



**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

«ИРКУТСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
ФГБОУ ВО «ИГУ»

Факультет бизнес-коммуникаций и информатики
Кафедра предпринимательства и управления в сфере услуг и рекламы

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине Б1.В.11 Маркетинг персонала

направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом

направленность (профиль) Управление персоналом

Одобен
УМК факультета бизнес-коммуникаций
и информатики

Разработан в соответствии с ФГОС ВО

с учетом требований проф. стандарта

Председатель УМК

М.Г. Синчурина
ФИО, должность, ученая степень, звание

подпись, печать

Разработчики:

_____  _____

доцент
(занимаемая должность)

А.В. Блинникова
(инициалы, фамилия)

Цель фонда оценочных средств. Оценочные средства предназначены для контроля и оценки образовательных достижений обучающихся, освоивших программу учебной дисциплины «Б1.В.11 Маркетинг персонала». Перечень видов оценочных средств соответствует рабочей программе дисциплины.

Фонд оценочных средств включает контрольные материалы для проведения текущего контроля (в следующих формах: конспект лекций, устный опрос, практическое задание, доклад/презентация, тест, проект, решение задач, деловая игра) и промежуточной аттестации в форме вопросов и заданий к экзамену.

Структура и содержание заданий – задания разработаны в соответствии с рабочей программой дисциплины «Б1.В.11 Маркетинг персонала».

1. Паспорт фонда оценочных средств

Компетенция	Индикаторы компетенций	Результаты обучения
ПК-1 Знает основы кадрового планирования, основы маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала, критерии подбора персонала, основы найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала	ПК-1.1	Знает технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации
	ПК-1.2	Умеет применять технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора кандидатов на вакантные должности (профессии, специальности) в соответствии с их спецификой
	ПК-1.3	Владеет навыками анализа рынка труда и персонала организации
ПК-7 Владеет навыками анализа рынка труда, определения потребности в трудовых ресурсах и составления профиля должности	ПК-7.1	Знает основы сбора и анализа информации о рынке труда, источниках поиска, об организациях и кандидатах на замещение рабочих мест
	ПК-7.2	Умеет использовать информационно-коммуникационные технологии получения информации, необходимой для подбора персонала
	ПК-7.3	Владеет навыками определения целей и параметров анализа рынка труда в соответствии с картой поиска кандидатов

2. Показатели и критерии оценивания компетенций, шкалы оценивания

2.1. Показатели и критерии оценивания компетенций

№ п/п	Раздел, тема	Код индикатора компетенции	Наименование ОС	
			ТК	ПА
1	Маркетинг персонала: подходы к определению, уровни и виды	ПК-1.3, ПК-7.1, ПК-7.3	КЛ, УО, Пз, Д	Нет!
2	Эволюция маркетинга персонала. Функции маркетинга персонала	ПК-1.1, ПК-7.1, ПК-7.3, ПК-1.3	КЛ, УО, Пз	Нет!
3	Технологии маркетинга персонала	ПК-1.2, ПК-7.2, ПК-7.1	Тест, УО, КЛ, Проект	Тест
4	Имидж организации и его использование в маркетинге персонала	ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3, ПК-7.1, ПК-7.2, ПК-7.3	Тест, КЛ, РЗ, Проект	Тест
5	Работа с HR-брендом	ПК-1.1, ПК-1.3, ПК-7.1, ПК-1.2, ПК-7.3	КЛ, Проект, Деловая игра	Нет!
6	Маркетинговые исследования в области персонала	ПК-1.1, ПК-7.1, ПК-7.3, ПК-1.3, ПК-1.2, ПК-7.2	Тест, КЛ, УО, Пз	Тест
7	Порядок разработки и внедрения требований к должностям. Описание функционала сотрудников	ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3, ПК-7.1, ПК-7.2, ПК-7.3	КЛ, Пз, Проект	Нет!

