

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
для проведения текущей и промежуточной аттестации

По учебной дисциплине
«Маркетинг персонала»

Для направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом
профиль подготовки Документационное обеспечение и учет персонала

Государственная итоговая аттестация									+
Этапы формирования компетенций					1		2		3
ПК-19 – владение навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, а также навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала									
Б1.Б.17 Маркетинг персонала						+			
Б1.Б.12 Математика	+	+	+						
Б1.Б.26 Рынок труда							+		
Б1.В.ОД 10 Введение в специальность	+								
Государственная итоговая аттестация									+
Этапы формирования компетенций	1	2	3		4	5			6
ПК-38 – владение навыками организации и ведения взаимодействия по кадровым вопросам с некоммерческим партнерством "ВВК - Национальный союз кадровиков", "Национальным союзом организаций по подготовке кадров в области управления персоналом ("Национальный союз "Управление персоналом")", Ассоциацией организаций управленческого образования, профсоюзами, другими общественными организациями и трудовым коллективом									
Б1.Б.17 Маркетинг персонала						+			
Б1.Б.19 Основы кадровой политики и кадрового планирования						+			
Б1.В.ОД 10 Введение в специальность	+								
Государственная итоговая аттестация									+
Этапы формирования компетенций	1					2			

Для заочной формы обучения

Семестр Наименование дисциплины	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
ПК-3 – знанием основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владение методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике										
Б1.Б.17 Маркетинг персонала						+				
Б1.Б.25 Управление персоналом							+			

специальность										
Государственная итоговая аттестация										+
Этапы формирования компетенций	1	2	3			4		5		6
ПК-38 – владение навыками организации и ведения взаимодействия по кадровым вопросам с некоммерческим партнерством "ВВК - Национальный союз кадровиков", "Национальным союзом организаций по подготовке кадров в области управления персоналом ("Национальный союз "Управление персоналом")", Ассоциацией организаций управленческого образования, профсоюзами, другими общественными организациями и трудовым коллективом										
Б1.Б.17 Маркетинг персонала						+				
Б1.Б.19 Основы кадровой политики и кадрового планирования						+				
Б1.В.ОД 10 Введение в специальность	+									
Государственная итоговая аттестация										+
Этапы формирования компетенций	1					2				3

2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Контроль качества освоения дисциплины включает в себя текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию. Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация обучающихся проводятся в целях установления соответствия достижений обучающихся поэтапным требованиям образовательной программы к результатам обучения и формирования компетенций.

2.1 Показатели и критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования (промежуточная аттестация)

Компетенции	Показатели	Критерии в соответствии с уровнем освоения ОП			Оценочное средство (промежуточная аттестация)
		пороговый (удовлетворительно) 55-69 баллов	стандартный (хорошо) 70-84 балла	эталонный (отлично) 85-100 баллов	
ПК-3	Знать	-основы маркетинговых концепций; - основы к разработке и требованиям к должностям	- критерии отбора и расстановки персонала; -качественную и количественную потребность в персонале	методы деловой оценки персонала при найме	Собеседование

	Уметь	- анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации	- рассчитывать качественную и количественную потребность в персонале	прогнозировать и планировать потребность организации в персонале	Коллоквиум
	Владеть	навыками основными методами оценки конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала	методами разработки и реализации маркетинговых программ в управлении персоналом	методами оценки экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом	Коллоквиум
ПК-16	Знать	стратегии организации в области управления персоналом	способы подбора и отбора персонала	современные способы отбора и подбора персонала	Коллоквиум
	Уметь	проводить маркетинговые исследования рынка труда	планировать потребности в персонале	применить современные способы отбора и подбора персонала	Презентация + доклад
	Владеть	навыками проведения маркетинговых исследований	навыками планирования потребности в персонале	навыками привлечения, подбора и отбора персонала	Коллоквиум
ПК-17	Знать	основы кадровой политики в организации	классификационные требования к персоналу и руководителю	основы разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных стандартов в области управления персоналом	Собеседование
	Уметь	составлять требования (запросы) к работодателю со стороны различных целевых групп	составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников	составлять должностные инструкции, положения о подразделениях	Презентация + доклад

