Взаимосвязь аттестации с другими элементами системы управления персоналом.
23. Карьерный рост в HR-инжиниринге
24. Работа с кадровым резервом: планирование и основные этапы.
25. Сущность и содержание кадровых решений в организации.
26. Процесс принятия кадровых решений.
27. Оценка эффективности принятия кадровых решений и их реализации

Критерии оценки научной статьи	Показатели оценивания	Баллы
1. Качество оформления научной статьи	Статья содержит: • аннотацию; • актуальность; • основную часть • выводы; • список литературы Объем статьи - не менее 3 и не более 5 страниц, написанных в формате Microsoft Word (шрифт «Times New Roman», размер – 14pt). Количество источников в списке литературы не менее 3-х.	3
2. Качество содержания научной статьи	Тематика статьи сформулирована достаточно грамотно, ясно и отражает основное содержание статьи	1
	В тексте статьи обоснована актуальность исследуемой проблемы, показана недостаточность научного знания для педагогической теории и практики	3
	В основной части статьи представлен сравнительный анализ различных точек зрения ученых на данную проблемную область, дана критическая оценка, ярко выражена авторская позиция	3
	Выводы обоснованы, содержат конструктивные предложения по решению проблемы	3
ИТОГО в соответствии с рейтингом		13

Проверяемые компетенции:

- способности разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации (ПК-9)
- владение методами и программными средствами обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы (ОПК-10).

1. Трудовые ресурсы и их состав
2. Характеристика, структура и методы оценки трудового потенциала работника и организации
3. Состав и структура персонала организации
4. Движение персонала и его анализ
5. Основные концепции и подходы к управлению работниками организации
6. Система HR-инжиниринга: понятие, цель, состав подсистем
7. Основные закономерности, принципы и методы HR-инжиниринга
8. Административные методы HR-инжиниринга, особенности применения, формы воздействия
9. Характеристика экономических методов HR-инжиниринга
10. Значение социально-психологических методов HR-инжиниринга
11. Уровни и этапы разработки и реализации стратегии HR-инжиниринга
12. Факторы, определяющие стратегию HR-инжиниринга
13. Взаимосвязь корпоративной и кадровой стратегии организации
14. Жизненный цикл организации и HR-инжиниринга
15. Основные элементы, характеристики и виды кадровой политики
16. Цели и этапы кадрового планирования
17. Методы кадрового планирования
18. Уровни и требования к кадровому планированию
19. Оперативный план работы с персоналом
20. Роль кадровой службы в деятельности организации, структурное расположение в системе управления персоналом
21. Функции, полномочия и роли современной кадровой службы
22. Компетенции директора и менеджера по персоналу
23. Процедуры набора и отбора персонала
24. Прием сотрудника на работу по совместительству
25. Понятие, формы и виды адаптации
26. Управление процессом адаптации новых сотрудников
27. Понятие и классификация видов увольнения персонала
28. Сокращение персонала в организации
29. Сущность и основные понятия мотивации трудовой деятельности
30. Основные принципы и формы стимулирования труда
31. Заработная плата и ее основные характеристики
32. Понятие и роль обучения в системе HR-инжиниринга
33. Виды, направления и методы обучения персонала
34. Этапы корпоративного обучения
35. Понятие и цели формирования кадрового резерва
36. Процесс формирования кадрового резерва
37. Понятие, виды и этапы деловой карьеры
38. Управление деловой карьерой
39. Организация перемещений персонала
40. Сущность и формы горизонтальной карьеры
41. Понятие, принципы и преимущества оценки персонала
42. Методы оценки персонала

43. Сущность, этапы проведения и преимущества аттестации персонала
44. Сущность, структура и виды конфликтов
45. Предупреждение и разрешение конфликтов
46. Сущность и содержание затрат на персонал

Критерии оценки на зачете:

При семестровой аттестации студентов критериями выставления оценки на экзамене выступает степень полноты освоения студентом основного содержания дисциплины, изученной в семестре:

– **оценка 35–40 баллов** выставляется магистранту, обнаружившему всестороннее осознанное систематическое знание учебно-программного материала и умение им самостоятельно пользоваться, проявляющему творческие способности в понимании, изложении и использовании учебно-программного материала, освоившему основную литературу и знакомому с дополнительной литературой, рекомендованной программой, усвоившему взаимосвязь основных понятий дисциплины, в их значении для приобретаемой профессии;

– **оценка 26–34 баллов** выставляется магистранту, обнаружившему полное знание учебно-программного материала, успешно выполнившему предусмотренные программой задачи, усвоившему основную рекомендованную литературу, показавшему систематический характер знаний по дисциплине и способному к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшей учёбы и профессиональной деятельности; знания и умения магистранта в основном соответствуют требованиям, установленным выше, но при этом магистрант допускает отдельные неточности, которые он исправляет самостоятельно при указании преподавателя на данные неточности;

– **оценка 15–25 баллов** выставляется магистранту, обнаружившему знание основного учебно-программного материала в объёме, необходимом для дальнейшего обучения и предстоящей работы по профессии, справляющемуся с выполнением заданий, предусмотренных программой, обладающему необходимыми знаниями, но допускающему неточности при ответе на теоретический вопрос; магистрант показывает осознанное усвоение большей части изученного содержания и исправляет допущенные ошибки после пояснений, данных преподавателем;

– **оценка 1–14 баллов** выставляется магистранту, обнаружившему существенные пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустившему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий; при этом магистрант обнаруживает незнание большей части изученного в семестре (экзаменуемого) материала, не может ответить на дополнительные вопросы преподавателя.