2.2. Критерии оценивания результатов обучения для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

Оценочное средство	Критерии оценивания	Шкала оценивания
Конспект лекций	Все темы, предложенные для конспектирования были проработаны обучающимися, прочитан материал источников, выбрано главное и второстепенное, установлена логическая связь между элементами темы, выделены ключевые слова и понятия, конспект написан лаконично с применением системы условных сокращений	Отлично
	Все темы, предложенные для конспектирования были проработаны обучающимися, прочитан материал источников, выбрано главное и второстепенное, установлена логическая связь между элементами темы, выделены ключевые слова и понятия, конспект написан лаконично с применением системы условных сокращений	Хорошо
	Текст конспекта оформлен аккуратно, обучающимися выбрано главное и второстепенное, выделены ключевые слова и понятия	Удовлетворительно
	Текст конспекта не соответствует теме или не отражает ключевых положений изучаемой темы	Неудовлетворительно

Оценочное средство	Критерии оценивания	Шкала оценивания
Устный опрос	Ответ соответствует поставленной теме и содержит ответы на поставленные задачи, имеет четкую структуру, логически сопоставляемую с поставленными вопросами. Ответ демонстрирует способность анализировать и обобщать информацию, опираясь на знания, полученные в ходе изучения темы, а также демонстрировать самостоятельность автора в решении поставленных задач. Ответ содержит качественную речь и аргументацию, которая убедительно подтверждает выводы и ответы на поставленные вопросы	Отлично
	Ответ должен быть направлен на ответ на поставленные вопросы и соответствовать поставленной теме, иметь логическую цепочку рассуждений и четко демонстрировать связь между поставленными вопросами. Ответ выдержан в четкой форме, быть грамотно и без ошибок озвучен, выделены ключевые термины. Ответ должен демонстрировать способность анализировать и критически оценивать информацию, выбирая ключевые аспекты и выделяя главные выводы	Хорошо
	Ответ должен соответствовать поставленной теме и содержать ответы на поставленные вопросы, должен содержать существенную информацию, ясно передавать ответы и идеи. Ответ должен содержать достаточное количество аргументов и примеров, связанных с темой работы и позволяющих изложить свою точку зрения. Ответ должен быть грамотно сформулирован	Удовлетворительно
	Ответ не соответствует поставленной теме или не содержит ответов на поставленные задачи, содержит недостаточно аргументации и примеров, которые подтверждают высказанные в ответе идеи и выводы. Ответ не соответствует логической цепочке рассуждений и не выполняет требования логической последовательности высказывания, затрудняющей понимание ответа. Ответ содержит грубые ошибки, что затрудняет понимание высказывания	Неудовлетворительно
Практическое задание	Задание выполнено верно. Выбран оптимальный путь решения. Присутствует развернутое описание алгоритма решения	Отлично
	Задание выполнено верно. Допущены негрубые логические ошибки при описании алгоритма решения. Отсутствуют пояснения к решению задания	Хорошо
	Ход решения задания верный, но допущены ошибки приведшие к неправильному ответу	Удовлетворительно
	В работе получен неверный ответ, связанный с грубыми ошибками допущенными в ходе решения, либо решение отсутствует полностью	Неудовлетворительно
Доклад/презентация	Обучающийся демонстрирует исчерпывающее знание материала и последовательно, четко и логично излагает материал, хорошо ориентируется в материале, не затрудняется с ответом на сопутствующие вопросы	Отлично
	Обучающийся демонстрирует знание материала, не допускает существенных неточностей. Ответы на дополнительные вопросы в целом верные, но содержащие отдельные пробелы	Хорошо
	Обучающийся демонстрирует знания только основного материала, но не знает деталей, допускает неточности как в докладе, так и в ответах на вопросы	Удовлетворительно
	Обучающийся не знает значительной части программного материала, плохо ориентируется в материале, допускает существенные ошибки, выступает неуверенно, с большими затруднениями	Неудовлетворительно
Тест	Студентом даны правильные ответы на 71%-100% заданий	Зачтено
	Студентом даны правильные ответы менее чем на 70% заданий	Незачтено