	Владеть	навыками составления требований (запросов) к работодателю со стороны различных целевых групп	навыками составления, описания и распределения функциональные обязанности сотрудников	навыками составления должностных инструкций	Коллоквиум
ПК-19	Знать	виды сбора информации для анализа маркетингового рынка	консалтинговые и иные виды услуг в области управления персоналом	сегментирование рынка труда на основе требований к персоналу и к работодателю	Контрольная работа
	Уметь	применять различные виды сбора информации для анализа маркетингового рынка труда	применять навыки и методы сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала	провести анализ рынка труда	Контрольная работа
	Владеть	навыками анализа маркетингового рынка труда	навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала	навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала	Контрольная работа
ПК-38	Знать	- основные направления реализации функции МП; - различные ассоциации, союзы занимающиеся вопросами кадровой политики;	- подходы к определению затрат на персонал; - методологические подходы к оценке эффективности МП	нормативно-методические документы, обеспечивающие расчет потребности в персонале	Коллоквиум
	Уметь	применить основные направления реализации функции МП	рассчитать затраты на персонал	применить нормативно-правовые документы обеспечивающие расчет потребности в персонале	Презентация + доклад

	Владеть	навыками взаимодействия с различными ассоциациями, союзами занимающимися вопросами кадровой политики	- навыками расчета показателей эффективности затрат на персонал	навыками организации и ведения взаимодействия по кадровым вопросам с некоммерческим партнерством	Рецензия на статью
--	---------	--	---	--	--------------------

2.2. Критерии и шкалы оценивания результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости

Текущий контроль предназначен для проверки хода и качества формирования компетенций, стимулирования учебной работы обучаемых и совершенствования методики освоения новых знаний. Он обеспечивается проведением семинаров, оцениванием контрольных заданий, проверкой конспектов лекций, выполнением индивидуальных и творческих заданий, периодическим опросом обучающихся на занятиях. Контролируемые разделы (темы) дисциплины, компетенции и оценочные средства представлены в таблице.

Модуль	№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины*	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства **
1	1	Место МП в кадровой политике организации	ПК-3, ПК-17	Собеседование
	2	Система управления МП организации	ПК-38	Презентация + Доклад
2	3	Маркетинговые исследования рынка труда	ПК-16, ПК-17, ПК-19	Презентация + Доклад
	4	Планирование потребностей в персонале	ПК-19, ПК-38	Контрольная работа
3	5	Применение стратегического и тактического инструментария МП организации	ПК-3, ПК-38	Коллоквиум
	6	Экономическая эффективность МП	ПК-38	Рецензия на статью

Критерии и шкала оценивания презентации с сопроводительным докладом

Оценка	Критерии оценивания
Оценка 5 (Отлично)	<ul style="list-style-type: none"> ➤ изложение материала логично, грамотно, без ошибок; ➤ свободное владение профессиональной терминологией;

	<ul style="list-style-type: none"> ➤ умение высказывать и обосновать свои суждения; ➤ студент дает четкий, полный, правильный ответ на теоретические вопросы; ➤ студент организует связь теории с практикой.
Оценка 4 (Хорошо)	<ul style="list-style-type: none"> ➤ студент грамотно излагает материал; ориентируется в материале, владеет профессиональной терминологией, осознанно применяет теоретические знания, но содержание и форма ответа имеют отдельные неточности; ➤ ответ правильный, полный, с незначительными неточностями или недостаточно полный.
Оценка 3 (Удовлетворительно)	<ul style="list-style-type: none"> ➤ студент излагает материал неполно, непоследовательно, допускает неточности в определении понятий, в применении знаний для решения кейса, не может доказательно обосновать свои суждения; ➤ обнаруживается недостаточно глубокое понимание изученного материала.
Оценка 2 (Неудовлетворительно)	<ul style="list-style-type: none"> ➤ отсутствуют необходимые теоретические знания; допущены ошибки в определении понятий; ➤ в ответе студента проявляется незнание основного материала учебной программы, допускаются грубые ошибки в изложении.

