

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

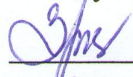
для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации студентов
по дисциплине «**Технологии рекрутмента**»

Направление 38.04.02 «Менеджмент»

Магистерская программа «Управление человеческими ресурсами»

очная форма обучения

Заведующий кафедрой

 Е. В. Зудитса

«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:

- 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);
- способность обобщать и критически оценивать результаты исследований актуальных проблем управления, полученные отечественными и зарубежными исследователями (ПК-6);
- 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	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,	Преддипломная практика

		Управление социально-экономическими системами, Управленческие инновации в управлении человеческими ресурсами	
ПК-6	Современный стратегический анализ	Аутсорсинг и аутстаффинг в управлении человеческими ресурсами, Лидерство и управление командой, Методология исследовательской деятельности, Современные проблемы менеджмента, Технологии рекрутмента, Управленческие инновации в управлении человеческими ресурсами	Научно-исследовательская работа
СК-1		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	Научно-исследовательская работа, 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	Теоретические основы рекрутмента	ОК-2, ПК-1	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – методы поиска кандидатов; <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – применять на практике навыки поиска кандидатов и публикаций вакансий; <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – современными техническими возможностями электронных баз данных;
2	Технологии рекрутмента	ПК-6, СК-1	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – основы управления рекрутментом; <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – применять практические приемы рекрутмента; <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – технологиями поиска и подбора высококвалифицированных сотрудников с целью привлечения их для реализации стратегических целей фирмы;
3	Рекрутмент как часть общей системы управления персоналом	ПК-6, СК-1	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – основы управления рекрутментом; <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – применять практические приемы рекрутмента; <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – 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 представление о готовности действовать в нестандартных ситуациях, нести	Определенные пробелы в знаниях о готовности действовать в нестандартных ситуациях, нести	Сформированные систематические представления о готовности действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые

	социальную и этическую ответственность за принятые решения.	социальную и этическую ответственность за принятые решения.	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-6	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	4
2	Конспект монографии	15	ПК-1, СК-1	4
3	Реферат	15	ПК-6, СК-1	4
4	Контрольная работа	15	ПК-1	4
5	Тест	10	ПК-6	4
6	Зачет	40	ОК-2, ПК-1, ПК-6, СК-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 «Технологии рекрутмента»

Направление 38.04.02 «Менеджмент» магистерская программа «Управление человеческими ресурсами»

1. Конспект статьи

Проверяемые компетенции:

- способность к абстрактному мышлению, анализу, синтезу (ОК-2).
- умение применять на практике разнообразные методы и технологии управления человеческими ресурсами и теоретически обосновывать эффективность их применения при решении профессиональных задач (СК-1)

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. Аверьянова Е.А. Эффективные методы и модели процесса принятия решений на примере компании // Экономика и менеджмент инновационных технологий. - 2014. - № 3. - С. 98 - 101.
2. Васильева И.С. Эффективные методы и модели принятия управленческих решений // Экономика и менеджмент инновационных технологий. - 2014. - № 3. - С. 13 - 15.
6. Герасимов К.Б., Антонов С.А. Принятие управленческих решений при решении функциональных задач управления // Вопросы экономики и права. - 2012. - № 7. - С. 165 - 169.
7. Горбунова Е.Г. Управленческие решения: классификация, модель оценки экономической эффективности // Управление экономическими системами: электронный научный журнал. - 2014. - № 1. - С. 17 - 19.
8. Горелик О. Информационные системы и ситуационный подход при подготовке управленческих решений // Школа университетской науки. - 2010. - № 1. - С. 35 - 38.
9. Григорьева И.С. Влияние психологических особенностей руководителей на принятие управленческих решений // Менеджмент сегодня. - 2011. - № 3. - С. 182 - 185.
10. Дружинина И. Структуризация процесса принятия стратегических управленческих решений // Риск: ресурсы, информация, стратегия, конкуренция. - 2010. - № 4. - С. 486 - 491.
11. Дьякова О.В. Методика принятия управленческих решений по повышению эффективности управления // Научное обозрение. - 2013. - № 12. - С. 294 - 299.
12. Дьякова О.В. Разработка управленческих решений на основе результатов диагностики управления предприятием на примере ОАО «Ростовгорстрой» // Научное обозрение. - 2013. - № 11. - С. 267 - 269.
13. Лысенко Д.В. Концептуальные подходы к управлению эффективностью деятельности и принятию управленческих решений // Аудит и финансовый анализ. - 2012. - № 1. - С. 270 - 274.
16. Мустафаев М., Мустафаева Д. Принятие управленческих решений в производственном процессе // Риск: ресурсы, информация, стратегия, конкуренция. - 2010. - № 4. - С. 317 - 320.
18. Парушина Н.В., Сучкова Н.А., Деминова С.В. Мониторинг системы показателей эффективности как инструмент принятия управленческих решений // Вопросы экономики и права. - 2012. - № 4. - С. 90 - 92.
19. Смаржевская И.А. Анализ модели принятия решений в организации // Финансовая аналитика: проблемы и решения. - 2013. - № 30. - С. 9 - 18.
21. Соловьева Н.П. Разработка управленческих решений по формированию производственных мощностей предприятия // Вестник Московского университета. Управление. - 2013. - № 3. - С. 59 - 61.
22. Суменков М.С., Суменков С.М., Новикова Н.Ю. Методология исследования экономической деятельности предприятия в процессе принятия управленческих решений // Экономические науки. - 2013. - № 2. - С. 83 - 85.
23. Тарасов Е.Н. Роль руководителя при принятии управленческих решений // Известия академии управления. - 2012. - № 4. - С. 39 - 41.