Оценочное средство	Критерии оценивания	Шкала оценивания
Проект	Проект студентом завершён в полном объеме. Для естественнонаучного проекта представлена работоспособная практическая часть, правильно выполнены и обоснованы необходимые расчёты. Реализация практической части проекта соответствует техническому заданию или заданию преподавателя. В проекте обозначена актуальность выбора темы с опорой на анализ предметной области. Студент способен сформулировать и обосновать практическую значимость своей работы. Подготовлена презентация результатов работы. Студент ориентируется во всех этапах разработки проекта, уверенно отвечает на вопросы аудитории. Способен аргументированно обосновать концепцию проекта и выбор инструментов для разработки проекта. Студент способен выделить достоинства и недостатки своей работы и предложить способы устранения недостатков	Отлично
	Проект студентом в целом завершён. Выполнены ключевые задачи. Для естественнонаучного проекта практическая часть в целом работоспособна, но есть мелкие неустранённые недостатки, необходимые расчеты в целом выполнены верно, но есть небольшие замечания. Реализация проекта в целом соответствует техническому заданию или заданию преподавателя. В проекте обозначена, но недостаточно обоснована актуальность темы. Практическая значимость работы просматривается, студент в целом может её сформулировать. Подготовлена презентация результатов работы. Студент ориентируется в этапах разработки проекта, но отвечает не на все вопросы аудитории. Способен обосновать выбор инструментов для реализации проекта. Студент способен выделить достоинства и недостатки своей работы, но не может предложить способы устранения последних	Хорошо
	Проект студентом завершён только в основных пунктах задания. Выполнены только ключевые задачи с недостатками. Для естественнонаучного проекта практическая часть работоспособна не вполне, есть существенные неустранённые недостатки, необходимые расчеты выполнены с ошибками. Реализация проекта частично соответствует техническому заданию или заданию преподавателя. В проекте обозначена, но не обоснована актуальность темы. Практическая значимость работы сформулирована слабо. Подготовлена презентация результатов работы. Студент слабо ориентируется в этапах разработки проекта, отвечает только на некоторые вопросы аудитории. Плохо обосновывает выбор инструментов для реализации проекта. Студент способен выделить достоинства и недостатки своей работы после серии наводящих вопросов, но не может предложить способы устранения недостатков	Удовлетворительно
	Проект студентом не завершён. Неполностью выполнены или не выполнены совсем ключевые задачи. Для естественнонаучного проекта практическая часть не работоспособна или не начата, есть существенные неустранённые недостатки, необходимые расчеты выполнены с грубыми ошибками. Реализация проекта не соответствует техническому заданию или заданию преподавателя. В проекте необозначена, и не обоснована актуальность темы. Практическая значимость работы не сформулирована. Плохо подготовлена презентация результатов работы. Студент почти не ориентируется в этапах разработки проекта, не отвечает на вопросы аудитории. Плохо обосновывается выбор инструментов для реализации проекта. Студент не способен выделить достоинства и недостатки своей работы даже после серии наводящих вопросов	Неудовлетворительно
Решение задач	Решение задачи выполнено верно. Выбран оптимальный путь решения. Присутствует развернутое описание алгоритма решения	Отлично
	Решение выполнено верно. Допущены негрубые логические ошибки при описании алгоритма решения. Отсутствуют пояснения к решению задачи	Хорошо
	Ход решения задачи верный, но допущены ошибки приведшие к неправильному ответу	Удовлетворительно
	В задаче получен неверный ответ, связанный с грубыми ошибками допущенными в ходе решения, либо решение отсутствует полностью	Неудовлетворительно

Оценочное средство	Критерии оценивания	Шкала оценивания
Деловая игра	Студентами демонстрируется высокое качество анализа вариантов аргументов. Высокий уровень защиты избранного варианта: основные положения излагаются четко и корректно, точка зрения аргументирована, ответы на вопросы оппонентов полные и развернутые. Регламент точно соблюден. Дискуссия ведется умело. Активное участие в команде как оппонента при обсуждении вариантов других команд. Активная работа в команде во время групповой работы	Отлично
	Студентами представлен анализ вариантов аргументов. Защита избранного варианта: основные положения излагаются не четко и не корректно, точка зрения не аргументирована, ответы на вопросы оппонентов не полные и не развернутые. Регламент не соблюден. Студентами демонстрируется попытка участия в дискуссии. Демонстрируется попытка участия в команде как оппонента при обсуждении вариантов других команд. Демонстрируется работа в команде во время групповой работы	Хорошо
	Студентами представлены варианты аргументов. Защита избранного варианта: основные положения излагаются не четко и не корректно, точка зрения не аргументирована, ответы не на вопросы оппонентов. Регламент не соблюден. Студенты не участвуют в дискуссии. Не участвует в команде как оппонент при обсуждении вариантов других команд. Демонстрируется работа в команде во время групповой работы	Удовлетворительно
	Студентами не представлены варианты аргументов. Защита избранного варианта: основные положения не излагаются, точка зрения не аргументирована, не отвечают на вопросы оппонентов. Регламент не соблюден. Студенты не участвуют в дискуссии. Не участвует в команде как оппонент при обсуждении вариантов других команд. Не участвует в работе команды во время групповой работы	Неудовлетворительно