Критерии оценки презентаций:

Оценка	5	4	3	2
Содержание	Работа полностью завершена	Почти полностью сделаны наиболее важные компоненты работы	Не все важнейшие компоненты работы выполнены	Работа сделана фрагментарно и с помощью учителя
	Работа демонстрирует глубокое понимание описываемых процессов	Работа демонстрирует понимание основных моментов, хотя некоторые детали не уточняются	Работа демонстрирует понимание, но неполное	Работа демонстрирует минимальное понимание

	Даны интересные дискуссионные материалы. Грамотно используется научная лексика	Имеются некоторые материалы дискуссионного характера. Научная лексика используется, но иногда не корректно.	Дискуссионные материалы есть в наличии, но не способствуют пониманию проблемы. Научная терминология или используется мало или используется некорректно.	Минимум дискуссионных материалов. Минимум научных терминов
	Ученик предлагает собственную интерпретацию или развитие темы (обобщения, приложения, аналогии)	Ученик в большинстве случаев предлагает собственную интерпретацию или развитие темы	Ученик иногда предлагает свою интерпретацию	Интерпретация ограничена или беспочвенна
	Везде, где возможно выбирается более эффективный и/или сложный процесс	Почти везде выбирается более эффективный процесс	Ученику нужна помощь в выборе эффективного процесса	Ученик может работать только под руководством учителя
Дизайн	Дизайн логичен и очевиден	Дизайн есть	Дизайн случайный	Дизайн не ясен
	Имеются постоянные элементы дизайна. Дизайн подчеркивает содержание.	Имеются постоянные элементы дизайна. Дизайн соответствует содержанию.	Нет постоянных элементов дизайна. Дизайн может и не соответствовать содержанию.	Элементы дизайна мешают содержанию, накладываясь на него.
	Все параметры шрифта хорошо подобраны (текст хорошо читается)	Параметры шрифта подобраны. Шрифт читаем.	Параметры шрифта недостаточно хорошо подобраны, могут мешать восприятию	Параметры не подобраны. Делают текст трудночитаемым
Графика	Хорошо подобрана, соответствует содержанию, обогащает содержание	Графика соответствует содержанию	Графика мало соответствует содержанию	Графика не соответствует содержанию
Грамотность	Нет ошибок: ни грамматических,	Минимальное количество	Есть ошибки, мешающие	Много ошибок, делающих

	ни синтаксических	ошибок	восприятию	материал трудночитаемым
--	-------------------	--------	------------	-------------------------

Суммарная оценка презентации:

Максимальное количество баллов - 50

50 - 45 баллов - отлично

44 – 35 баллов – хорошо

34 – 25 баллов – удовлетворительно

24 - 15 баллов – неудовлетворительно

Критерии оценки коллоквиума

Оценка	Критерии оценивания
Оценка 5 (Отлично)	<ul style="list-style-type: none"> ➤ изложение материала логично, грамотно, без ошибок; ➤ свободное владение профессиональной терминологией; ➤ умение высказывать и обосновать свои суждения; ➤ студент дает четкий, полный, правильный ответ на теоретические вопросы; ➤ студент организует связь теории с практикой.
Оценка 4 (Хорошо)	<ul style="list-style-type: none"> ➤ студент грамотно излагает материал; ориентируется в материале, владеет профессиональной терминологией, осознанно применяет теоретические знания, но содержание и форма ответа имеют отдельные неточности; ➤ ответ правильный, полный, с незначительными неточностями или недостаточно полный.
Оценка 3 (Удовлетворительно)	<ul style="list-style-type: none"> ➤ студент излагает материал неполно, непоследовательно, допускает неточности в определении понятий, в применении знаний для решения кейса, не может доказательно обосновать свои суждения; ➤ обнаруживается недостаточно глубокое понимание изученного материала.
Оценка 2 (Неудовлетворительно)	<ul style="list-style-type: none"> ➤ отсутствуют необходимые теоретические знания; допущены ошибки в определении понятий; ➤ в ответе студента проявляется незнание основного материала учебной программы, допускаются грубые ошибки в изложении.

