

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Алейник Станислав Николаевич

Должность: Ректор

Дата подписания: 21.09.2021 09:48:50

Уникальный программный ключ: 5258223550ea9fbeb37726a1609b644b73d8086ab6255891f288f017a1351fae

МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
БЕЛГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ имени В.Я. ГОРИНА

«Утверждаю»
Декан экономического факультета
д.э.н., доцент  Т.И.Наседкина
уч. степень, уч. звание подпись Ф.И.О.
«09»  2020 г.



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

по дисциплине «**Конкурентоспособность выпускников на рынке труда**»

Направление подготовки – 38.03.03 «Управление персоналом»

Направленность (профиль) – Управление персоналом

Квалификация – бакалавр (программа прикладного бакалавриата)

Год начала подготовки – 2020

Майский, 2020

Рабочая программа составлена с учетом требований:

- федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» (уровень бакалавриата), утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ от 14 декабря 2015 г. №1461;
- порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры», утвержденного приказом Минобрнауки России от 5 апреля 2017 г. №301;
- основной профессиональной образовательной программы ФГБОУ ВО Белгородский ГАУ по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом».

Составитель: доцент кафедры экономической теории и экономики АПК, к.э.н. Чугай Д.Ю., доцент кафедры профессионального обучения и социально-педагогических дисциплин, к.с.н. Белов А.А.

Рассмотрена на заседании кафедры профессионального обучения и социально-педагогических дисциплин

«01» июня 2020 г., протокол № 10



Зав. кафедрой Никулина Н.Н.

Согласована с выпускающей кафедрой экономической теории и экономики АПК

«17» июня 2020 г., протокол № 13



Зав. кафедрой Китаев Ю.А.

Одобрена методической комиссией экономического факультета

«26» июня 2020 г., протокол № 10

Председатель методической комиссии



экономического факультета

Черных А.И.

Руководитель основной профессиональной



образовательной программы

Чугай Д.Ю.

I. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1. Цель дисциплины – формирование научного представления о теоретических и прикладных аспектах уровня конкурентоспособности выпускников вузов, которые учитывают как требования государственных образовательных стандартов, так и требования работодателей, составляющих конкурентоспособности, а также факторах, оказывающих воздействие на конкурентоспособность выпускников вузов.

1.2. Задачи:

– изучить сущности концепции стратегии кадровой политики организации, а также концепции подготовки специалистов по управлению персоналом; методические подходы к оценке уровня конкурентоспособности и требования работодателей к выпускникам вузов по специальности «Управление персоналом»;

– научить анализировать и прогнозировать уровень конкурентоспособности выпускников вузов по специальности «Управление персоналом»; конкретным технологиям совершенствования системы трудоустройства выпускников и совершенствованию учебного процесса с целью повышения уровня конкурентоспособности выпускников вузов на рынке труда.

II. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОСНОВНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

2.1. Цикл (раздел) ОПОП, к которому относится дисциплина

Конкурентоспособность выпускников на рынке труда относится к вариантной части (Б1.В.06) основной профессиональной образовательной программы.

2.2. Логическая взаимосвязь с другими частями ОПОП

Наименование предше- ствующих дисциплин, практик, на которых бази- руется данная дисциплина (модуль)	1. Правовое обеспечение профессиональной деятельности
	2. Основы теории управления и управленческого консультирования
	3. Рынок труда и маркетинг персонала
	4. Управление персоналом организации, основы кадровой политики кадрового планирования
	5. Экономика и социология труда и экономика управления персоналом
	6. Оплата труда персонала, мотивация и стимулирование трудовой деятельности
Требования к предварительной подготовке обучающихся	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none">➤ теоретические основы будущей профессии;➤ основные требования работодателей к персоналу организации;➤ закономерности, принципы и процедуру поиска перспективного места работы;➤ методику анализа конкурентоспособности персонала;➤ факторы, оказывающие влияние на конкурентоспособность выпускников. <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none">➤ выявлять основные направления повышения собственной конкурентоспособности на рынке труда;

	<ul style="list-style-type: none"> ➤ выявлять факторы, определяющие уровень конкурентоспособности выпускников; ➤ определять уровень конкурентоспособности выпускников; ➤ выявлять и использовать передовой опыт повышения конкурентоспособности выпускников в России и за рубежом. <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ специальной терминологией; ➤ методами определения уровня конкурентоспособности выпускников; ➤ методами исследования рынка труда; ➤ методами оценки компетентности выпускников; ➤ современным экономическим мышлением.
--	--

Дисциплина является предшествующей для таких курсов, как «Связи с общественностью в управлении персоналом», «Деловые коммуникации», «Лидерство и формирование команды», «Основы предпринимательской деятельности», «Менеджмент».

Преподавание курса конкурентоспособность выпускников на рынке труда неразрывно связано с проведением воспитательной работы со студентами. В связи с этим на практических занятиях рассматриваются вопросы, позволяющие раскрыть роль здорового образа жизни, влияние вредных привычек и т.д.

III. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ, СООТВЕТСТВУЮЩИЕ ФОРМИРУЕМЫМ КОМПЕТЕНЦИЯМ

Коды компетенций	Формулировка компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине
ОК-7	способность к самоорганизации и самообразованию	знать: методы самоорганизации и подходы к самообразованию
		уметь: при определенных условиях самоорганизоваться для выполнения определенных задач и самообучаться для получения необходимых для их выполнения знаний
		владеть: навыками самоорганизации и самообразования
ОПК-1	знание основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоритические положения в практике управления персоналом организации	знать: основы современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом
		уметь: применять в практике управления персоналом организации теоритические положения основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом
		владеть: методами управления персоналом
ПК-1	знание основ разработки и реализации концепции управления	знать: основы разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основы

	<p>персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике</p>	<p>стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основы управления интеллектуальной собственностью</p> <p>уметь: применять на практике основы разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основы стратегического управления персоналом, основы формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основы управления интеллектуальной собственностью</p> <p>владеть: методами формирования и формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основами управления интеллектуальной собственностью</p>
<p>ПК-35</p>	<p>знание основ разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом, способность вносить вклад в планирование, создание и реализацию инновационных проектов в области управления персоналом</p>	<p>знать: основы разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом</p> <p>уметь: разрабатывать и использовать инновации в сфере управления персоналом</p> <p>владеть: методикой создания и реализации инновационных проектов в области управления персоналом</p>

IV. ОБЪЕМ, СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ, ВИДЫ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ И ФОРМЫ КОНТРОЛЯ ЗНАНИЙ

4.1. Распределение объема учебной работы по формам обучения

Вид работы	Объем учебной работы, час	
	Очная	Заочная
Формы обучения (вносятся данные по реализуемым формам)	7	4 курс
Семестр (курс) изучения дисциплины	7	4 курс
Общая трудоемкость, всего, час	252	252
<i>зачетные единицы</i>	7	7
Контактная работа обучающихся с преподавателем	108	42
Аудиторные занятия (всего)	84	26
В том числе:		
Лекции	42	10
Лабораторные занятия	-	-
Практические занятия	42	16
<i>Иные виды работ в соответствии с учебным планом (учебная практика)</i>	-	-
Внеаудиторная работа (всего)	24	16
В том числе:		
Контроль самостоятельной работы (на 1 подгруппу в форме компьютерного тестирования)	-*	-
Консультации согласно графику кафедры	14	6
<i>Иные виды работ в соответствии с учебным планом (курсовая работа, РГЗ и др.)</i>	-	-
Промежуточная аттестация	10	10
В том числе:		
Зачет	-	-
Экзамен (на 1 группу)	8	8
Консультация предэкзаменационная (на 1 группу)	2	2
Самостоятельная работа обучающихся	144	210
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	144	210
в том числе:		
Самостоятельная работа по проработке лекционного материала (60% от объема лекций)	22	10
Самостоятельная работа по подготовке к лабораторно-практическим занятиям (60% от объема аудиторных занятий)	30	14
Работа над темами (вопросами), вынесенными на самостоятельное изучение	66	150
Самостоятельная работа по видам индивидуальных заданий: подготовка реферата (контрольной работы)	10	20
Подготовка к экзамену	16	16

Примечание: *осуществляется на аудиторных занятиях

4.2. Общая структура дисциплины и виды учебной работы

Наименование модулей и разделов дисциплины	Объемы видов учебной работы по формам обучения, час									
	Очная форма обучения					Заочная форма обучения				
	Всего	Лекции	Лабораторно-практ. занятия	Внеаудиторная работа и пр. атт.	Самостоятельная работа	Всего	Лекции	Лабораторно-практ. занятия	Внеаудиторная работа и пр. атт.	Самостоятельная работа
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Модуль 1. «Теоретические аспекты конкурентоспособности выпускников вузов на рынке труда»	106	20	20	7	59	101	5	6	3	87
1. Стратегия кадровой политики организации и направления ее реализации	27	6	6	Консультации	15	24	1	1	Консультации	22
2. Концепции и виды обучения студентов, обучающихся по направлению «Управление персоналом»	20	4	4		12	23	1	1		21
3. Сущность понятия «Конкурентоспособность выпускников вузов»	25	6	5		14	26	2	2		22
4. Факторы, влияющие на повышение конкурентоспособности выпускников вузов	20	4	4		12	25	1	2		22
<i>Итоговое занятие по модулю 1</i>	7	-	1		6	-	-	-		-
Модуль 2. «Методика оценки и направления повышения уровня конкурентоспособности выпускников вузов на рынке труд»	110	22	22	7	59	105	5	10	3	87
1. Характеристика современного положения выпускников вузов, обучающихся по направлению «Управление персоналом»	19	4	4	Консультации	11	21	1	2	Консультации	18
2. Требования работодателей к выпускникам вузов, обучающихся по направлению «Управление персоналом»	17	4	4		9	19	1	2		16
3. Методика оценки уровня конкурентоспособности выпускников вузов, обучающихся по направлению «Управление персоналом»	17	4	4		9	20	1	2		17
4. Организация государственной системы трудоустройства выпускников вузов на рынке труда	19	4	4		11	21	1	2		18
5. Совершенствование учебного процесса с целью повышения уровня конкурентоспособности выпускников вузов на рынке труда	22	6	5		11	21	1	2		18
<i>Итоговое занятие по модулю 2</i>	9	-	1	8	-	-	-	-		
Подготовка реферата в форме презентации (контрольной работы)	10	-	-	-	10	20	-	-	-	20
Экзамен	26	-	-	10	16	26	-	-	10	16