2.3. Оценочные средства для текущего контроля (примеры)

2.3.1. Материалы для компьютерного тестирования обучающихся

Общие критерии оценивания

Процент правильных ответов	Оценка
91% – 100%	5 (отлично)
81% – 90%	4 (хорошо)
71% – 80%	3 (удовлетворительно)
Менее 70%	2 (неудовлетворительно)

Соответствие вопросов теста индикаторам формируемых и оцениваемых компетенций

№ вопроса в тесте	Код индикатора компетенции
1	ПК-1.3, ПК-7.3
2	ПК-1.1
3	ПК-1.1, ПК-7.1
4	ПК-1.3, ПК-7.1
5	ПК-1.2, ПК-7.2
6	ПК-1.2, ПК-7.2
7	ПК-7.1, ПК-7.3

Ключ ответов

№ вопроса в тесте	Номер ответа (или ответ, или соответствие)
1	11 ± 0

№ вопроса в тесте	Номер ответа (или ответ, или соответствие)
2	c
3	японская модель, японская модель рынка труда, модель рынка труда Японии
4	d, e, f
5	b
6	a
7	a

Перечень тестовых вопросов

№ 1. Задание открытой формы. Введите числовой ответ.

Решение о признании гражданина, зарегистрированного в целях поиска подходящей работы, безработным принимается органами службы занятости по месту жительства гражданина не позднее (...?...) дней со дня подачи гражданином заявления о предоставлении ему государственной услуги по содействию в поиске подходящей работы (ввести цифру)

№ 2. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Государственный информационный ресурс, который является базовым государственным информационным ресурсом, содержит информацию о востребованных на рынке труда, перспективных и новых профессиях и размещается в федеральной государственной информационной системе "Единая система нормативной справочной информации"

- a. HH.ru
- b. Работа в России
- c. Справочник профессий
- d. Superjob.ru

№ 3. Задание открытой формы. Введите ответ.

Для какой модели рынка труда характерно: «Система пожизненного найма», предусматривающая гарантии на весь срок трудовой деятельности работников.

№ 4. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.

При осуществлении содействия занятости инвалидов органами службы занятости совместно с работодателями обеспечиваются:

- a. организация работы с инвалидом психологов, профориентологов, реабилитологов
- b. оплата услуг работодателей
- c. профориентационная работа
- d. статистическая отчетность
- e. мониторинг трудоустройства и закрепляемости инвалидов на рабочих местах
- f. индивидуальный подход

№ 5. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Какой из видов контроля маркетинга персонала обеспечивает связь между результативностью проделанной работы и размерами вознаграждения за нее

- a. текущий контроль
- b. завершающий контроль
- c. упреждающий контроль

№ 6. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Верно ли утверждение: План маркетинга персонала – это система целевых показателей развития системы маркетинга персонала в конкретной организации, а также разбивка маркетинговых мероприятий в сфере персонала на этапы, определение способов достижения поставленных целей, распределение ресурсов, определение ожидаемых результатов и способов их использования

- a. верно
- b. неверно
- c. частично верно

№ 7. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.

Может ли быть признан безработным Иван Петрович Сидоров, которому назначена досрочная страховая пенсия по старости?

- a. не может
- b. может

2.3.2. Доклады/презентации для оценки компетенции «ПК-1.3»

№ 1. Сущность и функции маркетинга персонала.

