

МИНПРОСВЕЩЕНИЯ 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

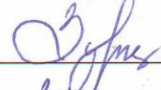
для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации студентов
по дисциплине «**Технологии рекрутмента**»

Направление 38.04.02 «Менеджмент»

Магистерская программа «Управление человеческими ресурсами»

очная форма обучения

Заведующий кафедрой

 | Зудина Е.В.
«10» февраль 2023 г.

Волгоград
2023

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:

- способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия (УК-4);
- способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия (УК-5).

Этапы формирования компетенций в процессе освоения ОПОП

Код компетенции	Этап базовой подготовки	Этап расширения и углубления подготовки	Этап профессионально-практической подготовки
УК-4	Иностранный язык в профессиональной коммуникации	Технологии рекрутмента, Управление конфликтами в трудовом коллективе	Научно-исследовательская работа, Ознакомительная практика, Педагогическая практика, Практика по профилю профессиональной деятельности
УК-5	Философия и методология науки	Теория и практика развития человеческих ресурсов, Технологии рекрутмента, Управление конфликтами в трудовом коллективе	Научно-исследовательская работа, Ознакомительная практика, Педагогическая практика, Практика по профилю профессиональной деятельности

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	Рынок рекрутинговых услуг: возникновение и развитие	УК-4-5	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – цели, задачи и основные этапы анализа технологий рекрутмента; – принципы и основные характеристики организации работы рекрутингового агентства; <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – использовать способы анализа рынка труда и кадровой ситуации в соответствующем регионе; – выявлять проблемы в действующей в организации системе найма и адаптации персонала; <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – навыками оценки эффективности действующей в организации системы найма и адаптации персонала; – навыками оценки эффективности действующей в организации системы найма и адаптации персонала;
2	Основные направления рекрутмента и их характеристика	УК-4-5	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – виды каналов распространения информации о вакансиях и способы сбора информации о кандидатах; – методики подбора и отбора кандидатов в современных компаниях; <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – выявлять проблемы в действующей в организации системе найма и адаптации персонала; – идентифицировать проблемы в действующей в организации системе найма персонала; <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – навыками анализа технологий рекрутмента; – навыками поиска путей повышения эффективности действующей в организации системы найма персонала;
3	Основные этапы рекрутинга и их характеристика	УК-4-5	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – принципы построения эффективных процессов рекрутинга в компании; – специфику основных этапов рекрутинга и их характеристику; <p>уметь:</p>

			<ul style="list-style-type: none"> – ориентироваться в трендах и перспективах современного рынка труда и рекрутинга; – применять инновационные технологии изучения информации о кандидатах на основных этапах рекрутинга; владеть: <ul style="list-style-type: none"> – навыками поиска путей повышения эффективности действующей в организации системы найма и адаптации персонала; – навыками поиска путей повышения эффективности действующей в организации системы найма и адаптации персонала;
--	--	--	---

Критерии оценивания компетенций

Код компетенции	Пороговый (базовый) уровень	Повышенный (продвинутый) уровень	Высокий (превосходный) уровень
УК-4	<p>Владеет основными правилами и закономерностями личной и деловой устной и письменной коммуникации, современными коммуникативными технологиями на русском и иностранном языках, имеет представление о существующих филологических сообществах для профессионального взаимодействия и межкультурного общения.</p>	<p>Способен применять на практике коммуникативные технологии, методы и способы делового общения для профессионального взаимодействия. Демонстрирует способность к логичному и адекватному изложению своей точки зрения о воспринятом (устном или письменном) материале. Демонстрирует интегративные умения, необходимые для реферирования различных академических текстов (рефератов, эссе, обзоров, статей и т.д.).</p>	<p>Свободно владеет жанрами письменной и устной коммуникации в академической сфере, в том числе в условиях межкультурного взаимодействия, методикой межличностного делового общения на русском и иностранном языках, с применением профессиональных языковых форм, средств и современных коммуникативных технологий. Демонстрирует интегративные умения, необходимые для эффективного участия в академических и профессиональных дискуссиях.</p>

		Умеет использовать сеть интернет и социальные сети в процессе учебной и академической профессиональной коммуникации.	
УК-5	Имеет представление об основных закономерностях развития общества и роли культуры в развитии человечества. Демонстрирует знания основ межличностного делового общения на русском и иностранном языках, закономерностей и особенностей социально-исторического развития различных культур, межкультурного разнообразия общества.	Способен применять методику межличностного делового общения на русском и иностранном языках, с использованием профессиональных языковых форм, средств и современных коммуникативных технологий. Демонстрирует умение адекватно объяснять особенности поведения и мотивации людей различного социального и культурного происхождения в процессе взаимодействия с ними, опираясь на знание лингвокультурных особенностей поведения людей.	Демонстрирует понимание и умение толерантно воспринимать межкультурное разнообразие общества, анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия, владение методами и навыками эффективного межкультурного взаимодействия.

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

№	Оценочное средство	Баллы	Оцениваемые компетенции	Семестр
1	Устный опрос	40	УК-4-5	4
2	Контрольная работа	10	УК-4-5	4
3	Реферат	10	УК-4-5	4
4	Зачет	40	УК-4-5	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. Устный опрос
2. Контрольная работа
3. Реферат
4. Зачет