4.3. Структура и содержание дисциплины по формам обучения

Наименование модулей и разделов дисциплины	Объемы видов учебной работы по формам обучения, час									
	Очная форма обучения					Заочная форма обучения				
	Всего	Лекции	Лабораторно-практ. занятия	Внеаудиторная работа и пр. атт.	Самостоятельная работа	Всего	Лекции	Лабораторно-практ. занятия	Внеаудиторная работа и пр. атт.	Самостоятельная работа
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Модуль 1. «Теоретические аспекты конкурентоспособности выпускников вузов на рынке труда»	106	20	20	7	59	101	5	6	3	87
<i>1. Стратегия кадровой политики организации и направления ее реализации</i>	27	6	6	Консультации	15	24	1	1	Консультации	22
1. Концепции стратегии кадровой политики	13	3	3		7	10	-	-		10
2. Стратегия управления персоналом (кадровая стратегия)	14	3	3		8	14	1	1		12
<i>2. Концепции и виды обучения студентов, обучающихся по направлению «Управление персоналом»</i>	20	4	4		12	23	1	1		21
1. Основные понятия и концепции обучения	6	1	1		4	7	-	-		7
2. Виды обучения персонала	6	1	1		4	8	0,5	0,5		7
3. Методы обучения персонала	8	2	2		4	8	0,5	0,5		7
<i>3. Сущность понятия «Конкурентоспособность выпускников вузов»</i>	25	6	5		14	26	2	2		22
1. Содержание понятия «конкурентоспособность личности»	12	3	2		7	13	1	1		11
2. Сущность понятия «конкурентоспособность выпускника вуза»	13	3	3		7	13	1	1		11
<i>4. Факторы, влияющие на повышение конкурентоспособности выпускников вузов</i>	20	4	4		12	25	1	2		22
1. Классификация факторов конкурентоспособности выпускников	7	2	2		3	12,5	0,5	1		11
2. Содержание факторов конкурентоспособности выпускников	6	2	1		3	12,5	0,5	1		11
<i>Итоговое занятие по модулю 1</i>	7	-	1		6	-	-	-		-
Модуль 2. «Методика оценки и направления повышения уровня конкурентоспособности выпускников вузов на рынке труда»	110	22	22	7	59	105	5	10	3	87
<i>1. Характеристика современного положения выпускников вузов, обучающихся по направлению «Управление персоналом»</i>	19	4	4	Консультации	11	21	1	2	Консультации	18
1. Характеристика положения выпускников на рынке труда	10	2	2		6	10,5	0,5	1		9
2. Основные причины, снижающие уровень конкурентоспособности выпускников вузов на рынке труда	9	2	2		5	10,5	0,5	1		9
<i>2. Требования работодателей к выпускникам вузов, обучающихся по направлению «Управление персоналом»</i>	17	4	4		9	19	1	2		16
1. Востребованные компетенции выпускников ВУЗов	8,5	2	2		4,5	9,5	0,5	1		8

Наименование модулей и разделов дисциплины	Объемы видов учебной работы по формам обучения, час									
	Очная форма обучения					Заочная форма обучения				
	Всего	Лекции	Лабораторно-практ. занятия	Внеаудиторная работа и пр.агг.	Самостоятельная работа	Всего	Лекции	Лабораторно-практ. занятия	Внеаудиторная работа и пр.агг.	Самостоятельная работа
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
2. Формы сотрудничества вузов и работодателей	8,5	2	2		4,5	9,5	0,5	1		8
3. Методика оценки уровня конкурентоспособности выпускников вузов, обучающихся по направлению «Управление персоналом»	17	4	4		9	20	1	2		17
4. Организация государственной системы трудоустройства выпускников вузов на рынке труда	19	4	4		11	21	1	2		18
1. Направления повышения уровня конкурентоспособности выпускников ВУЗов	7	1,5	1,5		4	7,5	0,5	1		6
2. Формы взаимодействия вузов с производственной сферой	7	1,5	1,5		4	7	0,5	0,5		6
3. Взаимодействие организаций, участвующих в процессе трудоустройства выпускников ВУЗов	5	1	1		3	6,5	-	0,5		6
5. Совершенствование учебного процесса с целью повышения уровня конкурентоспособности выпускников вузов на рынке труда	22	6	5		11	21	1	2		18
1. Основные направления повышения уровня конкурентоспособности выпускников ВУЗов	6	3	2		1	10,5	0,5	1		9
2. Совершенствование технологий и методов обучения	7	3	2		2	10,5	0,5	1		9
<i>Итоговое занятие по модулю 2</i>	9	-	1		8	-	-	-		-
Подготовка реферата в форме презентации (контрольной работы)	10	-	-	-	10	20	-	-	-	20
Экзамен	26	-	-	10	16	26	-	-	10	16

**V. ОЦЕНКА ЗНАНИЙ И ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ ЗНАНИЙ
И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

**5.1. Формы контроля знаний, рейтинговая оценка
и формируемые компетенции (дневная форма обучения)**

№ п/п	Наименование рейтингов, модулей и блоков	Формируемые компетенции	Объем учебной работы, час.				Форма контроля знаний	Количество баллов (min)	Количество баллов (max)
			Общая трудоемкость	Лекции	Лабор.-практ. занятия	Самост. работа			
Всего по дисциплине		ОК-7 ОПК-1 ПК-1,35	252	42	42	144	Экзамен	51	100
<i>I. Рубежный рейтинг</i>							Сумма баллов за модули	31	60
Модуль 1. Теоретические аспекты конкурентоспособности выпускников вузов на рынке труда		ОК-7 ОПК-1 ПК-1,35	106	20	20	59		15	30
1.	Стратегия кадровой политики организации и направления ее реализации		27	6	6	15	Устный опрос	3	6
2.	Концепции и виды обучения студентов, обучающихся по направлению «Управление персоналом»		20	4	4	12	Рефераты, задания	2	6
3.	Сущность понятия «Конкурентоспособность выпускников вузов»		25	6	5	14	Устный опрос, задания	3	6
4.	Факторы, влияющие на повышение конкурентоспособности выпускников вузов		20	4	4	12	Устный опрос, задания	2	6
Итоговый контроль знаний по темам модуля 1.			7	-	1	6	Тестирование	5	6
Модуль 2. Методика оценки и направления повышения уровня конкурентоспособности выпускников вузов на рынке труда		ОК-7 ОПК-1 ПК-1,35	110	22	22	59		16	30
5.	Характеристика современного положения выпускников вузов, обучающихся по направлению «Управление персоналом»		19	4	4	11	Устный опрос, задания	2	5
6.	Требования работодателей к выпускникам вузов, обучающихся по направлению «Управление		17	4	4	9	Устный опрос, задания	2	5

	ние персоналом»								
7.	Методика оценки уровня конкурентоспособности выпускников вузов, обучающихся по направлению «Управление персоналом»		17	4	4	9	Рефераты, задания	2	5
8.	Организация государственной системы трудоустройства выпускников вузов на рынке труда		19	4	4	11	Устный опрос, задания	3	5
9.	Совершенствование учебного процесса с целью повышения уровня конкурентоспособности выпускников вузов на рынке труда		22	6	5	11	Рефераты, задания	3	5
Итоговый контроль знаний по темам модуля 2.			9	-	1	8	Тестирование	4	5
II. Творческий рейтинг			10	-	-	10	Участие в конференциях, курсах	2	5
III. Рейтинг личностных качеств								3	10
IV. Рейтинг сформированности прикладных практических требований								+	+
V. Промежуточная аттестация			26	-	-	16	Экзамен	15	25

5.2. Оценка знаний студента

5.2.1. Основные принципы рейтинговой оценки знаний

Оценка знаний по дисциплине осуществляется согласно Положению о балльно-рейтинговой системе оценки обучения в ФГБОУ Белгородского ГАУ.

Уровень развития компетенций оценивается с помощью рейтинговых баллов.

Рейтинги	Характеристика рейтингов	Максимум баллов
Рубежный	Отражает работу студента на протяжении всего периода изучения дисциплины. Определяется суммой баллов, которые студент получит по результатам изучения каждого модуля.	60
Творческий	Результат выполнения студентом индивидуального творческого задания различных уровней сложности, в том числе, участие в различных конференциях и конкурсах на протяжении всего курса изучения дисциплины.	5
Рейтинг личностных качеств	Оценка личностных качеств обучающихся, проявленных ими в процессе реализации дисциплины (модуля) (дисциплинированность, посещаемость учебных занятий, сдача вовремя контрольных мероприятий, ответственность, инициатива и др.)	10
Рейтинг сформированности прикладных практических требований	Оценка результата сформированности практических навыков по дисциплине (модулю), определяемый преподавателем перед началом проведения промежуточной аттестации и оценивается как «зачтено» или «не зачтено».	+
Промежуточная аттестация	Является результатом аттестации на окончательном этапе изучения дисциплины по итогам сдачи экзамена. Отражает уровень освоения информационно-теоретического компонента в целом и основ практической деятельности в частности.	25
Итоговый рейтинг	Определяется путём суммирования всех рейтингов	100

Итоговая оценка компетенций студента осуществляется путём автоматического перевода баллов общего рейтинга в стандартные оценки.