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)
- умение применять на практике разнообразные методы и технологии управления человеческими ресурсами и теоретически обосновывать эффективность их применения при решении профессиональных задач (СК-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	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).	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:

- умение применять способности обобщать и критически оценивать результаты исследований актуальных проблем управления, полученные отечественными и зарубежными исследователями (ПК-6)

- умение применять на практике разнообразные методы и технологии управления человеческими ресурсами и теоретически обосновывать эффективность их применения при решении профессиональных задач (СК-1)

Тематика рефератов

1. Актуальность и перспективность видео - и WEB-резюме

2. Корпоративные и личные блоги сотрудников
3. Расцвет job- и HR-сайтов, этичность предлагаемых услуг
4. Онлайн-методы оценки персонала
5. Рост предложения Executive Search услуг
6. Грамотность соискателя
7. Этичность подходов и методов рекрутера
8. Рекрутмент как отрасль бизнеса
9. Услуги рынка рекрутмента
10. Рынок труда и государственное регулирование
11. Вопросы для промежуточной аттестации
12. Содержание и сущность понятия «рекрутмент»
13. Методы диагностики потребности в персонале в различных подразделениях компании
14. Анализ и проектирование рабочего места (должности)
15. Формирование портрета идеального кандидата: соотношение должностных обязанностей, профессиональных и личностных компетенций кандидата на вакансию
16. Формирование профиля должности на основе стратегических и текущих целей организации
17. Типичные ошибки, встречающиеся при проведении анализа работы
18. Маркетинговые технологии в рекрутменте: «позиционирование», «исследование», «планирование», «продвижение», «реклама»
19. Найм персонала как маркетинговая программа
20. Изучение рынка труда, конкурентный анализ работодателей, позиционирование вакансии, разработка стратегии подбора

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.	0-4
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.	0-3

Грамотность	- отсутствие орфографических и синтаксических ошибок, стилистических погрешностей; - отсутствие опечаток, сокращений слов, кроме общепринятых; - литературный стиль.	0-3
ИТОГО в соответствии с рейтингом		15

4. Контрольная работа

Проверяемые компетенции:

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

Примерные вопросы и задания на контрольной работе

Задание 1. Деловая игра «Формирование профиля должности на основе стратегических и текущих целей организации». (групповое обсуждение) Активные методы обучения: работа в малых группах; групповое обсуждение. В малых группах проходит предварительная подготовка информации по данной теме. Обсуждение стратегии выполнения задания. Определяются цели организации, и разрабатывается профиль должностей. Оформляются результаты работы и подготовка презентации. Группы дают экспертную оценку презентации проекта, затем обобщают и презентуют свои выводы. В заключении делаются выводы и дается анализ проведенным исследованиям.

