

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 «**Современные методы оценки трудового потенциала**»

Направление 38.04.02 «Менеджмент»

Магистерская программа «Управление человеческими ресурсами»

очная форма обучения

Заведующий кафедрой

Зудина / *Е.В. Зудина*
«*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:

- способностью проводить самостоятельные исследования, обосновывать актуальность и практическую значимость избранной темы научного исследования (ОПК-3);
- способностью управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями (ПК-1).

Этапы формирования компетенций в процессе освоения ОПОП

Код компетенции	Этап базовой подготовки	Этап расширения и углубления подготовки	Этап профессионально-практической подготовки
ОПК-3	Современный стратегический анализ	Современная теория и практика мотивации и стимулирования труда, Современные методы оценки трудового потенциала	
ПК-1	Стратегический дрейф	Деловой иностранный язык, 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, Управление инновациями, Управление социально-экономическими системами, Управленческие инновации в управлении человеческими ресурсами	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	Место и роль оценки трудового потенциала в общей системе управления персоналом	ОПК-3	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – историю развития методов оценки трудового потенциала; основные компоненты трудового потенциала; основные требования к системам оценки управленческой деятельности; <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – проводить анализ состава и структуры трудового потенциала предприятия; прогнозировать и планировать потребность организации в управленческом персонале; устанавливать и применять «стандарты» результатов труда и критериев ее оценки; <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – методами планирования численности и профессионального состава персонала в соответствии со стратегическими планами организации;
2	Комплексная оценка трудового потенциала	ПК-1	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – основы оценки результатов деятельности управленческого персонала организации; <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – - формировать процедуру проведения оценки результатов труда; использовать различные методы текущей деловой оценки (в т.ч. аттестации) управленческого персонала; разрабатывать и реализовывать мероприятия по совершенствованию мотивации и стимулирования управленческого персонала организации; оценивать эффективность текущей деловой оценки (в том числе аттестации) персонала, владеет навыками

			<p>получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала;</p> <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – - современными технологиями управления развитием (организация текущей деловой оценки, в т.ч. аттестация управленческого персонала; управление деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала); современными технологиями управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности;
--	--	--	---

Критерии оценивания компетенций

Код компетенции	Пороговый (базовый) уровень	Повышенный (продвинутый) уровень	Высокий (превосходный) уровень
ОПК-3	Неполное представление о методах проведения самостоятельных исследований, обосновывать актуальность и практическую значимость избранной темы научного исследования.	Определенные пробелы в знаниях о методах проведения самостоятельных исследований, обосновывать актуальность и практическую значимость избранной темы научного исследования.	Сформированные систематические представления о методах проведения самостоятельных исследований, обосновывать актуальность и практическую значимость избранной темы научного исследования.
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.

Оценочные средства и шкала оценивания (схема рейтинговой оценки)

№	Оценочное средство	Баллы	Оцениваемые	Семестр
---	--------------------	-------	-------------	---------

			компетенции	
1	Конспект статьи	5	ОПК-3	4
2	Конспект монографии	15	ПК-1	4
3	Реферат	15	ОПК-3	4
4	Контрольная работа	15	ПК-1	4
5	Тест	10	ПК-1	4
6	Зачет	40	ОПК-3, ПК-1	4

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

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине «**Современные методы оценки трудового потенциала**»
Направление 38.04.02 «**Менеджмент**» магистерская программа «**Управление человеческими ресурсами**»

1. Конспект статьи

Проверяемые компетенции:

- способность проводить самостоятельные исследования, обосновывать актуальность и практическую значимость избранной темы научного исследования (ОПК-3).

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 (реферлируемом) 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:

1. Аузан А. А., Никишина Е. Н. (2013). Долгосрочная экономическая динамика: роль неформальных институтов // Журнал экономической теории. N 4. С. 48 - 57.
2. Иванов Д. С, Кузык М. Г., Симачев Ю. В. (2012). Стимулирование инновационной деятельности российских производственных компаний: новые возможности и ограничения // Форсайт. Т. 6, N 2. С. 18 - 41.
3. Симачев Ю., Кузык М., Иванов Д. (2012). Российские финансовые институты развития: верной дорогой? // Вопросы экономики. N 7. С. 4 - 29.
4. Симачев Ю. В., Кузык М. Г., Фейгина В. В. (2014). Государственная поддержка инноваций в России: что можно сказать о воздействии на компании налоговых и финансовых механизмов? // Российский журнал менеджмента. Т. 12, N 1. С. 7 - 38.
5. Тамбовцев В. (2015). Миф о «культурном коде» в экономических исследованиях // Вопросы экономики. N 12. С. 85 - 106.
6. Абрамов А., Радыгин А., Чернова М. (2016). Компании с государственным участием на российском рынке: структура собственности и роль в экономике // Вопросы экономики. N 12. С. 61-87.
7. Радыгин А., Симачев Ю., Энтов Р. (2015). Государственная компания: сфера проявления «провалов государства» или «провалов рынка»? // Вопросы экономики. N 1. С. 45-79.
8. Радыгин А., Энтов Р. (2012). «Провалы государства»: теория и политика // Вопросы экономики. N 12. С. 4-30.
9. Радыгин А. Д., Энтов Р. М. (2013). «Фундаментальная» теорема приватизации: идеология, эволюция, практика // Экономическая политика. N 6. С. 7-45.

Критерии оценивания конспекта статей

Критерии оценки научной статьи	Показатели оценивания	Баллы
1. Степень соответствия структуры и последовательности конспекта плану статьи	Конспект содержит: <ul style="list-style-type: none"> • 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).	1
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		5

2. Конспект монографии

Проверяемые компетенции:

- умение применять способности управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями (ПК-1).

Конспектирование монографий также является одной из главных форм самостоятельной работы студентов. С одной стороны, внимательно ознакомившись хотя бы с одной из монографий по профильной дисциплине в семестр, студент глубже усваивает фактический и теоретический материал. С другой стороны, эта форма работы позволяет ему понять

специфику, структуру и методику научного исследования, что, безусловно, окажет впоследствии помощь в написании курсовых и выпускных квалификационных работ. Преподаватель в начале семестра должен представить студентам список монографий по своей дисциплине.

Алгоритм работы по конспектированию монографии следующий:

- Конспект монографии должен быть оформлен в отдельной тетради.
- Вначале указываются автор и точные выходные данные монографии, количество страниц.
- .-Структура конспекта должна полностью соответствовать структуре книги.
- Читая специальную литературу, следует делать выписки конспективного характера, а не переписывать монографии.
- Наиболее важные формулировки, выводы должны быть выписаны дословно со ссылками на автора и указанием страниц его работы.
- При чтении и конспектировании монографии нужно обращать внимание на методологию и методы, используемые исследователем (можно делать отметки на полях).

После проверки конспектов преподаватель назначает время «защиты». Целесообразной, на наш взгляд, является защита студентами конспектов монографий (так же, как защита курсовых работ) в присутствии группы. Студент готовит короткий доклад, уделяя при этом внимание ключевым и дискуссионным проблемам, отвечает на вопросы аудитории и лишь после этого преподаватель оценивает его работу. Группа, в свою очередь, выслушав доклады каждого, значительно пополняет запас знаний об исследовательской литературе. Аналогичным образом можно предложить студентам законспектировать статьи - публикации последних лет проблемно-дискуссионного характера из центральной периодической печати.

1. Сорос Дж. (1999). Кризис мирового капитализма. Открытое общество в опасности: М.: ИНФРА-М.
2. Коуз Р., Ван Н. (2016). Как Китай стал капиталистическим. М.: Новое издательство.
3. Мюллер Д. (2007). Общественный выбор III. М.: ГУ ВШЭ.
4. Радыгин А. Д. (ред.) (2014). Приватизация в современном мире: теория, эмпирика, «новое измерение» для России: в 2-х т. М.: Дело.
5. Дробышевский С., Пашенко С. (2006). Анализ конкуренции в российском банковском секторе (Научные труды ИЭПП N 96). М.: ИЭПП.
6. Глазьев С. (2015а). О неотложных мерах по укреплению экономической безопасности России и выводу российской экономики на траекторию опережающего развития. М.: Институт экономических стратегий, Русский биографический институт.
7. Borel E. (1953a). The theory of play and integral equations with skew symmetric kernels. *Econometrica*, Vol. 21, No. 1, pp. 97 - 100.
8. Borel E. (1953b). On games that involve chance and the skill of the players. *Econometrica*, Vol. 21, No. 1, pp. 101 - 115.
9. Borel E. (1953c). On systems of linear forms of skew symmetric determinant and the general theory of play. *Econometrica*, Vol. 21, No. 1, pp. 116 - 117.
10. Broom M., Rychtaf J. (2013). *Game-theoretical Models in Biology*. Boca Raton, FL: CRC Press.