Неудовлетворительно	Удовлетворительно	Хорошо	Отлично
менее 51 балла	51-67 баллов	67,1-85 баллов	85,1-100 баллов

5.2.2. Критерии оценки знаний студента на экзамене

На экзамене студент отвечает в письменно-устной форме на вопросы экзаменационного билета (2 вопроса и задача).

Количественная оценка на экзамене определяется на основании следующих критериев:

- оценку «отлично» заслуживает студент, показавший всестороннее систематическое и глубокое знание учебно-программного материала, умение свободно выполнять задания, предусмотренные программой, усвоивший основную и знакомый с дополнительной литературой, рекомендованной программой; как

правило, оценка «отлично» выставляется студентам, усвоившим взаимосвязь основных понятий дисциплины и их значение для приобретаемой профессии, проявившим творческие способности в понимании, изложении и использовании учебно-программного материала;

- оценку «хорошо» заслуживает студент, обнаруживший полное знание учебно-программного материала, успешно выполняющий предусмотренные в программе задания, усвоивший основную литературу, рекомендованную в программе; как правило, оценка «хорошо» выставляется студентам, показавшим систематический характер знаний по дисциплине и способным к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшей учебной работы и профессиональной деятельности;

- оценку «удовлетворительно» заслуживает студент, обнаруживший знания основного учебно-программного материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы и предстоящей работы по профессии, справляющийся с выполнением заданий, предусмотренных программой, знакомый с основной литературой, рекомендованной программой; как правило, оценка «удовлетворительно» выставляется студентам, допустившим погрешности в ответе на экзамене и при выполнении экзаменационных заданий, но обладающим необходимыми знаниями для их устранения под руководством преподавателя;

- оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, обнаружившему проблемы в знаниях основного учебно-программного материала, допустившему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий; как правило, оценка «неудовлетворительно» ставится студентам, которые не могут продолжать обучение или приступить к профессиональной деятельности по окончании вуза без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.

5.3. Фонд оценочных средств. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки формируемых компетенций по дисциплине (приложение 2)

VI. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1. Основная учебная литература

1. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом: учебник / А.Я. Кибанов. - Изд. 2-е, перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2012. – 447 с.

6.2. Дополнительная литература

1. Рофе А.И. Рынок труда: учебник / А.И. Рофе. - М.: КноРус, 2016. – 272 с.

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Самостоятельная работа студентов заключается в инициативном поиске

информации о наиболее актуальных проблемах, которые имеют большое практическое значение и являются предметом научных дискуссий в рамках изучаемой дисциплины.

Самостоятельная работа планируется в соответствии с календарными планами рабочей программы по дисциплине и в методическом единстве с тематикой учебных аудиторных занятий.

6.3.1. Методические указания по освоению дисциплины

Вид учебных занятий	Организация деятельности студента
Лекция	Написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; пометить важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Проверка терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. Обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии.
Практические занятия	Проработка рабочей программы, уделяя особое внимание целям и задачам структуре и содержанию дисциплины. Конспектирование источников. Работа с конспектом лекций, подготовка ответов к контрольным вопросам, просмотр рекомендуемой литературы, работа с текстом. Выполнение заданий, решение задач и др.
Самостоятельная работа	Знакомство с основной и дополнительной литературой, включая справочные издания, зарубежные источники, конспект основных положений, терминов, сведений, требующих для запоминания и являющихся основополагающими в этой теме. Составление аннотаций к прочитанным литературным источникам и др.
Подготовка к экзамену	При подготовке к экзамену необходимо ориентироваться на конспекты лекций, рекомендуемую литературу и др.

Приступая к изучению дисциплины, обучающимся необходимо внимательно ознакомиться с тематическим планом занятий, списком рекомендованной литературы.

Преподавание дисциплины предусматривает: лекции, практические занятия, самостоятельную работу (изучение теоретического материала; подготовка к практическим занятиям; выполнение домашних заданий, в т.ч. рефераты, доклады; решение задач, выполнение тестовых заданий, устным опросам, экзамену и пр.), консультации преподавателя.

Лекции по дисциплине читаются как в традиционной форме, так и с использованием активных форм обучения. Главной задачей каждой лекции является раскрытие сущности темы и анализ ее главных положений. Рекомендуется на первой лекции довести до внимания студентов структуру курса и его разделы, а также рекомендуемую литературу. В дальнейшем указывать начало каждого раздела, суть и его задачи, а, закончив изложение, подводить итог по этому разделу, чтобы связать его со следующим. Содержание лекций определяется рабочей программой курса. Каждая лекция должна охватывать определенную тему курса и представлять собой логически вполне законченную работу. Лучше сократить тему, но не допускать перерыва ее в таком месте, когда основная идея еще полностью не раскрыта. Для максимального усвоения дисциплины

рекомендуется изложение лекционного материала с элементами обсуждения. Лекционный материал должен быть снабжен конкретными примерами. Целями проведения практических занятий являются: установление связей теории с практикой в форме экспериментального подтверждения положений теории; развитие логического мышления; умение выбирать оптимальный метод решения; обучение студентов умению анализировать полученные результаты; контроль самостоятельной работы обучающихся по освоению курса.

Каждое практическое занятие целесообразно начинать с повторения теоретического материала, который будет использован на нем. Для этого очень важно четко сформулировать цель занятия и основные знания, умения и навыки, которые студент должен приобрести в течение занятия. На практических занятиях преподаватель принимает решенные и оформленные надлежащим образом различные задания, он должен проверить правильность их оформления и выполнения, оценить глубину знаний данного теоретического материала, умение анализировать и решать поставленные задачи, выбирать эффективный способ решения, умение делать выводы.

В ходе подготовки к практическому занятию обучающимся следует внимательно ознакомиться с планом, вопросами, вынесенными на обсуждение, изучить соответствующий лекционный материал, предлагаемую литературу. Нельзя ограничиваться только имеющейся учебной литературой (учебниками и учебными пособиями). Обращение к монографиям, статьям из специальных журналов, хрестоматийным выдержкам, а также к материалам средств массовой информации позволит в значительной мере углубить проблему, что разнообразит процесс ее обсуждения. С другой стороны, обучающимся следует помнить, что они должны не просто воспроизводить сумму полученных знаний по заданной теме, но и творчески переосмыслить существующее в современной науке подходы к пониманию тех или иных проблем, явлений, событий, продемонстрировать и убедительно аргументировать собственную позицию.

Теоретический материал по тем темам, которые вынесены на самостоятельное изучение, обучающийся прорабатывает в соответствии с вопросами для подготовки к экзамену. Пакет заданий для самостоятельной работы выдается в начале семестра, определяются конкретные сроки их выполнения и сдачи. Результаты самостоятельной работы контролируются преподавателем и учитываются при аттестации обучающегося (при сдаче экзамена). Задания для самостоятельной работы составляются, как правило, по темам и вопросам, по которым не предусмотрены аудиторские занятия, либо требуется дополнительно проработать и проанализировать рассматриваемый преподавателем материал в объеме запланированных часов.

Для закрепления теоретического материала обучающиеся выполняют различные задания (тестовые задания, рефераты, задачи, кейсы и проч.). Их выполнение призвано привлечь внимание обучающихся на наиболее сложные, ключевые и дискуссионные аспекты изучаемой темы, помочь систематизировать и лучше усвоить пройденный материал. Такие задания могут быть использованы как для проверки знаний обучающихся преподавателем в ходе проведения промежуточной аттестации на практических занятиях, а также для само-

проверки знаний обучающимися.

При самостоятельном выполнении заданий обучающиеся могут выявить тот круг вопросов, который усвоили слабо, и в дальнейшем обратить на них особое внимание. Контроль самостоятельной работы обучающихся по выполнению заданий осуществляется преподавателем с помощью выборочной и фронтальной проверок на практических занятиях.

Консультации преподавателя проводятся в соответствии с графиком, утвержденным на кафедре. Обучающийся может ознакомиться с ним на информационном стенде. При необходимости дополнительные консультации могут быть назначены по согласованию с преподавателем в индивидуальном порядке.

Примерный курс лекций, содержание и методика выполнения практических заданий, методические рекомендации для самостоятельной работы содержатся в УМК дисциплины.

6.3.2 Видеоматериалы

1. Каталог учебных видеоматериалов на официальном сайте ФГБОУ ВО Белгородский ГАУ – Режим доступа: <http://bsaa.edu.ru/InfResource/library/video>

6.3.3 Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», современные профессиональные базы данных, информационные справочные системы

1. Российское образование. Федеральный портал <http://www.edu.ru>
2. Центральная научная сельскохозяйственная библиотека <http://www.cnshb.ru/>
3. Российская государственная библиотека <http://www.rsl.ru>
4. Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU– Режим доступа: <http://elibrary.ru/defaultx.asp>
5. Справочно – правовая система КонсультантПлюс/ <http://www.consultant.ru/>
6. Справочно – правовая система Гарант/ <http://www.garant.ru/>
7. www.gks.ru (сайт Федеральной служба государственной статистики РФ Росстата РФ)
8. www.ilo.ru (официальный сайт Международной организации труда)

6.4. Перечень программного обеспечения, информационных технологий.

Microsoft Word 2010;
Microsoft Excel 2010;
Microsoft PowerPoint 2010.