Критерии оценки собеседования

Оценка 5 (Отлично)	<ul style="list-style-type: none"> ➤ изложение материала логично, грамотно, без ошибок; ➤ свободное владение профессиональной терминологией; ➤ умение высказывать и обосновать свои суждения; ➤ студент дает четкий, полный, правильный ответ на теоретические вопросы; ➤ студент организует связь теории с практикой.
Оценка 4 (Хорошо)	<ul style="list-style-type: none"> ➤ студент грамотно излагает материал; ориентируется

	<p>в материале, владеет профессиональной терминологией, осознанно применяет теоретические знания, но содержание и форма ответа имеют отдельные неточности;</p> <p>➤ ответ правильный, полный, с незначительными неточностями или недостаточно полный.</p>
Оценка 3 (Удовлетворительно)	<p>➤ студент излагает материал неполно, непоследовательно, допускает неточности в определении понятий, в применении знаний для решения кейса, не может доказательно обосновать свои суждения;</p> <p>➤ обнаруживается недостаточно глубокое понимание изученного материала.</p>
Оценка 2 (Неудовлетворительно)	<p>➤ отсутствуют необходимые теоретические знания; допущены ошибки в определении понятий;</p> <p>➤ в ответе студента проявляется незнание основного материала учебной программы, допускаются грубые ошибки в изложении.</p>

Критерии оценки контрольной работы

Оценка	Критерии оценивания
Оценка 5 (Отлично)	Раскрыты все вопросы правильно, структурно, имеет четкое представление о теоретической базе, приводит примеры.
Оценка 4 (Хорошо)	Раскрыты два вопроса полностью, имеет четкое представление о теоретической базе, приводит примеры.
Оценка 3 (Удовлетворительно)	Раскрыт только 1 вопрос, имеет четкое представление о теоретической базе, приводит примеры, путается в терминах.
Оценка 2 (Неудовлетворительно)	Раскрыты только один вопрос, нечетко, бессистемно, отсутствует четкое представление.

Критерии оценки рецензии на статью

		2	3	4	5
		(слабо)	(удовл.)	(хорошо)	(отл.)
Структура	Рецензия отвечает структуре				
	Собственная точка зрения на проблему				
Логика и аргументация изложения материала	Аргументы логически структурированы				
	Факты представлены точно				
	Строгий критический анализ ключевых понятий (концепций)				
	Раскрытие актуальности выбранной темы				
Новизна	Новизна				
	Концентрированный текст				
Оформление	Четко и хорошо оформленная работа				

Грамотность	Грамматически правильные предложения				
	Использованы профессиональные термины				
	Использованы клише, фразы для написания реценции				

Оценка преподавателя _____

Средний балл _____

Количество баллов	Оценка
Более 61	5
От 41 до 60	4
От 22 до 40	3
Менее 21	2

2.3. Критерии и шкалы оценивания результатов обучения при проведении промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация предназначена для определения уровня освоения всего объема учебной дисциплины. Для оценивания результатов обучения при проведении промежуточной аттестации используется 4-балльная шкала.

Промежуточная аттестация предназначена для определения уровня освоения всего объема учебной дисциплины. Для оценивания результатов обучения при проведении промежуточной аттестации используется четырех балльная шкала: «Отлично», «Хорошо», «Удовлетворительно», «Неудовлетворительно».