Критерии оценивания конспекта монографии

Критерии оценки конспекта монографии	Показатели оценивания	Баллы
1. Степень соответствия структуры и последовательности конспекта плану монографии	<p>Конспект содержит:</p> <ul style="list-style-type: none"> • аннотацию; • актуальность; • основные идеи • выводы; • характеристика литературы <p>Объем конспекта - не менее 1 и не более 2 страниц, написанных в формате Microsoft Word (шрифт «Times New Roman», размер – 14pt).</p>	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	4
	Выводы обоснованы, содержат конструктивные предложения по решению проблемы	3
3. Установление логико-смысловой последовательности основных идей текста монографии	Выявлена логико-смысловая последовательности основных важнейших идей, обоснованных автором	3
ИТОГО в соответствии с рейтингом		15

3. Реферат

Проверяемые компетенции:

– способностью проводить самостоятельные исследования, обосновывать актуальность и практическую значимость избранной темы научного исследования (ОПК-3).

Проблемная область:

Методы оценки трудового потенциала

Реферат - продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой краткое изложение в письменном виде полученных результатов теоретического анализа определенной научной (учебно-исследовательской) темы, где автор раскрывает суть исследуемой проблемы, приводит различные точки зрения, а также собственные взгляды на нее.

Тематика рефератов:

1. Место и роль оценки трудового потенциала в общей системе управления персоналом.
2. Трудовой потенциал, его составляющие и факторы, влияющие на его формирование.
 2. Оценка трудового потенциала как нормативная модель.
 3. Сравнительная характеристика различных методов оценки трудового потенциала персонала.
 4. Принципы, лежащие в основе требований, предъявляемых к современным методам оценки трудового потенциала
 5. Комплексная оценка трудового потенциала
 6. Оценка трудового потенциала руководителей.
 7. Методологические рекомендации по проведению оценки трудового потенциала.
 8. Современные методы оценки трудового потенциала.

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	<ul style="list-style-type: none"> - 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. 	0-4
Обоснованность выбора источников	<ul style="list-style-type: none"> - круг, полнота использования литературных источников по проблеме; - привлечение новейших работ по проблеме (журнальные публикации, материалы сборников научных трудов и т.д.). 	0-4
Соблюдение требований к оформлению	<ul style="list-style-type: none"> - 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. 	0-3
Грамотность	<ul style="list-style-type: none"> - отсутствие орфографических и синтаксических ошибок, стилистических погрешностей; - отсутствие опечаток, сокращений слов, кроме общепринятых; - литературный стиль. 	0-2
ИТОГО в соответствии с рейтингом		15

Методические рекомендации по написанию и требования к оформлению реферата

Написание *реферата* – один из видов самостоятельной работы студентов по усвоению содержания дисциплины.

Реферирование является необходимым элементом исследовательской работы студента. Оно способствует развитию умений анализировать, сравнивать, формировать суждения, классифицировать и делать самостоятельные выводы. В процессе работы над рефератом отрабатываются навыки работы с литературой, обобщения литературных источников и практического материала по теме, способности грамотно излагать вопросы темы, делать выводы. Работа над рефератом помогает студенту: углублять понимание отдельных вопросов изучаемого курса; приобретать и совершенствовать навыки самостоятельной творческой работы; логически мыслить и отстаивать свою точку зрения.

Преподавателю реферат позволяет проверить, с одной стороны, знание студента содержания конкретных научных работ, а с другой – способность студента находить, обрабатывать, структурировать, оформлять и подавать научную информацию.

Реферат (от лат. *refereo* – докладываю, сообщаю) – это краткое изложение в письменном виде, а также в форме публичного доклада результатов самостоятельного изучения какой-либо научной проблемы, не требующего авторской оценки собранного материала. Реферат может представлять собой и учебно-исследовательскую работу, в которой раскрывается содержание исследуемой проблемы на основе анализа опубликованной литературы, приводятся различные точки зрения.