VII. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

7.1. Специальные помещения, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа № 1**	Специализированная мебель, трибуна, мультимедийный проектор EPSON, экран проектора, аудиосистема (колонки MicrolabElectronicsCo, Ltd), ноутбук Lenovo.
Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации № 202**	Столы, стулья, доска настенная, кафедра
Помещения для самостоятельной работы с возможностью подключения к Интернету и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Белгородского ГАУ (читальные залы библиотеки)***	Специализированная мебель; комплект компьютерной техники в сборе (системный блок: Asus P4BGL-MX\Intel Celeron, 1715 MHz\256 Мб PC2700 DDR SDRAM\ST320014A (20 Гб, 5400 RPM, Ultra-ATA/100)\NEC CD-ROM CD-3002A\Intel(R) 82845G/GL/GE/PE/GV Graphics Controller, монитор: Proview 777(N) / 786(N) [17" CRT], клавиатура, мышь.); Foxconn G31MVP/G31MXP\DualCore Intel Pentium E2200\1 Гб DDR2-800 DDR2 SDRAM\MAXTOR STM3160215A (160 Гб, 7200 RPM, Ultra-ATA/100)\Optiarc DVD RW AD-7243S\Intel GMA 3100 монитор: acer v193w [19"], клавиатура, мышь.) с возможностью подключения к сети Интернет и обеспечения доступа в электронную информационно-образовательную среду Белгородского ГАУ; настенный плазменный телевизор SAMSUNG PS50C450B1 Black HD (диагональ 127 см); аудио-видео кабель HDMI
Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования №214**	Специализированная мебель: 3 стола, 2 полумягких стула, 3 тумбочки, 2 книжных шкафа, 1 шкаф платяной двухстворчатый, 1 сейф. Рабочее место лаборанта: компьютер (системный блок, монитор клавиатура мышь), МФУ BROTHER (принтер, сканер, ксерокс).

7.2. Комплект лицензионного программного обеспечения

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа № 1**	MS Windows WinStrtr 7 Acdmc Legalization RUS OPL NL. Договор №180 от 12.02.2011. Срок действия лицензии – бессрочно; MS Office Std 2010 RUS OPL NL Acdmc. Договор №180 от 12.02.2011. Срок действия лицензии – бессрочно; Anti-virus Kaspersky Endpoint Security для бизнеса (Сублицензионный договор №42 от 06.12.2019) - 522 лицензия. Срок действия лицензии по 01.01.2021
Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации № 202**	
Помещения для самостоя-	Microsoft Imagine Premium Electronic Software Delivery.

<p>тельной работы с возможностью подключения к Интернету и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Белгородского ГАУ (читальные залы библиотеки)***</p>	<p>Сублицензионный договор на передачу неисключительных прав №26 от 26.12.2019. Срок действия - бессрочно. MS Office Std 2010 RUSOPLNL Acdmc. Договор №180 от 12.02.2011. Срок действия лицензии – бессрочно. Anti-virus Kaspersky Endpoint Security для бизнеса (Сублицензионный договор №42 от 06.12.2019) - 522 лицензии. Срок действия лицензии по 01.01.2021. Информационно правовое обеспечение "Гарант" (для учебного процесса). Договор №ЭПС-12-119 от 01.09.2012. Срок действия - бессрочно. СПС КонсультантПлюс: Версия Проф. Консультант Финансист. КонсультантПлюс: Консультации для бюджетных организаций. Договор от 01.01.2017. Срок действия - бессрочно.</p>
<p>Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования №214**</p>	<p>MS Windows WinStrtr 7 Acdmc Legalization RUS OPL NL. Договор №180 от 12.02.2011. Срок действия лицензии – бессрочно; MS Office Std 2010 RUS OPL NL Acdmc. Договор №180 от 12.02.2011. Срок действия лицензии – бессрочно; Anti-virus Kaspersky Endpoint Security для бизнеса (Сублицензионный договор №42 от 06.12.2019) - 522 лицензии. Срок действия лицензии по 01.01.2021.</p>

7.3. Электронно-библиотечные системы и электронная информационно-образовательная среда обеспечивающие одновременный доступ не менее 25 процентов обучающихся по программе бакалавриата:

ЭБС «ZNANIUM.COM», договор на оказание услуг № 0326100001919000019 с Обществом с ограниченной ответственностью «ЗНАНИУМ» от 11.12.2019

– ЭБС «AgriLib», лицензионный договор №ПДД 3/15 на предоставление доступа к электронно-библиотечной системе ФГБОУ ВПО РГАЗУ от 15.01.2015

– ЭБС «Лань», договор №27 с Обществом с ограниченной ответственностью «Издательство Лань» от 03.09.2019

– ЭБС «Рукопт», договор №ДС-284 от 15.01.2016 с открытым акционерным обществом «ЦКБ»БИБКОМ», с обществом с ограниченной ответственностью «Агентство «Книга-Сервис».

7.4. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы:

– БД информационно-правового обеспечения "Гарант". Договор №ЭПС-12-119 с ООО «Гарант-Сервис-Белгород» от 01.09.2012. Срок действия с 01.09.2012 - бессрочно..

– БД нормативно-правовой информации Консультант-Плюс. Договор об информационной поддержке с ООО «Веда-Консультант» от 01.01.2017. Срок действия с 01.01.2017 - бессрочно.;

– Российская наукометрическая БД ScienceIndex на платформе elibrary.ru. Лицензионный договор №SIO-1279/2018-31806198874 от 13.03.2018 г. ООО «Научная электронная библиотека". Срок действия – с 13.03.2018 г. до 13.03.2019 г.

VIII. ПРИЛОЖЕНИЯ

**СВЕДЕНИЯ О ДОПОЛНЕНИИ И ИЗМЕНЕНИИ
РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ
НА 20__ / 20__ УЧЕБНЫЙ ГОД**

Конкурентоспособность выпускников на рынке труда

дисциплина (модуль)

38.03.03 «Управление персоналом»

направление подготовки/специальность

ДОПОЛНЕНО (с указанием раздела РПД)
ИЗМЕНЕНО (с указанием раздела РПД)
УДАЛЕНО (с указанием раздела РПД)

Реквизиты протоколов заседаний кафедр, на которых пересматривалась программа

Кафедра _____ _____	Кафедра _____ _____
от _____ № _____ Дата	от _____ № _____ дата

Методическая комиссия экономического факультета

«__» _____ 20__ года, протокол № _____

Председатель методкомиссии _____ Черных А.И.

Декан экономического факультета _____ Наседкина Т.И.

«__» _____ 20__ г

**Министерство сельского хозяйства Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Белгородский государственный аграрный университет имени В.Я. Горина»
(ФГБОУ ВО Белгородский ГАУ)**

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
для проведения промежуточной аттестации обучающихся**

по дисциплине «Конкурентоспособность выпускников на рынке труда»

Направление подготовки – 38.03.03 «Управление персоналом»
Направленность (профиль) – Управление персоналом
Квалификация – бакалавр (программа прикладного бакалавриата)
Год начала подготовки – 2020

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Код контролируемой компетенции	Формулировка контролируемой компетенции	Этап (уровень) освоения компетенции	Планируемые результаты обучения	Наименование модулей и (или) разделов дисциплины	Наименование оценочного средства			
					Текущий контроль	Промежуточная аттестация		
ОК-7	способность к самоорганизации и самообразованию	Первый этап (пороговой уровень)	знать: методы самоорганизации и подходы к самообразованию	Модуль 1. «Теоретические аспекты конкурентоспособности выпускников вузов на рынке труда»	устный опрос тестовый контроль	вопросы к экзамену		
				Модуль 2. «Методика оценки и направления повышения уровня конкурентоспособности выпускников вузов на рынке труда»			устный опрос тестовый контроль	вопросы к экзамену
				Второй этап (продвинутый уровень)	уметь: при определенных условиях самоорганизоваться для выполнения определенных задач и самообучаться для получения необходимых для их выполнения знаний	Модуль 1. «Теоретические аспекты конкурентоспособности выпускников вузов на рынке труда»		
						Модуль 2. «Методика оценки и направления повышения уровня конкурентоспособности выпускников вузов на рынке труда»	рефераты тестовый контроль	вопросы к экзамену
		Третий этап (высокий уровень)	владеть: навыками самоорганизации и самообразования	Модуль 1. «Теоретические аспекты конкурентоспособности выпускников вузов на рынке труда»	задания тестовый контроль	вопросы к экзамену		
				Модуль 2. «Методика оценки и направления повышения уровня конкурентоспособности выпускников вузов на рынке труда»			задания тестовый контроль	вопросы к экзамену
				ОПК-1	знание основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом,	Первый этап (пороговой уровень)		
		Модуль 2. «Методика оценки и направления повышения уровня конкурентоспособности выпускников вузов на рынке труда»	тестовый контроль устный опрос				вопросы к экзамену	
		Второй этап (продвину-						уметь: применять в практике управления

	умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации	тый уровень)	персоналом организации теоретические положения основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом	пускников вузов на рынке труда»	троль	вопросы к экзамену
				Модуль 2. «Методика оценки и направления повышения уровня конкурентоспособности выпускников вузов на рынке труда»	рефераты тестовый контроль	
		Третий этап (высокий уровень)	владеть: методами управления персоналом	Модуль 1. «Теоретические аспекты конкурентоспособности выпускников вузов на рынке труда»	задания тестовый контроль	вопросы к экзамену
				Модуль 2. «Методика оценки и направления повышения уровня конкурентоспособности выпускников вузов на рынке труда»	задания тестовый контроль	вопросы к экзамену
ПК-1	знание основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике	Первый этап (пороговой уровень)	знать: основы разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основы стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основы управления интеллектуальной собственностью	Модуль 1. «Теоретические аспекты конкурентоспособности выпускников вузов на рынке труда»	устный опрос тестовый контроль	вопросы к экзамену
				Модуль 2. «Методика оценки и направления повышения уровня конкурентоспособности выпускников вузов на рынке труда»	устный опрос тестовый контроль	вопросы к экзамену
		Второй этап (продвинутый уровень)	уметь: применять на практике основы разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основы стратегического управления персоналом, основы формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного	Модуль 1. «Теоретические аспекты конкурентоспособности выпускников вузов на рынке труда»	рефераты тестовый контроль	вопросы к экзамену
				Модуль 2. «Методика оценки и направления повышения уровня конкурентоспособности выпускников вузов на рынке труда»	рефераты тестовый контроль	вопросы к экзамену