Шкала оценивания	Критерии	Уровень освоения компетенций
Отлично	наличие глубоких и исчерпывающих знаний в объеме пройденного программного материала, правильные и уверенные действия по применению полученных знаний на практике, грамотное и логически стройное изложение материала при ответе, знание дополнительно рекомендованной литературы	Эталонный
Хорошо	наличие твердых и достаточно полных знаний программного материала, незначительные ошибки при освещении заданных вопросов, правильные действия по применению знаний на практике, четкое изложение материала	Стандартный
Удовлетворительно	наличие твердых знаний пройденного материала, изложение ответов с ошибками, уверенно исправляемыми после дополнительных вопросов, необходимость наводящих вопросов, правильные действия по применению знаний на практике	Пороговый
Неудовлетворительно	наличие грубых ошибок в ответе, непонимание сущности излагаемого вопроса, неумение применять знания на практике, неуверенность и неточность	Компетенции не сформированы

	ответов на дополнительные и наводящие вопросы.	ы
--	--	---

3. 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

3.1. Оценочные средства текущего контроля успеваемости

4. 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

3.1. Оценочные средства текущего контроля успеваемости

Темы для презентации на практических занятиях

Тема 2. Система управления МП организации

- 1 Классификация функций МП
2. Постановка и структура целей МП

Тема 3. Маркетинговые исследования рынка труда

- 1 Выявление и классификация требований к персоналу и к работодателю
2. Сегментирование рынка труда на основе требований к персоналу и к работодателю
- 3 Требования (запросы) к работодателю со стороны различных целевых групп
- 4 Имидж организации как работодателя

Темы для коллоквиума

Тема 5 Применение стратегического и тактического инструментария МП организации

- Примерные вопросы
- 1 Основные направления реализации функции МП по формированию трудового потенциала организации
 - 2 Применение коммуникативной функции организации-работодателя на рынке труда

Темы для собеседования

Тема 1 Место МП в кадровой политике организации

- 1 Маркетинговые концепции
- 2 Понятийный аппарат МП
- 3 Внутренний и внешний маркетинг

Темы для контрольной работы

Тема 4 Планирование потребностей в персонале

Вариант 1

1 Качественная потребность в персонале

2 Нормативно-методические документы, обеспечивающие расчет потребности в персонале

3

Вариант 2

1 Количественная потребность в персонале

2 Нормативно-методические документы, обеспечивающие расчет потребности в персонале

Темы для написания рецензии на статью

Тема 6. Экономическая эффективность МП

Выбор статьи осуществляется на основе следующей таблицы в зависимости от начальной буквы фамилии студента:

Начальная буква фамилии	Номер темы статьи
А, Ц	1, 20
Б, Ш	2, 21
В, Ч	3, 22
Г, Щ	4, 23
Д, Э	5, 24
Е, Ю	6, 25
Ж, Я	7, 26
З	8, 29
И, К	9, 28
Л	10, 29
М	12, 30
Н	13,
О	14,
П	15,
Р	16,
С	17,
Т, У	18,
Ф, Х	19,