Задание 2. Исследование проблем современного рынка кадровых услуг. (групповое обсуждение) Активные методы обучения: работа в малых группах; групповое обсуждение. В малых группах проходит предварительная подготовка информации по данной теме. Оформляются результаты исследования. и подготовка презентации. Группы дают экспертную оценку презентации проекта, затем обобщают и презентуют свои выводы. В заключении группа делает выводы и дает анализ проведенным исследованиям.

Задание 3. Разработка проекта «Эффективные приемы рекрутмента». (групповое обсуждение) Активные методы обучения: Case-study; проектное задание; работа в малых группах; групповое обсуждение. В малых группах проходит предварительная подготовка и диагностика ситуации по выданному заданию. Разработка проекта, подготовка презентации. Группы дают экспертную оценку презентации проекта, затем обобщают и презентуют свои выводы. В заключении делаются выводы и дается анализ разработанных предложений и рекомендациям по совершенствованию технологий рекрутмента.

Задание 4. Практический семинар «Формирование портрета идеального кандидата на вакансию». (групповое обсуждение) Активные методы обучения: Работа в малых группах; групповое обсуждение, дискуссия; практическое задание; видеоанализ по теме. Группы представляют итоги работы, дают экспертную оценку, затем обобщают свои выводы. В заключении группа, дает анализ разработанных предложений и рекомендации по совершенствованию технологий и приемов рекрутмента.

Задание 5. Ситуационно-ролевая игра «Договор между компанией-работодателем (заказчиком) и кадровым агентством». (ролевая игра) Активные методы обучения: ситуативно-ролевая игра; работа в малых группах; групповое обсуждение. В группах распределяются роли на «заказчиков», «исполнителей» и «экспертов». Затем составить деловую беседу по заданию. В группах разделяются задания для инсценировки договора. При этом оценивается умение вести деловую беседу и профессиональные компетенции. Затем в группах происходит анализ типичных ошибок в ходе переговоров. Группа дает рекомендации участникам диалога.

Задание 6. Персональный проект «Создание видео -/WEB- резюме». (групповое обсуждение)
Активные методы обучения: Работа в малых группах; групповое обсуждение, дискуссия; практическое задание; видеоанализ по теме. Освоение техник самопрезентации с использованием современных технологий и ресурсов. В группах обсуждаются сценарии, черты образа, ключевые акценты. Создание персонального видео-WEB-резюме и демонстрация. Группа экспертов дает оценку проекту и рекомендации по коррекции вербального и невербального поведения участников самопрезентации.

Задание 7. Практика профессионального тестирования при отборе персонала. Проведение основных личностных тестов (на выбор преподавателя): - Факторный анализ личности - Тест Майерс-Бриггс - Профессионально-личностный опросник OPQ - Тест фрустрации Розенцвейга - Опросник Кеттела Группы дают экспертную оценку проведенным тестам, затем обобщают и презентуют свои выводы. В заключении делаются выводы и дается анализ типичных ошибок при проведении тестирования.

Задание 8. Практика администрирование тестов и разработка алгоритма работы. В группах проходит подготовка инструкции администратору теста, разрабатывается алгоритм работы. Подсчет результатов. Группы дают экспертную оценку проведенным тестам, затем обобщают и презентуют свои выводы. В заключении делаются выводы и дается анализ типичных ошибок при проведении тестирования.

Задание 9. Деловая игра «Секреты лучшего рекрутера» (деловая игра). В группах проходит «Мозговой штурм» - определение поля проблем по данной теме. Проходит обсуждение. Группы дают экспертную оценку презентации результатов, затем обобщают и презентуют свои выводы. В заключении делаются выводы и оценка работы групп.

Задание 10. Ролевая игра «Охота за головами». В малых группах проведение процедуры рекрутмента с использованием специальных приемов. Составление индивидуальной беседы и психодиагностического обследования. Составление индивидуального заключения. Группы дают экспертную оценку проведенной работе и презентуют свои выводы. В заключении делаются выводы и дается анализ типичных ошибок при проведении рекрутмента.

Оценивание результатов проведения контрольной работы

Уровень знаний определяется оценками «отлично» - 10-15 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, допускаются грубые ошибки в ответах, неправильно отвечает на поставленный вопрос или затрудняется с ответом.