			работника, а также основы управления интеллектуальной собственностью			
		Третий этап (высокий уровень)	владеть: методами формирования и формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основами управления интеллектуальной собственностью	Модуль 1. «Теоретические аспекты конкурентоспособности выпускников вузов на рынке труда»	задания тестовый контроль	вопросы к экзамену
				Модуль 2. «Методика оценки и направления повышения уровня конкурентоспособности выпускников вузов на рынке труда»	задания тестовый контроль	вопросы к экзамену
ПК-35	знание основ разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом, способность вносить вклад в планирование, создание и реализацию инновационных проектов в области управления персоналом	Первый этап (пороговой уровень)	знать: основы разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом	Модуль 1. «Теоретические аспекты конкурентоспособности выпускников вузов на рынке труда»	устный опрос тестовый контроль	вопросы к экзамену
				Модуль 2. «Методика оценки и направления повышения уровня конкурентоспособности выпускников вузов на рынке труда»	устный опрос тестовый контроль	
		Второй этап (продвинутый уровень)	уметь: разрабатывать и использовать инновации в сфере управления персоналом	Модуль 1. «Теоретические аспекты конкурентоспособности выпускников вузов на рынке труда»	рефераты тестовый контроль	вопросы к экзамену
				Модуль 2. «Методика оценки и направления повышения уровня конкурентоспособности выпускников вузов на рынке труда»	рефераты тестовый контроль	вопросы к экзамену
		Третий этап (высокий уровень)	владеть: методикой создания и реализации инновационных проектов в области управления персоналом	Модуль 1. «Теоретические аспекты конкурентоспособности выпускников вузов на рынке труда»	задания тестовый контроль	вопросы к экзамену
				Модуль 2 «Методика оценки и направления повышения уровня конкурентоспособности выпускников вузов на рынке труда»	задания тестовый контроль	вопросы к экзамену

2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, описание шкал оценивания

Компетенция	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня компетенции)	Уровни и критерии оценивания результатов обучения, шкалы оценивания			
		Компетентность не сформирована	Пороговый уровень компетентности	Продвинутый уровень компетентности	Высокий уровень компетентности
		Не удовлетворительно	Удовлетворительно	Хорошо	Отлично
ОК-7	<i>способность к самоорганизации и самообразованию</i>	<i>Способность к самоорганизации и самообразованию не сформирована</i>	<i>Частично владеет способностью к самоорганизации и самообразованию</i>	<i>Владеет способностью к самоорганизации и самообразованию</i>	<i>Свободно владеет способностью к самоорганизации и самообразованию</i>
	Знать: методы самоорганизации и подходы к самообразованию	Допускает грубые ошибки в методах самоорганизации и подходы к самообразованию	Может изложить основные методы самоорганизации и подходы к самообразованию	Знает методы самоорганизации и подходы к самообразованию	Аргументировано проводит сравнение методов самоорганизации и подходы к самообразованию
	Уметь: при определенных условиях самоорганизоваться на выполнение определенных задач и самообучаться для получения необходимых для их выполнения знаний	Не умеет при определенных условиях самоорганизоваться на выполнение определенных задач и самообучаться для получения необходимых для их выполнения знаний	Частично умеет при определенных условиях самоорганизоваться на выполнение определенных задач и самообучаться для получения необходимых для их выполнения знаний	Способен при определенных условиях самоорганизоваться на выполнение определенных задач и самообучаться для получения необходимых для их выполнения знаний	Способен самостоятельно при определенных условиях самоорганизоваться на выполнение определенных задач и самообучаться для получения необходимых для их выполнения знаний
	Владеть: навыками самоорганизации и самообразования	Не владеет навыками самоорганизации и самообразования	Частично навыками самоорганизации и самообразования	Владеет навыками самоорганизации и самообразования	Свободно владеет навыками самоорганизации и самообразования
ОПК-1	<i>знание основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоритические положения в практике управления персоналом организации</i>	<i>Знание основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоритические положения в практике управления персоналом организации не сформированы</i>	<i>Частично знает основы современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умеет применять теоритические положения в практике управления персоналом организации</i>	<i>Владеет знаниями основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умеет применять теоритические положения в практике управления персоналом организации</i>	<i>Свободно владеет знаниями основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умеет применять теоритические положения в практике управления персоналом организации</i>
	Знать: основы современной философии и концепций управ-	Допускает грубые ошибки при изложении основ современной философии и концеп-	Может изложить основные положения современной философии и концеп-	Знает основы современной философии и концепций управления персоналом,	Демонстрирует систематические знания основ современной философии и

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

Первый этап (пороговой уровень)

ЗНАТЬ: методы самоорганизации и подходы к самообразованию; основы современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом; основы разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основы стратегического управления персоналом, основы формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основы управления интеллектуальной собственностью; основы разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом.

Перечень вопросов для устного опроса

1. Болонская система образования.
2. Система образования в Англии.
3. Система образования в Германии.
4. Система образования в Франции.
5. Система образования в США.
6. Система образования в Японии.
7. Система образования в Белоруссии.
8. Трудовая миграция.
9. Система целевого трудоустройства.
10. Организация прохождения производственной практики.
11. Организация прохождения преддипломной практики.
12. Основы трудового законодательства.
13. Современные концепции повышения конкурентоспособности выпускников вузов.
14. Совершенствование мотивационных механизмов в организациях.
15. Адаптация молодых специалистов в организации.
16. Подготовка, переподготовка и повышение квалификации молодых специалистов в организации.
17. Направления совершенствования взаимодействия вузов и работодателей.
18. Причины предвзятого отношения работодателей к знаниям выпускников вузов.
19. Методики определения конкурентоспособности выпускников вузов.
20. Система дошкольного образования.
21. Реформа системы образования в России.

5 -6 баллов и/или «отлично»: ставится студенту в случае полной проработки описанной управленческой ситуации и полного выполнения постав-

ленных заданий. Студент дает правильный, полный и развернутый ответ. При этом студент свободно владеет профессиональной терминологией, умеет аргументировано обосновать выбранный вариант решения, демонстрирует умение увязать теоретический материал с практической ситуацией.

3 - 4 балла и/или «хорошо»: ставится студенту за правильный ответ на поставленные задания. Могут быть допущены незначительные неточности, или ответ недостаточно полный. При этом студент владеет профессиональной терминологией, осознанно применяет теоретические знания для решения кейса.

1 – 2 балла и/или «удовлетворительно»: ставится студенту за не совсем правильный или не полный ответ на поставленные в задании вопросы. Студент излагает материал неполно, непоследовательно, допускает неточности в определении понятий, в применении знаний для решения кейса, не может аргументированно обосновать свои решения.

0 баллов и/или «неудовлетворительно»: ставится студенту за отказ от выполнения заданий кейса; при наличии грубых ошибок в решении поставленных задач, в случае отсутствия минимальных знаний по изучаемой проблемной ситуации или неспособности применить теоретические знания для решения кейса.

Тесты

1. Содействие трудоустройству не является в явном виде образовательной услугой

2. В своей работе отдел по трудоустройству выпускников вузов должен непосредственным образом взаимодействовать с научно-методическими подразделениями вузов и координировать их работу в данном направлении

3. В настоящее время выделяют три концепции стратегии кадровой политики

4. Главной целью службы управления персоналом является обеспечение организации ресурсами, их эффективное использование

5. Объектом кадровой стратегии организации является ее персонал, понимаемый как совокупность физических лиц, имеющих трудовые отношения с организацией, выступающей как работодатель, называемых ее сотрудниками и обладающих такими количественными и качественными характеристиками, которые определяют их способность к деятельности в интересах организации

6. Субъектом кадровой стратегии организации является система управления организацией

7. Генеральной целью реализации кадровой стратегии организации является обеспечение качества ее персонала на уровне, позволяющем наиболее эффективно реализовать стратегические цели и политические задачи организации на каждом этапе ее деятельности

8. Для реализации кадровой стратегии организации необходимы кадры любой квалификации

9. Непрерывное образование – процесс и принцип формирования личности, предусматривающий создание таких систем образования, которые открыты для людей любого возраста и поколения и сопровождают человека в течение всей его жизни

10. Профессиональное образование как процесс – это система прерывного образования, а как результат – подготовленность человека к определенному виду трудовой деятельности, профессии, подтвержденная документом (аттестатом, дипломом, свидетельством) об окончании соответствующего учебного заведения

11. Обучение персонала – основной путь получения профессионального образования

12. Концепции обучения квалифицированных кадров

- Концепция до вузовского обучения
- Концепция многопрофильного обучения
- Концепция обучения, ориентированного на должность
- Концепция обучения, ориентированного на карьеру

13. Потребности в обучении квалифицированных кадров необходимо рассматривать унифицировано

14. Обучение персонала может осуществляться

- на рабочем месте
- дистанционно
- заочно

15. Обучение квалифицированных кадров является эффективным в том случае, если связанные с ним издержки будут в перспективе равняться издержкам организации на повышение производительности труда за счет других факторов или издержек, связанных с ошибками в найме рабочей силы

16. Составляющие конкурентоспособности личности

- селективная
- квалификационная
- интерактивная
- деловая

17. Мотивационная составляющая является формообразующей ко всем остальным составляющим конкурентоспособности

18. Конкурентоспособность личности – это целостное понятие, представляющее собой неразрывное единство мотивационных, квалификационных, личностных и деловых составляющих его элементов, и выражающее внутреннее отношение человека к профессиональной деятельности и выполнению им определенных созидательных функций

Критерии оценивания тестового задания:

Тестовые задания оцениваются по шкале: 1 балл за правильный ответ, 0 баллов за неправильный ответ. Итоговая оценка по тесту формируется путем суммирования набранных баллов и отнесения их к общему количеству вопросов в задании. Помножив полученное значение на 100%, можно привести

итоговую оценку к традиционной следующим образом:

Процент правильных ответов	Оценка
90 – 100 %	<i>От 5 до 6 баллов и/или «отлично»</i>
70 – 89 %	<i>От 3 до 4 баллов и/или «хорошо»</i>
50 – 69 %	<i>От 1 до 2 баллов и/или «удовлетворительно»</i>
менее 50 %	<i>0 баллов и/или «неудовлетворительно»</i>

Второй этап (продвинутый уровень)

УМЕТЬ: при определенных условиях самоорганизоваться для выполнения определенных задач и самообучаться для получения необходимых для их выполнения знаний; применять в практике управления персоналом организации теоретические положения основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом; применять на практике основы разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основы стратегического управления персоналом, основы формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основы управления интеллектуальной собственностью; разрабатывать и использовать инновации в сфере управления персоналом.