1. Объясните сущность маркетинга персонала.
2. Какие элементы включает в себя активный маркетинг персонала, а какие пассивный?
3. В чем заключается информационная функция маркетинга персонала?
4. Поясните сущность коммуникационной функции маркетинга персонала.

2.3.3. Доклады/презентации для оценки компетенции «ПК-7.1»

№ 2. Сущность и функции маркетинга персонала.

1. Объясните сущность маркетинга персонала.
2. Какие элементы включает в себя активный маркетинг персонала, а какие пассивный?
3. В чем заключается информационная функция маркетинга персонала?
4. Поясните сущность коммуникационной функции маркетинга персонала.

2.3.4. Доклады/презентации для оценки компетенции «ПК-7.3»

№ 3. Сущность и функции маркетинга персонала.

1. Объясните сущность маркетинга персонала.
2. Какие элементы включает в себя активный маркетинг персонала, а какие пассивный?
3. В чем заключается информационная функция маркетинга персонала?
4. Поясните сущность коммуникационной функции маркетинга персонала.

2.3.5. Практические задания для оценки компетенции «ПК-1.1»

№ 4. Подготовка к практическому занятию.

Задание 1

Изучите динамику уровня занятости населения за 2017–2024 годы в России с использованием материалов Госкомстата — www.gks.ru. Сделайте выводы об изменении спроса и предложения на рынке труда и определите взаимосвязь с макроэкономическими явлениями, имевшими место в этот временной период.

2.3.6. Практические задания для оценки компетенции «ПК-1.3»

№ 5. Подготовка к практическому занятию.

Задание 1

Изучите динамику уровня занятости населения за 2017–2024 годы в России с использованием материалов Госкомстата — www.gks.ru. Сделайте выводы об изменении спроса и предложения на рынке труда и определите взаимосвязь с макроэкономическими явлениями, имевшими место в этот временной период.

№ 6. Интенсивность использования персонала.

Задание 1

На основе данных предприятия, на котором вы работаете, или проходили производственную практику проанализируйте реальные показатели по труду, необходимые для анализа интенсивности использования персонала и сделайте выводы об эффективности этого процесса.

2.3.7. Практические задания для оценки компетенции «ПК-7.1»

№ 7. Подготовка к практическому занятию.

Задание 1

Изучите динамику уровня занятости населения за 2017–2024 годы в России с использованием материалов Госкомстата — www.gks.ru. Сделайте выводы об изменении спроса и предложения на рынке труда и определите взаимосвязь с макроэкономическими явлениями, имевшими место в этот временной период.

2.3.8. Практические задания для оценки компетенции «ПК-7.2»

№ 8. Подготовка к практическому занятию.

Задание 1

Изучите динамику уровня занятости населения за 2017–2024 годы в России с использованием материалов Госкомстата — www.gks.ru. Сделайте выводы об изменении спроса и предложения на рынке труда и определите взаимосвязь с макроэкономическими явлениями, имевшими место в этот временной период.

№ 9. Интенсивность использования персонала.

Задание 1

На основе данных предприятия, на котором вы работаете, или проходили производственную практику проанализируйте реальные показатели по труду, необходимые для анализа интенсивности использования персонала и сделайте выводы об эффективности этого процесса.

2.3.9. Практические задания для оценки компетенции «ПК-1.2»

№ 10. Интенсивность использования персонала.

Задание 1

На основе данных предприятия, на котором вы работаете, или проходили производственную практику проанализируйте реальные показатели по труду, необходимые для анализа интенсивности использования персонала и сделайте выводы об эффективности этого процесса.

2.3.10. Практические задания для оценки компетенции «ПК-7.3»

№ 11. Интенсивность использования персонала.

Задание 1

На основе данных предприятия, на котором вы работаете, или проходили производственную практику проанализируйте реальные показатели по труду, необходимые для анализа интенсивности использования персонала и сделайте выводы об эффективности этого процесса.

2.3.11. Проекты для оценки компетенции «ПК-1.2»

№ 12. Технологии маркетинга персонала.

Проанализировать требования к должности менеджера по персоналу. Сформировать систему требований, которые организация-работодатель предъявляет к менеджеру по персоналу, претендующему на вакансию.