1. Современные мотивационные рычаги воздействия на персонал предприятия в системе управления маркетингом Клевина И.А. Экономика и управление: новые вызовы и перспективы. 2010. № 1. С. 277-279.
2. Поведенческий маркетинг в управлении персоналом проекта Апенько С.Н. Вестник Омского университета. Серия: Экономика. 2013. № 3. С. 153-156.
3. Внутренний маркетинг как инструмент управления персоналом организации Лазарева Н.В., Фурсов В.А. Вестник Северо-Кавказского федерального университета. 2012. № 2 (31). С. 218-222.
4. Разработка тактического инструментария персонал-маркетинга, обеспечивающего целенаправленную и постепенную реализацию стратегических задач сельскохозяйственных организаций Меньшикова М.А., Афанасьева Л.А., Заикин Е.Н. Вестник Курской государственной сельскохозяйственной академии. 2014. № 7. С. 10-13.
5. Ротация персонала как метод маркетинга персонала Лукоянова М.А., Самохвалова С.М. Управление человеческими ресурсами – основа развития инновационной экономики. 2015. № 6. С. 384-387.
6. Особенности реализации стратегии маркетинга персонала в системе государственной гражданской службы России Новосельцева Е.Г. Вестник Волгоградского государственного университета. Серия 3: Экономика. Экология. 2010. № 1. С. 82-88.
7. Новые формы маркетинга персонала Котляров И.Д. Практический маркетинг. 2010. № 8. С. 16-20.
8. Клиентоориентированность персонала в концепции маркетинга отношений Апенько С.Н., Шавровская М.Н. Вестник Омского университета. Серия: Экономика. 2010. № 2. С. 50-56.
9. Маркетинг персонала в организации Чащин В.В., Кониная О.В. ФЭС: Финансы. Экономика. Стратегия. 2011. № 3. С. 51-53.
10. Маркетинг персонала и управление неопределенностью внутренней среды предприятия Чащин В.В. Российское предпринимательство. 2011. № 4-1. С. 85-90.
11. Методические подходы к внедрению системы маркетинга персонала в организациях Чащин В.В. Вестник Тамбовского университета. Серия: Гуманитарные науки. 2011. № 11 (103). С. 75-78.
12. Предложение на рынке труда и его воздействие на построение систем маркетинга персонала Чащин В.В. Интеллект. Инновации. Инвестиции. 2012. № 4. С. 56-60.
13. Роль маркетинга в построении коммуникаций внутри компании и их влияние на эффективность работы персонала Киселева В.А. Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. 2013. № 3. С. 82-84
14. Внутренний маркетинг компании и эффективность работы персонала Киселева В.А. Российское предпринимательство. 2013. № 3 (225). С. 81-84.
15. Исследование имиджа компании-работодателя как элемент маркетинга персонала Шилаев А.В. труд и социальные отношения. 2013. № 5. с. 25-31.
16. Инструменталистский и философский подходы к определению маркетинга персонала Чащин В.В. Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. 2013. № 3. С. 90-92.
17. Маркетинг персонала как элемент рыночного коммуникационного пространства Чащин В.В. Экономика и управление: анализ тенденций и перспектив развития. 2013. № 5. С. 94-98.
18. Преимущества внутрифирменного маркетинга как системного маркетингового подхода, направленного на повышение лояльности персонала Новиков С.Ю. Проблемы современной экономики (Новосибирск). 2011. № 3-2. С. 46-50.

19. Экономический контроль и аудит маркетинга персонала Дуракова И. Кадровик. 2012. № 4. С. 95-102
20. Внутренний маркетинг и маркетинг персонала: отличия и особенности Бакун Т.В. Инновационное образование и экономика. 2012. Т. 1. № 10. С. 13-15.
21. Эволюция представлений о маркетинге персонала Болдырева И.В. Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Экономика и управление. 2012. № 2. С. 115-118.
22. Имидж работодателей в маркетинге персонала Панасенко С.В., Андреева М.М. Международная торговля и торговая политика. 2014. № 12 (91). С. 81-89.
23. Маркетинг персонала: историческое развитие и содержание понятия Михайлова Н.И., Хуткина Г.А. Вестник фармации. 2015. № 1 (67). С. 107-114.
24. Внутренний маркетинг как инструмент мотивации труда персонала Махортова А.В. Экономика и управление в XXI веке: тенденции развития. 2014. № 19-1. С. 40-45.
25. Маркетинг персонала: теоретические аспекты и практические возможности Чашин В.В. Проблемы современной экономики (Новосибирск). 2014. № 22-1. С. 185-191.
26. Формирование корпоративного университета внутри компании как инструмента маркетинга персонала Куршакова Н.Б., Игнатович М.Е. Проблемы современной экономики (Новосибирск). 2015. № 23. С. 128-135
27. Роль внутреннего маркетинга в формировании лояльности и клиентоориентированности персонала Шляхтова Л.М. Экономика. Инновации. Управление качеством. 2014. № 4 (9). С. 157-159.
28. Региональный маркетинг персонала: проблемы постобразовательной миграции Назарова У.А., Грачева Н.А. Фундаментальные исследования. 2014. № 11-5. С. 1124-1128.
29. Этапы реализации механизма внутреннего маркетинга персонала Ковалева И.В. Актуальные вопросы экономических наук. 2014. № 39. С. 66-70.
30. Цели, условия, доминанты, направления и концепции маркетинга персонала Патласов О.Ю. Наука о человеке: гуманитарные исследования. 2013. № 2 (12). С. 46-55.