Примерный перечень тем рефератов

1. Причины низкой конкурентоспособности выпускников вузов на рынке труда.
2. Перспективные стратегии кадровой политики организации.
3. Социально-демографическая ситуация в России.
4. Современные концепции обучения студентов в России и за рубежом.
5. Актуальные проблемы рынка труда в России.
6. Виды обучения студентов в РФ по направлению «Управление персоналом».
7. Подходы к определению понятия «Конкурентоспособность выпускников вузов».
8. Факторы, влияющие на повышение конкурентоспособности выпускников вузов.
9. Исследование современного положения выпускников вузов.
10. Классификация требований работодателей к выпускникам вузов.
11. Адекватность оценки собственных знаний и навыков студентами вузов.
12. Компетентностный подход обучения студентов вузов.
13. Анализ существующих методик оценки уровня конкурентоспособности выпускников вузов.
14. Организация государственной системы трудоустройства выпускников вузов на рынке труда в РФ и за рубежом.

15. Система образования в Европе и Америке.
16. Политика государства в области занятости молодежи.
17. Состояние и перспективы рынка труда Белгородской области.
18. Совершенствование учебного процесса с целью повышения уровня конкурентоспособности выпускников вузов на рынке труда.
19. Возможности выпускников вузов в условиях нахождения России в ВТО.
20. Организация взаимодействия вузов и работодателей.
21. Организация самостоятельного обучения студентов.

Критерии оценивания реферата (доклада):

От 5 до 6 баллов и/или «отлично»: глубокое и хорошо аргументированное обоснование темы; четкая формулировка и понимание изучаемой проблемы; широкое и правильное использование относящейся к теме литературы и примененных аналитических методов; содержание исследования и ход защиты указывают на наличие навыков работы студента в данной области; оформление работы хорошее с наличием расширенной библиографии; защита реферата (выступление с докладом) показала высокий уровень профессиональной подготовленности студента;

От 3 до 4 баллов и/или «хорошо»: аргументированное обоснование темы; четкая формулировка и понимание изучаемой проблемы; использование ограниченного, но достаточного для проведения исследования количества источников; работа основана на среднем по глубине анализе изучаемой проблемы и при этом сделано незначительное число обобщений; содержание исследования и ход защиты (выступление с докладом) указывают на наличие практических навыков работы студента в данной области; реферат (доклад) хорошо оформлен с наличием необходимой библиографии; ход защиты реферата (выступления с докладом) показал достаточную научную и профессиональную подготовку студента;

От 1 до 2 баллов и/или «удовлетворительно»: достаточное обоснование выбранной темы, но отсутствует глубокое понимание рассматриваемой проблемы; в библиографии преобладают ссылки на стандартные литературные источники; труды, необходимые для всестороннего изучения проблемы, использованы в ограниченном объеме; заметна нехватка компетентности студента в данной области знаний; оформление реферата (доклада) содержит небрежности; защита реферата (выступление с докладом) показала удовлетворительную профессиональную подготовку студента;

0 баллов и/или «неудовлетворительно»: тема реферата (доклада) представлена в общем виде; ограниченное число использованных литературных источников; шаблонное изложение материала; суждения по исследуемой проблеме не всегда компетентны; неточности и неверные выводы по рассматриваемой литературе; оформление реферата (доклада) с элементами заметных отступлений от общих требований; во время защиты (выступления с докладом) студентом проявлена ограниченная профессиональная эрудиция.

Тесты

1. Основными направлениями кадровой политики организации являются
 - проведение маркетинговой деятельности в области персонала организации
 - разработка годового производственно-финансового плана
 - файндрайзинг
 - разработка программ развития производственного подразделения
2. Различаются следующие виды обучения
 - подготовка
 - повышение квалификации
 - переподготовка кадров
3. Конкурентоспособность выпускников на сегодняшний день принято оценивать по уровню конкурентоспособности вуза
4. Рыночный подход к трактовке конкурентоспособности выпускника вуза
 - выпускники рассматриваются как товар произведенный вузом, и предназначенный для реализации на рынке труда
 - выпускники рассматриваются как товар
 - выпускники рассматриваются как ресурс
5. Конкурентоспособность выпускников вузов – это степень полезности качественных характеристик выпускников вузов на рынке труда для потенциального покупателя (работодателя)
6. Понятие «конкурентоспособность выпускника вуза»
 - объективно-субъективное
 - объективное
 - субъективно
7. Оценка конкурентоспособности персонала происходит на различных этапах жизнедеятельности
 - да
 - нет
 - выборочно
8. Набор составляющих конкурентоспособности выпускника вуза идентичен составляющим конкурентоспособности работника
9. Факторы, влияющие на конкурентоспособность выпускников вузов
 - внутренние
 - внешние
 - динамичные
 - приоритетные
10. Внешние факторы
 - Структурно-экономические
 - Программно-нормативные
 - Диверсификационные

- Мотивационные
11. Внутренние факторы
 - Социальные
 - Организационные
 - Стратегические
 12. Структурно-экономические факторы призваны снизить уровень дифференциации стартовых возможностей выпускников
 13. Социальные факторы – получение фундаментальных и опережающих знаний по направлению обучения
 14. Тактические факторы: освоение технологий обучения в современном вузе; личная организованность (умение жить и работать по системе); расширение личного кругозора и стремление быть интересным (естественное любопытство, наблюдательность)
 15. Вузы и компании отмечают тенденции к незначительному снижению потребности в молодых специалистах
 16. Крупные компании расширяют программы привлечения молодых специалистов
 17. Для многих работодателей приоритетным является наличие у выпускника мотивации на профессиональную деятельность после окончания вуза
 18. Четвертый этап, методики оценки уровня конкурентоспособности выпускников, предполагает оценку уровня конкурентоспособности путем расчета интегрального показателя уровня конкурентоспособности
 19. Методика оценки уровня конкурентоспособности выпускников позволяет оценить уровень конкурентоспособности предприятия с учетом требований государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования
 20. Полноценная реализация направлений по подготовке квалифицированных специалистов невозможна без участия в них самих работодателей

Критерии оценивания тестового задания:

Тестовые задания оцениваются по шкале: 1 балл за правильный ответ, 0 баллов за неправильный ответ. Итоговая оценка по тесту формируется путем суммирования набранных баллов и отнесения их к общему количеству вопросов в задании. Помножив полученное значение на 100%, можно привести итоговую оценку к традиционной следующим образом:

Процент правильных ответов	Оценка
90 – 100 %	<i>От 5 до 6 баллов и/или «отлично»</i>
70 – 89 %	<i>От 3 до 4 баллов и/или «хорошо»</i>
50 – 69 %	<i>От 1 до 2 баллов и/или «удовлетворительно»</i>
менее 50 %	<i>0 баллов и/или «неудовлетворительно»</i>

Третий этап (высокий уровень)

ВЛАДЕТЬ: навыками самоорганизации и самообразования; методами управления персоналом; методами формирования и формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основами управления интеллектуальной собственностью; методикой создания и реализации инновационных проектов в области управления персоналом.

Пример ситуационных задач

Задание 1.

Выстройте в порядке важности свои информационные источники для поиска работы.

1. Родственники, друзья, знакомые, которые могут помочь в трудоустройстве.
2. Службы занятости.
3. Средства массовой информации.
4. Кадровые агентства.
5. Отделы кадров конкретных предприятий и организаций.
6. Интернет и др.

Охарактеризуйте каждый из них с точки зрения полезности и вероятности нахождения работы.

Задание 2.

Составить список пожеланий к своему вероятному месту работы в соответствии со следующими критериями:

1. Денежное вознаграждение и другие выгоды.
 - Зарплата, которая позволила бы вам существенно улучшить своё нынешнее материальное положение.
 - Щедрый пакет премиальных и множество других льгот (бесплатные обеды, поездки в отпуск за счет фирмы и т.п.).
 - Перспектива зарабатывать много денег в будущем.
 - Перспектива зарабатывать много денег в ближайшем будущем.
2. Предприятие, в котором вам предстоит работать.
 - Возможность работать в крупной престижной компании или организации.
 - Возможность работать в небольшой предпринимательской компании, в атмосфере творчества и новаторства.
 - Возможность работать в компании, занятой в такой сфере производства или обслуживания, которая интересует вас лично.
 - Возможность работать в организации, занятой в такой сфере или обслуживания, которая «делает мир лучше».
3. Рабочая обстановка и сотрудники.
 - Живая рабочая обстановка, где поощряется непринуждённый стиль общения, и коллектив представляет собой хорошо сплочённую команду, работающую над общей целью.

- Сдержанная, предсказуемая обстановка, которая позволяла бы вам вовремя оставлять своё рабочее место в офисе и не думать о работе 24 часа в сутки.
 - Атмосфера доброжелательности и взаимопомощи, где люди всегда готовы поделиться опытом и внимательно относятся друг к другу.
 - Атмосфера соревнования и конкуренции, где никогда не бывает скучно, куда вас бросают, как новорожденного щенка в воду, чтобы посмотреть выплывет или не выплывет.
 - Возможность работать на незаурядного, яркого человека, которого есть чему поучиться.
 - Возможность проводить много времени за пределами офиса.
4. Возможность получать удовлетворение от работы, устроить свою карьеру.
- Возможность тратить много времени на выполнение такой работы, которую вы умеете делать хорошо и от которой получаете удовольствие.
 - Возможность заниматься работой, которой никогда раньше вы не занимались.
 - Возможность работать самостоятельно без надзора.
 - Возможность проявить свои творческие способности.
 - Возможность работать на современном оборудовании.
 - Возможность повысить свою квалификацию или приобрести опыт, которые помогут вам в будущей карьере.
 - Возможность достаточно быстро сделать карьеру.
5. Образ жизни.
- Гибкий график работы, который позволил бы вам свободнее планировать другие аспекты своей жизни.
 - Удобное местоположение вашей новой работы, которое не потребует много времени и денег на поездки на работу.