№ 13. Документирование и формирование банка данных по персоналу (карта компетенций, должностные инструкции и т.д.).

Задание 1.

Разработать карту компетенций для следующих специальностей:

Продавец в продуктовом магазине,

Водитель автобуса,

Сотрудник службы охраны метрополитена,

Начальник ликёроводочного цеха,

Заместитель директора по маркетингу швейной компании,

Менеджер по работе с клиентами автосервиса,

Министр труда РФ.

2.3.12. Проекты для оценки компетенции «ПК-7.1»

№ 14. Технологии маркетинга персонала.

Проанализировать требования к должности менеджера по персоналу. Сформировать систему требований, которые организация-работодатель предъявляет к менеджеру по персоналу, претендующему на вакансию.

№ 15. Имидж организации.

Разработка составляющих имиджа организации-работодателя.

№ 16. HR-бренд организации.

Разработка HR -бренда компании.

№ 17. Документирование и формирование банка данных по персоналу (карта компетенций, должностные инструкции и т.д.).

Задание 1.

Разработать карту компетенций для следующих специальностей:

Продавец в продуктовом магазине,

Водитель автобуса,

Сотрудник службы охраны метрополитена,

Начальник ликёроводочного цеха,

Заместитель директора по маркетингу швейной компании,

Менеджер по работе с клиентами автосервиса,

Министр труда РФ.

2.3.13. Проекты для оценки компетенции «ПК-7.2»

№ 18. Технологии маркетинга персонала.

Проанализировать требования к должности менеджера по персоналу. Сформировать систему требований, которые организация-работодатель предъявляет к менеджеру по персоналу, претендующему на вакансию.

№ 19. Документирование и формирование банка данных по персоналу (карта компетенций, должностные инструкции и т.д.).

Задание 1.

Разработать карту компетенций для следующих специальностей:

Продавец в продуктовом магазине,

Водитель автобуса,

Сотрудник службы охраны метрополитена,

Начальник ликёроводочного цеха,

Заместитель директора по маркетингу швейной компании,

Менеджер по работе с клиентами автосервиса,

Министр труда РФ.

2.3.14. Проекты для оценки компетенции «ПК-1.1»

№ 20. Имидж организации.

Разработка составляющих имиджа организации-работодателя.

№ 21. HR-бренд организации.

Разработка HR -бренда компании.

№ 22. Документирование и формирование банка данных по персоналу (карта компетенций, должностные инструкции и т.д.).

Задание 1.

Разработать карту компетенций для следующих специальностей:

Продавец в продуктовом магазине,

Водитель автобуса,

Сотрудник службы охраны метрополитена,

Начальник ликёроводочного цеха,

Заместитель директора по маркетингу швейной компании,

Менеджер по работе с клиентами автосервиса,

Министр труда РФ.

2.3.15. Проекты для оценки компетенции «ПК-1.3»

№ 23. Имидж организации.

Разработка составляющих имиджа организации-работодателя.

№ 24. HR-бренд организации.

Разработка HR -бренда компании.

№ 25. Документирование и формирование банка данных по персоналу (карта компетенций, должностные инструкции и т.д.).

Задание 1.

Разработать карту компетенций для следующих специальностей:

Продавец в продуктовом магазине,
Водитель автобуса,
Сотрудник службы охраны метрополитена,
Начальник ликёроводочного цеха,
Заместитель директора по маркетингу швейной компании,
Менеджер по работе с клиентами автосервиса,
Министр труда РФ.

2.3.16. Проекты для оценки компетенции «ПК-7.3»

№ 26. Документирование и формирование банка данных по персоналу (карта компетенций, должностные инструкции и т.д.).

Задание 1.

Разработать карту компетенций для следующих специальностей:

Продавец в продуктовом магазине,
Водитель автобуса,
Сотрудник службы охраны метрополитена,
Начальник ликёроводочного цеха,
Заместитель директора по маркетингу швейной компании,
Менеджер по работе с клиентами автосервиса,
Министр труда РФ.