3.2. Оценочные средства промежуточной аттестации

Перечень теоретических вопросов к экзамену

Вопросы к экзамену

1. Рынок труда: сущность, основные характеристики
2. Рынок труда: классификация
3. Прогнозирование рынка труда
4. Роль маркетинга на рынке труда
5. Субъекты маркетинга на рынке труда
6. Маркетинговые исследования рынка труда: направления, этапы
7. Маркетинговые исследования рынка труда: цель, задачи
8. Процедура маркетинговых исследований рынка труда
9. Методы маркетинговых исследований рынка труда
10. Сущность внутреннего маркетинга

11. Комплекс внутреннего маркетинга
12. Внутренний маркетинг – система формирования приверженности персонала организации
13. Характеристика маркетинга персонала
14. Инфраструктура маркетинга персонала
15. Принципы маркетинга персонала
16. Факторы маркетинга персонала
17. Цена рабочей силы
18. Ценообразование в маркетинге персонала
19. Коммуникативная политика в маркетинге персонала
20. Сущность комплекса маркетинговых коммуникаций
21. Виды маркетинговых коммуникаций
22. Реализация комплекса маркетинговых коммуникаций
23. Персонал в системе маркетинга
24. Сущность конкурентоспособности персонала
25. Факторы конкурентоспособности персонала
26. Анализ конкурентоспособности персонала
27. Процесс управления маркетингом персонала
28. Механизм управления маркетингом персонала
29. Уровни управления маркетингом персонала
30. Государственное регулирование маркетинга персонала
31. Маркетинг как инструмент управления внутрифирменным рынком трудовых ресурсов
32. Маркетинговые основы формирования службы управления персоналом
33. Кадровые агентства: сущность, классификация
34. Рекрутинг как вид деятельности
35. Кадровые агентства Забайкальского края
36. Международный рынок рабочей силы: сущность и классификация
37. Международная рабочая сила
38. Международная миграция рабочей силы: сущность, причины
39. Международная миграция рабочей силы: классификация, особенности
40. Положительные последствия миграции рабочей силы
41. Отрицательные последствия миграции рабочей силы
42. Забайкальский край миграционные потоки
43. Методологические подходы к оценке результативности маркетинга персонала
44. Показатели результативности маркетинга персонала

Критерии оценки устного ответа на вопросы к экзамену

Оценка	Критерии оценивания
Оценка 5 (Отлично)	<ul style="list-style-type: none"> ➤ изложение материала логично, грамотно, без ошибок; ➤ свободное владение профессиональной терминологией; ➤ умение высказывать и обосновать свои суждения; ➤ студент дает четкий, полный, правильный ответ на теоретические вопросы; ➤ студент организует связь теории с практикой.
Оценка 4 (Хорошо)	<ul style="list-style-type: none"> ➤ студент грамотно излагает материал; ориентируется в материале, владеет профессиональной терминологией, осознанно применяет теоретические знания, но содержание и форма ответа имеют отдельные неточности; ➤ ответ правильный, полный, с незначительными неточностями или недостаточно полный.
Оценка 3 (Удовлетворительно)	<ul style="list-style-type: none"> ➤ студент излагает материал неполно, непоследовательно, допускает неточности в определении понятий, в применении знаний для решения кейса, не может доказательно обосновать свои суждения; ➤ обнаруживается недостаточно глубокое понимание изученного материала.
Оценка 2 (Неудовлетворительно)	<ul style="list-style-type: none"> ➤ отсутствуют необходимые теоретические знания; допущены ошибки в определении понятий; ➤ в ответе студента проявляется незнание основного материала учебной программы, допускаются грубые ошибки в изложении.