Задание 3. Постройте свою сеть контактов (Кто, как и чем может помочь вам выбрать, найти работу).

Сеть контактов при поиске работы	Кто	Как и когда	Чем
1			
2			
3			
4			

Задание 4. Проанализируйте ошибки, допущенные при составлении профессиональных резюме.

«Моя трудоспособность и умение сосредоточиться находятся на высочайшем уровне, а моя способность выполнять проекты в срок просто не поддается описанию».

«Образование: курсы свободных искусств, курсы по компьютерной технике, курсы по бухгалтерскому учету».

«У меня отличные показатели, хотя я не лошадь».

«Я - бешенная машинистка».

«Изучал немецкий язык в течение двух лет, но многие слова для бизнеса не годятся».

«Умею быстро находить и исправлять ошибки».

«Предыдущие места работы: отсутствуют. Позади меня – цепочка сплошных разрушений». «Не относитесь слишком серьезно к заявлениям моих предыдущих работодателей - все они неблагодарные мошенники и безжалостные погонялы».

«Моя цель - стать метеорологом. Но поскольку у меня пока нет соответствующего образования, я хотел бы получить место биржевого брокера».

«Я проявляю медлительность - особенно, когда предстоит неприятная работа». «Предыдущие места работы: безуспешно пытался найти работу, бросил институт, сдавал экзамен на адвоката и провалился».

«Квалификация: образование и опыт отсутствуют».

«Достижения: присмотр за целым отделом».

«Большой опыт в бухгалтерском учете. Кроме того, могу стоять на голове!».

«Недостаточно хорошо владею письменной речью, несколько замедлились мыслительные процессы. Если не окажусь одним из лучших кандидатов, буду искать другие варианты».

«Примечание. Это резюме должно находиться наверху пачки. Все остальные можете использовать для различных хозяйственных нужд (например для растопки)».

«Трудовой опыт: разборки с клиентами».

«Личная цель: построить собственными руками классический коттедж, от фундамента до крыши, с помощью своего тестя».

«Я женат, но детей, дома и мебели не имею. Готов приступить к работе в вашей фирме по первому же требованию».

«ХОББИ: перемена обстановки в доме, гольф, бридж, городские организации, муж, отец».

«Моя мать проживает вместе, со мной; она является дипломированным бухгалтером и в состоянии путешествовать».

«Я чрезвычайно предан фирме, в которой работаю в настоящее время. Поэтому, пожалуйста, не сообщайте им, что я ищу работу».

«Дата рождения: 2 декабря 1052г.»

«Примечание. Пожалуйста, не считайте меня «летуном». Несмотря на 14 мест работы, указанных в моем резюме, я не привык бросать работу».

«Семейное положение: неоднократно: Дети: разные».

Задание 5. Напишите свое профессиональное резюме.

Вам необходимо прорекламирровать свои способности на рынке труда в форме резюме, которое не позволит работодателю пройти мимо вашей кандидатуры.

Перед началом выполнения задания напоминаем основные требования, предъявляемые к стилю написания резюме - это краткость, конкретность, целенаправленность, честность.

Задание № 6. Определите свою «рыночную стоимость». Узнайте, каковы ваши шансы на получение работы.

«Рыночная стоимость» определяется с учетом требований конкретной фирмы или предприятия. Определите, какая работа вас интересует, и какие требования предъявляет фирма к своим работникам (если самим это сделать затруднительно, обратитесь к сотруднику фирмы).

Оцените наличие требуемых качеств у вас по десятибалльной шкале. Например, если фирма требует от сотрудника высшего образования, то в графе «образование» в столбце «требуются» проставьте уровень своего образования. Заполните таблицу.

Качества работника	Требуются фирмой	Имеются у меня
Образование		
Опыт работы		
Способности		
Деловые качества		
Интеллектуальные качества		
Знания		
Умения		
Моральные качества		
Эмоционально-волевые качества		
Другие требования		

После заполнения таблицы отнимите значения столбца 2 от столбца 3, подсчитайте сумму всех строк. Если результат больше нуля, то шансы на получение работы достаточно высоки. Если меньше - нужно подумать о других возможностях, или найти способ усилить свои профессиональные качества.

Критерии оценивания.

5 - 6 баллов и/или «отлично»: ставится студенту в случае полной проработки описанной управленческой ситуации и полного выполнения поставленных заданий. Студент дает правильный, полный и развернутый ответ. При этом студент свободно владеет профессиональной терминологией, умеет аргументировано обосновать выбранный вариант решения, демонстрирует умение увязать теоретический материал с практической ситуацией.

3 - 4 балла и/или «хорошо»: ставится студенту за правильный ответ на поставленные задания. Могут быть допущены незначительные неточности, или ответ недостаточно полный. При этом студент владеет профессиональной терминологией, осознанно применяет теоретические знания для решения кейса.

1 – 2 балла и/или «удовлетворительно»: ставится студенту за не совсем правильный или не полный ответ на поставленные в задании вопросы. Студент излагает материал неполно, непоследовательно, допускает неточности в определении понятий, в применении знаний для решения кейса, не может аргументированно обосновать свои решения.

0 баллов и/или «неудовлетворительно»: ставится студенту за отказ от выполнения заданий кейса; при наличии грубых ошибок в решении поставленных задач, в случае отсутствия минимальных знаний по изучаемой проблемной ситуации или неспособности применить теоретические знания для решения кейса.

Тесты

1. Установите соответствие

Первая концепция

предполагает, что стратегия управления персоналом определяется стратегией организации

Вторая концепция

основывается на том, что стратегия управления персоналом является центральной, не зависящей от стратегии организации

Третья концепция

является синтезом двух предыдущих

2. Установите соответствие

Подготовка кадров

планомерное и организованное обучение и выпуск квалифицированных кадров для всех областей человеческой деятельности, владеющих совокупностью специальных знаний, умений, навыков и способов общения

Повышение квалификации кадров

обучение кадров в целях усовершенствования знаний, умений, навыков и способов общения в связи с ростом требований к профессии или повышением в должности

Переподготовка кадров

обучение кадров в целях освоения новых знаний, умений, навыков и способов общения в связи с овладением новой профессией или изменившимися требованиями к содержанию и результатам труда

3. Подходы к определению сущности понятия «конкурентоспособность выпускников вузов»

- конкурентоспособность выпускника вуза как индикатор конкурентоспособности профессии
- конкурентоспособность выпускника вуза как индикатор качества образования

- конкурентоспособность выпускника вуза как индикатор выраженности его гражданской позиции
- рыночный подход к трактовке конкурентоспособности выпускника вуза

4. Согласно результатам различных исследований, невостребованность выпускников вузов по некоторым специальностям достигает

- 20 %
- 50 %
- 70 %

5. Работодатели вынуждены отказываться в трудоустройстве согласно профилю полученной специальности

- каждому второму выпускнику вуза по специальности «Управление персоналом»
- каждому третьему выпускнику вуза по специальности «Управление персоналом»
- каждому четвертому выпускнику вуза по специальности «Управление персоналом»

6. Осознание важности приобретения опыта работы согласно профилю получаемого образования формируется к

- 2 курсу
- 3 курсу
- 4 курсу

7. Основные причины, снижающие уровень конкурентоспособности выпускников вузов на рынке труда

- Отсутствие прогнозирования изменений профилей и сфер занятости рынка труда
- Уровень практической подготовки молодых специалистов не соответствует требованиям большинства работодателей
- Недостаточная адаптация учебных программ высшего профессионального образования к потребностям рынка труда
- Кадровая политика большинства работодателей ориентирована на достижение долгосрочных результатов

8. В ситуации превышения предложения рабочей силы на рынке труда, выпускникам, только что окончившим вуз по специальности, легко выдержать конкуренцию

9. Распределение предпочтений к качественным характеристикам выпускников вузов по оценке работодателей и выпускников

опыт работы по специальности	1
соответствие специальности указанной в дипломе, вакансии	2
умение представить свои профессиональные и деловые качества на собеседовании	3

личностные качества

4

готовность к дальнейшему обучению

5

10. По оценкам работодателя среди мотивационных ориентиров выпускников вузов приоритетными являются ориентация на профессиональную самореализацию

11. Исторически сложившиеся подходы к формированию компетенций

Европейский (функциональный) подход

сосредоточен на определении стандарта-минимума, который должен быть достигнут сотрудником. Компетенция – способность сотрудника действовать в соответствии со стандартами, принятыми в организации

Американская модель (поведенческий подход)

определяет, что должен делать работник, чтобы добиться наивысшей эффективности. Компетенция – это основная характеристика сотрудника, при обладании которой он способен показывать правильное поведение и, как следствие, добиться высоких результатов в работе

12. Компетенции выпускника ВУЗа по направлению «Управление персоналом»

- Квалификационные компетенции
- Весовые компетенции
- Деловые компетенции
- Маркетинговые компетенции

13. Работодатели считают наиболее предпочтительными следующие формы сотрудничества с вузами

- финансирование обучения будущих специалистов
- предоставление условий для прохождения студентами преддипломной практики с последующим трудоустройством наиболее успешных
- преподавание практиков (собственных специалистов) в вузах

14. Методика оценки уровня конкурентоспособности выпускников включает этапы

- 2
- 3
- 4
- 5

15. Направления по повышению уровня конкурентоспособности выпускников вузов

- совершенствование деятельности функционирующих Служб содействия трудоустройству выпускников в составе вузов и формированию новых
- организация работы по трудоустройству выпускников вузов на международном уровне
- формирование и развитие организационных форм укрепления взаимодействия вузов с производственной сферой