3. Промежуточная аттестация

3.1. Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и опыта деятельности

Экзамен является заключительным этапом процесса формирования компетенций обучающегося при изучении дисциплины и имеет целью проверку и оценку знаний обучающегося по теории, и применению полученных знаний, умений и навыков при решении практических задач.

Экзамен проводится по расписанию, сформированному учебно-методическим управлением, в сроки, предусмотренные календарным учебным графиком. Экзамен принимается преподавателем, ведущим лекционные занятия.

Экзамен проводится только при предъявлении обучающимся зачетной книжки и при условии выполнения всех контрольных мероприятий, предусмотренных учебным планом и рабочей программой дисциплины. Обучающимся на экзамене представляется право выбрать один из билетов. Время подготовки к ответу составляет 30 минут. По истечении установленного времени обучающийся должен ответить на вопросы экзаменационного билета. Результаты экзамена оцениваются по четырехбалльной системе и заносятся в зачетно-экзаменационную ведомость и зачетную книжку. В зачетную книжку заносятся только положительные оценки. Подписанный преподавателем экземпляр ведомости сдаётся не позднее следующего дня в деканат.

В случае неявки обучающегося на экзамен в зачетно-экзаменационную ведомость делается отметка «не явка». Обучающиеся, не прошедшие промежуточную аттестацию по дисциплине, должны ликвидировать академическую задолженность в установленном локальными нормативными актами порядке.

3.2. Вопросы к экзамену

№	Вопрос	Код компетенции
1.	Понятие рынка труда. Особенности российского рынка труда. Принципы формирования организованного рынка труда.	ПК-1.3, ПК-7.1, ПК-7.3
2.	Условия для маркетинговой деятельности на рынке труда. Значение маркетинга на рынке труда.	ПК-1.3, ПК-7.1, ПК-7.3
3.	Основные концепции маркетинга персонала.	ПК-1.3, ПК-7.1, ПК-7.3
4.	Виды маркетинга персонала: маркетинг-микс, массовая стратегия маркетинга, целевая стратегия маркетинга.	ПК-1.1, ПК-7.1, ПК-7.3
5.	Информационная функция маркетинга персонала.	ПК-1.1, ПК-7.1, ПК-7.3
6.	Коммуникативная функция маркетинга персонала.	ПК-1.1, ПК-7.1, ПК-7.3
7.	Ценовая функция маркетинга персонала.	ПК-1.1, ПК-7.1, ПК-7.3
8.	Определение качественной и количественной потребности в персонале. Источники покрытия потребности в персонале.	ПК-1.2, ПК-7.1, ПК-7.2
9.	Анализ внутреннего рынка рабочей силы организации. Анализ внешнего (отраслевого и регионального) рынка труда. Анализ поведения соискателей рабочих мест на внешнем и внутреннем рынках труда.	ПК-1.2, ПК-7.1, ПК-7.2
10.	Сегментация рынка труда и формирование сегментов потенциальных работников.	ПК-1.2, ПК-7.1, ПК-7.2
11.	Изучение требований, предъявляемых к вакантным должностям и рабочим местам в организации. Анализ основных конкурентов.	ПК-1.2, ПК-7.1, ПК-7.2
12.	Происхождение термина «имидж». Дайте определение корпоративному имиджу. Как вы понимаете смысл имиджа в маркетинге персонала?	ПК-1.1, ПК-1.3, ПК-7.1
13.	Основные способы выявления запросов соискателей к работодателям. Основные запросы соискателей на рынке труда.	ПК-1.1, ПК-1.3, ПК-7.1
14.	Понятие лояльности персонала. Составляющие лояльности персонала. Факторы, способствующие развитию лояльности.	ПК-1.1, ПК-1.3, ПК-7.1
15.	Типы удовлетворенности работой. Методы оценки удовлетворенности работой и лояльности персонала.	ПК-1.1, ПК-1.3, ПК-7.1
16.	Бренд организации-работодателя. Составляющие HR-бренда. Как сформировать и оценить бренд организации как работодателя	ПК-1.1, ПК-1.3, ПК-7.1
17.	Основные направления маркетинга персонала. Основные этапы маркетинговой деятельности.	ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3, ПК-7.1, ПК-7.2, ПК-7.3
18.	Маркетинговые исследования и маркетинговая информация в области персонала. Способы получения и обработки маркетинговой информации в области персонала.	ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3, ПК-7.1, ПК-7.2, ПК-7.3

