

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 **«Рекрутмент персонала»**

Направление 38.03.02 «Менеджмент»  
Профиль «Управление человеческими ресурсами»

*очно-заочная форма обучения*

Заведующий кафедрой  
\_\_\_\_\_ / Е.В. Зудина  
« 07 » марта 2024 г.

Волгоград  
2024

## 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 принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности (УК-10);
- способен к обеспечению эффективного управления человеческими ресурсами для достижения целей организации, в том числе в условиях рыночных отношений (ПКР-1).

#### Этапы формирования компетенций в процессе освоения ОПОП

Код компетенции	Этап базовой подготовки	Этап расширения и углубления подготовки	Этап профессионально-практической подготовки
УК-10	Инновационный менеджмент, Микроэкономика, макроэкономика	Государственное регулирование экономики, Маркетинг, Менеджмент, Национальная экономика, Основы предпринимательства и бизнеса, Принятие управленческих решений, Рекрутмент персонала, Финансы организации, Экономика организации	Ознакомительная практика, Преддипломная практика, Технологическая (проектно-технологическая) практика
ПКР-1	Документационное обеспечение управления человеческими ресурсами, Информационные технологии в управлении человеческими ресурсами, Коммуникации в управлении, Оплата труда персонала, Основы кадровой политики и кадрового планирования, Основы мотивации трудовой деятельности, Управление мотивацией и стимулированием трудовой деятельности, Управление социальным развитием	Антикризисное управление человеческими ресурсами, Аудит и контроллинг персонала, Качество и уровень жизни населения, Конфликты в социально-трудовой сфере, Концепции и модели управления, Маркетинг, Международные аспекты управления человеческими ресурсами, Менеджмент, Организационная культура, Основы предпринимательства и бизнеса, Оценка персонала, Принятие	Ознакомительная практика, Преддипломная практика, Технологическая (проектно-технологическая) практика

	персонала, Управление человеческими ресурсами	управленческих решений, Проектирование систем управления человеческими ресурсами, Развитие персонала организации, Рекрутмент персонала, Руководство и лидерство, Система карьерного роста персонала, Современные средства оценивания системы управления человеческими ресурсами, Стратегическое управление организацией, Теория организации, Управление качеством персонала организации, Управление проектами в трудовой сфере, Экономика организации	
--	---	--	--

## 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	Рекрутмент: содержание и основные категории. Основные направления рекрутмента	УК-10, ПКР-1	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– базовые экономические понятия управления персоналом, объективные основы поведения экономических агентов на рынке труда;</li> <li>– основные управленческие теории, подходы к мотивации и стимулированию;</li> </ul> <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– решать типичные задачи, связанные с набором, и отбором персонала и профессиональным и</li> </ul>

			<p>личным планированием карьеры;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– диагностировать организационную культуру, выявлять ее сильные и слабые стороны, разрабатывать предложения по ее совершенствованию;</li> </ul> <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– методами рекрутинга в профессиональной деятельности, использования экономических знаний в профессиональной практике;</li> <li>– навыками проведения переговоров с сотрудниками предприятия для сбора необходимой информации для расширения внешних связей и обмена опытом при реализации проектов;</li> </ul>
2	<p>Основные этапы и элементы рекрутинговых технологий во внешнем рекрутменте. Компетентностный подход в рекрутменте. Основные этапы рекрутинга</p>	УК-10, ПКР-1	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– основные управленческие теории, подходы к мотивации и стимулированию;</li> <li>– основные управленческие теории, подходы к мотивации и стимулированию;</li> </ul> <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– аргументировано отстаивать управленческие решения, заинтересовывать и мотивировать персонал;</li> <li>– аргументировано отстаивать управленческие решения, заинтересовывать и мотивировать персонал;</li> </ul> <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– методами стимулирования и мотивация; методами проведения аудита человеческих ресурсов и оценки организационной культуры;</li> <li>– методами стимулирования и мотивация; методами проведения аудита человеческих ресурсов и оценки организационной культуры;</li> </ul>
3	<p>Особенности технологии прямого поиска. Правовое и документационное сопровождение рекрутинга</p>	УК-10, ПКР-1	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– принципы набора, отбора и расстановки персонала, основы исследовательской и аналитической деятельности в этой области;</li> <li>– принципы набора, отбора и расстановки персонала, основы исследовательской и аналитической деятельности в этой области;</li> </ul>

			<p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– осуществить сбор, анализ и обработку данных, необходимых для решения управленческих задач в управлении персоналом делать грамотные выводы по результатам проведенного анализа управления персоналом повышающие эффективность компании;</li> <li>– осуществить сбор, анализ и обработку данных, необходимых для решения управленческих задач в управлении персоналом делать грамотные выводы по результатам проведенного анализа управления персоналом повышающие эффективность компании;</li> </ul> <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– методами разработки и реализации маркетинговых программ управления персоналом;</li> <li>– методами разработки и реализации маркетинговых программ управления персоналом;</li> </ul>
--	--	--	---

### Критерии оценивания компетенций

Код компетенции	Пороговый (базовый) уровень	Повышенный (продвинутый) уровень	Высокий (превосходный) уровень
УК-10	Понимает значение экономики в обыденной человеческой жизни.	Способен принимать простейшие решения в социальной среде, касаемые финансовых проблем.	Способен проводить аналитическую параллель между действиями и возможными финансовыми последствиями в налоговой, финансовой, банковско-кредитной сфере.
ПКР-1	Имеет теоретические представления о системах управления человеческими ресурсами.	Демонстрирует знания о функционировании системы управления человеческими ресурсами для достижения целей организации, в том числе в условиях рыночных отношений.	Демонстрирует умения к обеспечению эффективного функционирования системы управления человеческими ресурсами для достижения целей организации, в том числе в условиях рыночных отношений.

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

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

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. Устный опрос
2. Контрольная работа
3. Реферат
4. Экзамен