5. Тест

Проверяемые компетенции:

- умение применять способности обобщать и критически оценивать результаты исследований актуальных проблем управления, полученные отечественными и зарубежными исследователями (ПК-6)

В тесте содержится 10 вопросов по 1,0 баллу за каждый правильный ответ. Выполнение тестового задания направлено на проверку умений студентов применять полученные теоретические знания в отношении управления имуществом и имущественными комплексами.

1. В настоящее время рост безработицы в развитых капиталистических странах происходит за счет лиц с:

1. +низкой профессиональной квалификацией;
2. высокой профессиональной квалификацией;
3. ограниченными возможностями;
4. непристижным образованием.

2. В современной концепции управления работающие в организации люди рассматриваются как:

1. производственные силы;
2. +ключевой ресурс стратегического развития;
3. составляющая процесса производства;
4. обслуживающий персонал.

3. По направлениям движения работника в структуре организации можно разграничить карьеры:

1. высшую и низшую;
2. +вертикальную и горизонтальную;
3. прямую и волнообразную;
4. продольную и поперечную.

4. Мотивы профессиональной деятельности являются побудительными причинами для:

1. +трудовой деятельности;
2. организации досуга;
3. пересмотра перспективных планов;
4. организации шефской помощи.

5. Общие мотивы труда реализуются в выборе:

1. рабочего коллектива;
2. опытного наставника;
3. +профессии и места работы;
4. удобного графика работы.

6. В период адаптации работника на первый план мотивации труда выходит:

1. доброжелательность;
2. +самодисциплина;
3. отзывчивость;
4. способность к риску.

8. На период адаптации новому сотруднику обычно назначается:

1. поощрительная премия;
2. выходное пособие;
3. +наставник;
4. срок адаптации.

9. Резюме должен писать:

1. знающий кандидата человек;
2. сотрудник службы трудоустройства;
3. +сам кандидат;
4. преподаватель кафедры.

10. Что совершенно не допустимо в резюме?

1. отсутствие фотографии;
2. отсутствие даты заполнения;
3. +орфографические и синтаксические ошибки;
4. отсутствие одного из пунктов резюме.

6. Зачет

Проверяемые компетенции:

- способность к абстрактному мышлению, анализу, синтезу (ОК-2).
- умение применять способности управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями (ПК-1)
- умение применять способности обобщать и критически оценивать результаты исследований актуальных проблем управления, полученные отечественными и зарубежными исследователями (ПК-6)
- умение применять на практике разнообразные методы и технологии управления человеческими ресурсами и теоретически обосновывать эффективность их применения при решении профессиональных задач (СК-1)

Перечень вопросов к зачету:

1. Бесконтактное общение с претендентом. Классический пакет заявительных документов.
2. Анализ заявления.
3. Анализ биографии.
4. Анализ свидетельства.
5. Анализ свидетельства (документов об образовании)
6. Анализ анкеты. Персональная анкета. Биографическая анкета.
7. Анализ рекомендаций.
8. Тестирование. Сферы применения, виды и содержание тестов.
9. Критерии качества тестов.
10. Практика проведения тестирования.
11. Графологическая экспертиза.
12. Медицинское заключение.
13. Установочное собеседование. Виды.
14. Подготовка и проведение установочного собеседования.
15. Принципы, лежащие в основе технологии « Центров оценки».
16. Методы, применяемые в « Центрах оценки».
17. Анализ рекомендаций.
18. Подготовка и реализация «Центров оценки».
19. Оценка установочного собеседования.
20. Профессиональные испытания. Основные этапы.
21. Экономические аспекты технологий оценки персонала.
22. Этапы проведения конкурса на замещение вакантной должности
23. Методика оценки биографических данных участников конкурса на замещение вакантной должности.
24. Содержание процедуры аудита кадровых процессов. Оценочные элементы
25. Содержание процедуры аудита кадрового состава и потенциала. Оценочные элементы
26. Содержание процедуры аудита организационной структуры. Оценочные элементы.

27. Конкурсные отборы на замещение вакантных должностей. Процедуры оценки. Регламентация.
28. Аттестация как комплексная оценка персонала.
29. Технологии оценки в процедуре аттестации.
30. Рекрутмент. Оценочные процедура в процессе рекрутмента.

Критерии оценки на экзамене:

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, справляющемся 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.