№	Вопрос	Код компетенции
19.	Субъекты, заинтересованные в проведении маркетинга персонала. Информационная функция маркетинга персонала. Содержание и направления использования коммуникативной функции маркетинга персонала.	ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3, ПК-7.1, ПК-7.2, ПК-7.3
20.	Разработка качественных требований к персоналу. Виды документов	ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3, ПК-7.1, ПК-7.2, ПК-7.3
21.	Должностные инструкции. Основные требования к их разработке.	ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3, ПК-7.1, ПК-7.2, ПК-7.3

3.3. Тематика курсовых работ

По данной дисциплине выполнение курсовых проектов (работ) не предусматривается.

3.4. Материалы для компьютерного тестирования обучающихся

Общие критерии оценивания

Процент правильных ответов	Оценка
91% – 100%	5 (отлично)
81% – 90%	4 (хорошо)
71% – 80%	3 (удовлетворительно)
Менее 70%	2 (неудовлетворительно)

Соответствие вопросов теста индикаторам формируемых и оцениваемых компетенций

№ вопроса в тесте	Код индикатора компетенции
1	ПК-1.3, ПК-7.3
2	ПК-1.1
3	ПК-1.1, ПК-7.1
4	ПК-1.3, ПК-7.1
5	ПК-1.2, ПК-7.2
6	ПК-1.2, ПК-7.2
7	ПК-7.1, ПК-7.3

Ключ ответов

№ вопроса в тесте	Номер ответа (или ответ, или соответствие)
1	11 ± 0
2	с
3	японская модель, японская модель рынка труда, модель рынка труда Японии
4	d, e, f
5	b
6	a
7	a

Перечень тестовых вопросов

№ 1. Задание открытой формы. Введите числовой ответ.

Решение о признании гражданина, зарегистрированного в целях поиска подходящей работы, безработным принимается органами службы занятости по месту жительства гражданина не позднее (...?...?) дней со дня подачи гражданином заявления о предоставлении ему государственной услуги по содействию в поиске подходящей работы (ввести цифру)

№ 2. Задание с единственным выбором. Выберите один правильный ответ.

Государственный информационный ресурс, который является базовым государственным информационным ресурсом, содержит информацию о востребованных на рынке труда, перспективных и новых профессиях и размещается в федеральной государственной информационной системе "Единая система нормативной справочной информации"

- a. HH.ru
- b. Работа в России
- c. Справочник профессий
- d. Superjob.ru

№ 3. Задание открытой формы. Введите ответ.

Для какой модели рынка труда характерно: «Система пожизненного найма», предусматривающая гарантии на весь срок трудовой деятельности работников.

№ 4. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.

При осуществлении содействия занятости инвалидов органами службы занятости совместно с работодателями обеспечиваются:

- a. организация работы с инвалидом психологов, профориентологов, реабилитологов
- b. оплата услуг работодателей
- c. профориентационная работа
- d. статистическая отчетность
- e. мониторинг трудоустройства и закрепляемости инвалидов на рабочих местах
- f. индивидуальный подход

№ 5. Задание с единственным выбором. Выберите один правильный ответ.

Какой из видов контроля маркетинга персонала обеспечивает связь между результативностью проделанной работы и размерами вознаграждения за нее

- a. текущий контроль
- b. завершающий контроль
- c. упреждающий контроль

№ 6. Задание с единственным выбором. Выберите один правильный ответ.

Верно ли утверждение: План маркетинга персонала – это система целевых показателей развития системы маркетинга персонала в конкретной организации, а также разбивка маркетинговых мероприятий в сфере персонала на этапы, определение способов достижения поставленных целей, распределение ресурсов, определение ожидаемых результатов и способов их использования

- a. верно
- b. неверно
- c. частично верно

№ 7. Задание с единственным выбором. Выберите один правильный ответ.

Может ли быть признан безработным Иван Петрович Сидоров, которому назначена

досрочная страховая пенсия по старости?

а. не может

б. может