Работая над рефератом, необходимо: определить тему, цель и задачу; определить вид реферата (монографический, составленный по одному первоисточнику, или обзорный,

составленный по нескольким работам на одну тему); провести обзор научной, научно-методической и учебно-методической литературы, с последующим сокращением информации для получения краткого, сжатого содержания статьи, книги и т.д.; как можно точнее отобразить предмет реферирования, при сохранении значимой информации, содержащейся в тексте; структурировать текст реферата.

Реферат должен содержать:

- титульный лист;
- оглавление;
- введение;
- основную часть;
- заключение;
- список используемой литературы.

В верхней части *титульного листа* пишется, в каком учебном заведении выполняется работа, далее – тема реферата, наименование дисциплины, по которой пишется реферат, и специальности (направления подготовки), факультет, фамилия, имя и отчество исполнителя; ниже – должность, ученая степень и Ф.И.О. преподавателя. В центре нижней части титульного листа пишется город и год выполнения.

Во *введении* обосновывается выбор темы, определяется ее значимость и актуальность для науки вообще и для изучения данного учебного курса в частности, указывается цель и задачи реферата, дается характеристика используемой литературы.

Основная часть должна излагаться в соответствии с планом, в ней четко, последовательно и достаточно сжато представляется содержание реферируемого материала. Выделяются основные теоретические положения и понятия.

Заключение должно содержать краткое обобщение рассмотренного материала, выделение наиболее достоверных и обоснованных положений и утверждений. В заключении необходимо также проанализировать степень успешности решения поставленных автором реферата цепей и задач, определить перспективы дальнейшей разработки данной темы.

В конце работы прилагается *список используемой литературы*.

Примерный объем реферата должен составлять 10-15 страниц печатного текста. Тест работы должен быть распечатан на одной стороне стандартного листа А 4 белой бумаги. Интервал межстрочный –полуторный. Цвет шрифта – черный. Гарнитура шрифта основного текста – Times New Roman. Кегль (размер) от 12 до 14 пунктов. Размеры полей страницы: левое поле – 30 мм, верхнее, нижнее и правое – 20 мм. Формат абзаца: полное выравнивание («по ширине»). Отступ красной строки одинаковый по всему тексту. Страницы должны быть пронумерованы с учетом титульного листа, который не обозначается цифрой. Каждый раздел начинается с новой страницы. Расстояние между названием главы и последующим текстом должно быть равно 1-2 интервала. Расстояние между названием пункта и текстом – 2-3 интервала. Точка в конце заголовка, располагаемого посередине листа, не ставится. Заголовки не подчеркиваются, и перенос слов в них не допускается.

Список используемой литературы оформляется в соответствии со стандартом.

4. Контрольная работа

Проверяемые компетенции:

– способность управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями (ПК-1).

Проблемная область:

Современные методы оценки трудового потенциала

Контрольная работа - запланированная проверка знаний в письменной форме. Это промежуточный метод определения существующих знаний студента, который представляет собой ряд ответов в письменном виде, предоставленных на определенные вопросы из теоретической части содержания дисциплины.

Вопросы контрольной работы:

1. Понятие оценки трудового потенциала. Роль оценки трудового потенциала в деятельности организации.
2. Методы оценки трудового потенциала и их место применения.
3. Показатели оценки трудового потенциала на этапе его развития.
4. Оценка профессиональных требований работника. Основные подходы.
5. Компетентностный подход к оценке персонала.
6. Особенности оценки результативности работников.
7. Использование методов шкалирования при оценке трудового потенциала.
8. Применение описательного метода при оценке трудового потенциала.
9. Методика оценки развития уровня компетенции.
10. Оценка уровня развития компетенций работника.
11. Уровни развития трудового потенциала работника.
12. Современные методы оценки трудового потенциала.

Контрольная работа должна содержать:

1. [Титульный лист](#), оформленный по правилам учебного заведения
2. План или содержание, который обычно дается в виде вопросов преподавателем изучаемого курса
3. [Введение](#) в тему, которое необходимо, если вопросы даны общего характера для самостоятельного изучения темы
4. Основные части или главы, которые либо отвечают на вопросы содержания, либо раскрывают изучаемую самостоятельно тему
5. Выводы или [заключение](#) – это часть необходима при отсутствии конкретных вопросов контрольной работы
6. Литература или список источников, которые использовались при изучении темы
7. Необходимые приложения для более полного раскрытия темы