Пример содержания экзаменационного билета

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И
НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение
высшего образования
«Забайкальский государственный
университет»

ЗАЧЕТНЫЙ БИЛЕТ № 5
по дисциплине «Маркетинг персонала»
направление подготовки 38.03.03
Управление персоналом семестр 5

1. Маркетинговые исследования рынка труда: цель, задачи.
2. Инфраструктура маркетинга персонала.
3. Механизм управления маркетингом персонала

УТВЕРЖДАЮ

Составил

Зав. кафедрой _____ И.Р. Казарян

Т.А.. Коваль,
доцент каф. «Управление персоналом»,
канд.полит. наук

« _____ » _____ 2017 г.

умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

4.1. Описание процедур проведения текущего контроля успеваемости студентов

В таблице представлено описание процедур проведения контрольно-оценочных мероприятий текущего контроля успеваемости студентов, в соответствии с рабочей программой дисциплины, и процедур оценивания результатов обучения с помощью запланированных оценочных средств.

Наименование оценочного средства	Описания процедуры проведения контрольно-оценочного мероприятия и процедуры оценивания результатов обучения
Контрольная работа	Контрольная работа проводится по результатам освоения разделов дисциплины во время практических занятий. Во время проведения контрольной работы пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий не разрешено. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения контрольной работы, доводит до обучающихся: темы, количество заданий, время выполнения.
Презентация с докладом	Защита презентации с докладом предусмотрены рабочей программой дисциплины, проводится во время практических занятий. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения контроля, доводит до обучающихся: тему и требования, предъявляемые к их выполнению и защите
Коллоквиум	Студент называет свою фамилию и тянет билет. В билете будет три вопроса. При этом студенту дается возможность выбора двух вопросов из трех. Об окончательном выборе он должен сообщить перед тем, как станет отвечать на вопросы.
Собеседование	Студенту дается перечень вопросов по пройденной теме за неделю до собеседования. Собеседование проводится в устной форме.
Написание рецензии на статью	Студенту предлагается по начальной букве фамилии выбрать тему статьи. Для того чтобы ознакомиться с оригиналом статьи, необходимо зарегистрироваться в научной электронной библиотеке eLIBRARY. Ru, (регистрация и работа со статей - бесплатны). После того, как студент прошел регистрацию и в ПОИСКе нашел необходимую статью, ему необходимо написать на нее рецензию.

Методика оценки деятельности студента

Модуль	Номер раздела	Процедура оценивания	Оценка	
			<i>min</i>	<i>max</i>
1	1	Собеседование	неудов.	отл.
	2	Презентация +Доклад	неудов.	отл.
2	3	Презентация +Доклад	неудов.	отл.
	4	Контрольная работа	неудов.	отл.
3	5	Коллоквиум	неудов.	отл.
	6	Рецензия на статью	неудов.	отл.

4.2. Описание процедур проведения промежуточной аттестации экзамен

При определении уровня достижений обучающихся на экзамене учитывается:

- знание программного материала дисциплины;
- знания, необходимые для решения типовых заданий, умение выполнять предусмотренные программой типовые задания;
- владение методологией дисциплины, умение применять теоретические знания в нестандартных ситуациях при решении творческих заданий, обосновывать свои действия.

Обучающийся сдает экзамен, который проводится в форме собеседования по перечню теоретических вопросов. Перечень теоретических вопросов обучающиеся получают в начале семестра.

Составитель:

Коваль Татьяна Александровна,
доцент. каф. «Управление персоналом»,
канд. полит. наук

« ____ » _____ 2017 г.