Критерии оценки контрольной работы

Критерии	Показатели	Баллы
Степень раскрытия сущности проблемы	- соответствие содержания работы вопросам контрольной работы; - 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.	0-5
Обоснованность выбора источников	- круг, полнота использования литературных источников по проблеме; - привлечение новейших работ по проблеме (журнальные публикации, материалы сборников научных трудов и т.д.).	0-4
Соблюдение требований к оформлению	- правильное оформление ссылок на используемую литературу; - грамотность и культура изложения;	0-4

	- владение терминологией и понятийным аппаратом проблемы; - соблюдение требований к объему реферата; - культура оформления: выделение абзацев.	
Грамотность	- отсутствие орфографических и синтаксических ошибок, стилистических погрешностей; - отсутствие опечаток, сокращений слов, кроме общепринятых; - литературный стиль.	0-2
ИТОГО в соответствии с рейтингом		15

5. Тест

Проверяемые компетенции:

– способность управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями (ПК-1).

Проблемная область:

Методы оценки трудового потенциала

Для самостоятельного контроля знаний студентами применяются тестовые задания. При подготовке к выполнению теста студент также должен внимательно изучить учебные материалы (лекции, учебные пособия и т.п.). В предлагаемых тестовых заданиях может быть один или несколько правильных ответов. При выборе ответа необходимо учитывать следующее. Выбранный вариант ответа должен быть наиболее точным и (или) полным.

Вопросы теста:

1. Трудовой потенциал - это:

а - это часть населения, обладающая физическим развитием, умственными способностями и знаниями, которые необходимы для работы в экономике;

б - это совокупность духовных и физических способностей человека, которые он использует всякий раз когда создает потребительные стоимости;

в - способность персонала организации при наличии у него определенных качественных характеристик и соответствующих социально-экономических, организационных условий достигать определенный конечный результат.

2. Стандартизированная форма изложения содержания работы на конкретном рабочем месте в определенное время является:

а - должностной инструкцией;

б - оценочным листом сотрудника;

в - листом интервьюера;

г - анкетой работника.

3. К наименее достоверным тестам отбора кандидатов относятся:

а - психологические тесты;

б - проверка знаний;

в - проверка профессиональных навыков;

г - графические тесты.

4. Наиболее достоверным методом оценки способностей кандидата выполнять работу, на которую он будет нанят, является:

а - психологические тесты;

б - проверка знаний;

в - проверка профессиональных навыков;

г - графический тест.

5. Метод, позволяющий объективно оценить соответствие кандидатов требованиям работы, является метод:

- а - анализ анкетных данных;
- б - профессиональное испытание;
- в - экспертиза почерка.

6. Что понимается под традиционной системой аттестации работника:

- а - процесс оценки эффективности выполнения сотрудником своих должностных обязанностей, осуществляемый непосредственным руководителем;
- б - процесс комплексной оценки эффективности выполнения сотрудником своих должностных обязанностей, осуществляемый специально формируемой комиссией в соответствии с Положением о порядке проведения аттестации работников;
- в - процесс оценки выполнения сотрудником своих должностных обязанностей его коллегами.

7. Основой для выработки и принятия решения по стимулированию труда персонала является:

- а - оценка личных и деловых качеств;
- б - оценка труда;
- в - оценка результатов труда;
- г - комплексная оценка качества работы.

8. Аттестация работников представляет собой процедуру определения соответствия квалификации, результативности деятельности, уровня знаний и навыков сотрудников, их деловых, личностных и иных значимых качеств требованиям занимаемой должности:

- а - верно;
- б - частично верно;
- в - неверно.

9. Оценка эффективности деятельности подразделений управления персоналом - это системный процесс, направленный на (выберите все правильные ответы):

- а - соизмерение затрат и результатов, связанных с деятельностью кадровых служб;
- б - соотношение результатов деятельности кадровых служб с итогами деятельности организации в целом;
- в - соотношение результатов деятельности кадровых служб с итогами деятельности других подразделений.

10. Для расчета эффективности мероприятий по совершенствованию системы управления персоналом необходимо использовать (можно указать несколько вариантов):

- а - авторские методики, принятые в каждой организации;
- б - инструкции Центробанка РФ;
- в - методические рекомендации, утвержденные Министерством экономики, Министерством финансов и т.п.

Критерии оценки теста:

Верно выбранный ответ – 1 балл.

Итого, в соответствии с рейтингом – 10 баллов.

Для контроля знаний студентов применяются тестовые задания закрытой формы. Задание содержит основную часть и ответы, сформулированное составителем. Требуется выбрать ответ из предложенных вариантов. То есть необходимо найти номер правильного ответа. Эта форма технологична, так как позволяет выявить определенный объем знаний.

Задание может содержать один и более правильных ответов. В тестах закрытой формы рекомендуется предлагать 5-6 вариантов ответов, из которых правильных ответов должно быть 2-3 для снижения вероятности угадывания. Однако допускаются и закрытые тесты с одним правильным вариантом ответа.

Выработаны определенные требования к тестовым заданиям закрытой формы:

- а) равная правдоподобность заданий;
- б) ясность текста (не должно быть разночтений);
- в) предельная краткость – 5-6 слов (это не распространяется на выявление знаний студентами определений);
- г) простая стилистическая конструкция;
- д) в задании, как правило, включается больше слов, чем в ответ;
- е) все ответы, правильные и неправильные, должны быть равны по длине;
- ё) исключаются вербальные ассоциации, способствующие выбору правильного ответа;
- ж) исключаются лишние слова;
- з) необходимо проверять не одно знание, а несколько;
- и) необходимо наличие одной стандартной инструкции (например, обведите кружком номер правильного ответа);
- й) информирование студентов о том, сколько правильных ответов в каждом конкретном тестовом задании;
- к) не должно быть противоречий между основной частью и ответами;
- л) исключить повторяющиеся слова в ответах.

При подготовке к выполнению теста студент также должен внимательно изучить учебные материалы (лекции, учебные пособия и т.п.). В предлагаемых тестовых заданиях может быть один или несколько правильных ответов. При выборе ответа необходимо учитывать следующее. Выбранный вариант ответа должен быть наиболее точным и (или) полным.

В тестовой форме можно проводить текущий и рубежный контроль знаний студентов.

Критерии оценки теста:

Верно выбранные ответ – 2 балла.

6. Зачет

Проверяемые компетенции:

- способность проводить самостоятельные исследования, обосновывать актуальность и практическую значимость избранной темы научного исследования (ОПК-3).
- умение применять способности управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями (ПК-1).

Цель зачета: целостная оценка уровня сформированности компетенций на данном этапе их формирования. На зачете оцениваются знания в совокупности с умениями и опытом деятельности, полученными студентом, как на учебных занятиях, так и в рамках самостоятельной работы по дисциплине.

Перечень теоретических вопросов к зачёту

1. Место и роль оценки трудового потенциала в общей системе управления персоналом.
2. Трудовой потенциал, его составляющие и факторы, влияющие на его формирование.
2. Оценка трудового потенциала как нормативная модель.
3. Сравнительная характеристика различных методов оценки трудового потенциала персонала.
4. Принципы, лежащие в основе требований, предъявляемых к современным методам оценки трудового потенциала
5. Комплексная оценка трудового потенциала
6. Оценка трудового потенциала руководителей.
7. Методологические рекомендации по проведению оценки трудового потенциала.

8. Современные методы оценки трудового потенциала.

Итоговая оценка по дисциплине («зачтено»/«не зачтено») определяется преподавателем на основании суммы баллов, набранных студентом в течение семестра и период промежуточной аттестации.

Отметка **«зачтено»** выставляется студенту в случае, если студент в течение семестра и период промежуточной аттестации набрал **не менее 61 балла**.

При промежуточной аттестации критериями распределение баллов выступает степень полноты освоения студентом основного содержания дисциплины, изученной в семестре.

Критериями выставления оценки выступает степень полноты освоения студентом основного содержания дисциплины, изученной в семестре:

– **оценка 35–40 баллов** - теоретическое содержание курса освоено полностью, студент обнаруживает всестороннее осознанное систематическое знание учебно-программного материала и умение им самостоятельно пользоваться, проявляет творческие способности в понимании, изложении и использовании учебно-программного материала, сформированы необходимые практические навыки работы с освоенным материалом;

– **оценка 26–34 баллов** – учебно-программный материал освоен полностью, без пробелов, однако некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно;

– **оценка 15–25 баллов** – теоретическое содержание курса освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы. Учебно-программный материал дисциплины в основном освоен на необходимом для дальнейшего обучения или предстоящей работы по профессии уровне;

– **оценка 1–14 баллов** - теоретическое содержание курса не освоено, наблюдаются существенные пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допускает принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий, необходимые практические навыки работы не сформированы.