- развитие взаимодействия организаций, участвующих в процессе трудоустройства выпускников вузов на начальных уровнях управления высшим образованием

16. Перспективы деятельности отдела по трудоустройству выпускников вузов по улучшению практической подготовки заключаются в

- разработкам специального учебного плана по практической подготовке специалистов

- формировании рабочего учебного плана с учетом набора компетенций выпускника вуза, релевантных требованиям работодателей, в разрезе специальностей, учитывающего следующие параметры: организация дипломного и курсового проектирования близкого к реальным проблемам производственной сферы; перспективное и текущее планирование баз практики

- совершенствовании и развитии нормативно-методического обеспечения практической подготовки молодых специалистов

17. Формы взаимодействия вуза с организациями

- Создание на базе предприятий исследовательских консорциумов и консалтинговых центров

- Участие в программах кооперации

- Учебные стажировки студентов

- Целевая подготовка специалистов на основе так называемых двухсторонних договоров

18. «Потребительские» свойства выпускника заключаются, прежде всего, в

- полученных знаниях

- умениях

- степени профессионализма

- узкой специализации в предметно ориентированной сфере

19. Кадровая служба осуществляет следующие виды работ

- разрабатывает кадровую политику, концепцию управления персоналом и создает план реформирования кадровой службы

- разрабатывает бизнес-планы по персоналу

- вводит новые методы управления финансовыми потоками

- осуществляет работу по аутсорсингу

20. Управление расходами на персонал включает в себя

- планирование расходов на реализацию инвестиционных программ

- планирование расходов на заработную плату

- развитие культуры

- мониторинг рынка фьючерсов

Критерии оценивания тестового задания:

Тестовые задания оцениваются по шкале: 1 балл за правильный ответ, 0 баллов за неправильный ответ. Итоговая оценка по тесту формируется путем суммирования набранных баллов и отнесения их к общему количеству вопросов в задании. Помножив полученное значение на 100%, можно привести

итоговую оценку к традиционной следующим образом:

Процент правильных ответов	Оценка
90 – 100 %	<i>От 5 до 6 баллов и/или «отлично»</i>
70 –89 %	<i>От 3 до 4 баллов и/или «хорошо»</i>
50 – 69 %	<i>От 1 до 2 баллов и/или «удовлетворительно»</i>
менее 50 %	<i>0 баллов и/или «неудовлетворительно»</i>

Перечень вопросов к экзамену

1. Актуальность и научная принадлежность курса, его цель и задачи, функции.
2. Современные концепции стратегии кадровой политики.
3. Основными направлениями кадровой политики организации.
4. Задачи службы управления персоналом.
5. Структура стратегии управления персоналом организации.
6. Базовые принципы кадровой стратегии.
7. Цели и задачи реализации кадровой стратегии
8. Структура образования.
9. Непрерывное образование.
10. Виды обучения.
11. Концепции обучения квалифицированных кадров.
12. Характеристика видов обучения персонала.
13. Методы обучения персонала.
14. Обучение вне рабочего места.
15. Сущность понятия конкурентоспособность персонала.
16. Составляющие конкурентоспособности личности характеристики их содержания.
17. Взаимосвязь понятий «конкурентоспособность личности», «конкурентоспособность выпускника вуза» и «конкурентоспособность работника».
18. Составляющие конкурентоспособности работника и характеристика их содержания.
19. Подходы к определению сущности понятия «конкурентоспособность выпускников вузов».
20. Составляющие конкурентоспособности выпускника вуза и характеристика их содержания.
21. Понятие «конкурентоспособность личности».
22. Внешние и внутренние факторы, влияющие на конкурентоспособность выпускников вузов.
23. Структурно-экономические факторы.
24. Программно-нормативные факторы.
25. Медико-биологические факторы.
26. Социальные факторы.

27. Организационные факторы.
28. Диверсификационные факторы.
29. Мотивационные факторы.
30. Стратегические факторы
31. Тактические факторы.
32. Ситуация с трудоустройством выпускников вузов.
33. Потребители выпускников вузов.
34. Динамика контингента студентов по направлению «Управление персоналом».
35. Спрос на выпускников вузов на рынке труда.
36. Проблемы трудоустройства выпускников вузов.
37. Совмещение студентами работы с учёбой.
38. Направления трудоустройства.
39. Характеристика способов трудоустройства.
40. Причины снижения уровня конкурентоспособности выпускников.
41. Предпочтения характеристик выпускников вузов при оценке их работодателями и выпускниками.
42. Мотивационные ориентиры профессиональной деятельности выпускников вузов по оценке работодателей и выпускников.
43. Европейская и американская модель определения сущности компетентностного подхода.
44. Наиболее востребованные компетенции выпускников ВУЗов по направлению обучения «Управление персоналом».
45. Формы сотрудничества работодателей с вузами.
46. Методика оценки уровня конкурентоспособности выпускников вузов.
47. Квалификационные компетенции.
48. Личностные компетенции.
49. Деловые компетенции.
50. Характеристика уровня развития компетенций выпускников вузов.
51. Интегральный показатель уровня конкурентоспособности выпускника вуза.
52. Организационные рекомендации по повышению уровня конкурентоспособности выпускников вузов.
53. Центры (отделы) содействия трудоустройству выпускников вузов.
54. Службы содействия трудоустройства выпускников (ССТВ).
55. Состав функциональных подсистем и основных функций ССТВ.
56. Формы взаимодействия вуза с организациями.
57. Инновационные научно-консалтинговые центры.
58. Целевая подготовка специалистов.
59. Мониторинг трудоустройства выпускников.
60. Взаимосвязей ССТВ с подразделениями, участвующими в процессе трудоустройства выпускников вузов.
61. Направления повышения уровня конкурентоспособности выпускников вузов.

62. Содержание учебно-методических комплексов.
63. Совершенствование технологий и методов обучения.
64. Компетентностный подход.
65. Диалоговое обучение.
66. Контекстное обучение.
67. Условия для развития конкурентных преимуществ студентов.
68. Самостоятельная работа студентов.
69. Развитие нормативно-законодательной базы в области регулирования взаимоотношений работодателей, вузов, государства выпускников вузов.
70. Организация производственной и преддипломной практик.

Критерии оценивания на экзамене:

От 22 до 30 баллов и/или «отлично»: студент глубоко и полно владеет содержанием учебного материала и понятийным аппаратом; умеет связывать теорию с практикой, иллюстрировать примерами, фактами, данными научных исследований; осуществляет межпредметные связи, предложения, выводы; логично, четко и ясно излагает ответы на поставленные вопросы; умеет обосновывать свои суждения и профессионально-личностную позицию по излагаемому вопросу; ответ носит самостоятельный характер.

От 14 до 21 баллов и/или «хорошо»: ответ студента соответствует указанным выше критериям, но в содержании имеют место отдельные неточности (несущественные ошибки) при изложении теоретического и практического материала; ответ отличается меньшей обстоятельностью, глубиной, обоснованностью и полнотой; однако допущенные ошибки исправляются самим студентом после дополнительных вопросов экзаменатора.

От 7 до 13 баллов и/или «удовлетворительно»: студент обнаруживает знание и понимание основных положений учебного материала, но излагает его неполно, непоследовательно, допускает неточности и существенные ошибки в определении понятий, формулировке положений; при аргументации ответа студент не опирается на основные положения исследовательских документов; не применяет теоретические знания для объяснения эмпирических фактов и явлений, не обосновывает свои суждения; имеет место нарушение логики изложения; в целом ответ отличается низким уровнем самостоятельности, не содержит собственной профессионально-личностной позиции.

От 0 до 6 баллов и/или «неудовлетворительно»: студент имеет разрозненные, бессистемные знания; не умеет выделять главное и второстепенное; в ответе допускаются ошибки в определении понятий, формулировке теоретических положений, искажающие их смысл; студент не ориентируется в нормативно-концептуальных, программно-методических, исследовательских материалах, беспорядочно и неуверенно излагает материал; не умеет соединять теоретические положения с педагогической практикой; не умеет применять знания для объяснения эмпирических фактов, не устанавливает межпредметные связи.

4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Процедура оценки знаний, умений и навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций, производится преподавателем в форме текущего контроля и промежуточной аттестации.

Для повышения эффективности текущего контроля и последующей промежуточной аттестации студентов осуществляется структурирование дисциплины на модули. Каждый модуль учебной дисциплины включает в себя изучение законченного раздела, части дисциплины.

Основными видами текущего контроля знаний, умений и навыков в течение каждого модуля учебной дисциплины являются

- устный опрос;
- задания;
- рефераты;
- тестовый контроль.

Студент должен выполнить все контрольные мероприятия, предусмотренные в модуле учебной дисциплины к указанному сроку, после чего преподаватель проставляет балльные оценки, набранные студентом по результатам текущего контроля модуля учебной дисциплины.

Контрольное мероприятие считается выполненным, если за него студент получил оценку в баллах, не ниже минимальной оценки, установленной программой дисциплины по данному мероприятию.

Промежуточная аттестация обучающихся проводится в форме вопросов к экзамену.

Экзамен проводится в устной или письменной форме по утвержденным билетам. Каждый билет содержит по два вопроса, и третьего, вопроса или задачи, или практического задания.

Первый вопрос в экзаменационном билете – вопрос для оценки уровня обученности «знать», в котором очевиден способ решения, усвоенный студентом при изучении дисциплины.

Второй вопрос для оценки уровня обученности «знать» и «уметь», который позволяет оценить не только знания по дисциплине, но и умения ими пользоваться при решении стандартных типовых задач.

Третий вопрос (задача/задание) для оценки уровня обученности «владеть», содержание которого предполагает использование комплекса умений и навыков, для того, чтобы обучающийся мог самостоятельно сконструировать способ решения, комбинируя известные ему способы и привлекая имеющиеся знания.

По итогам сдачи экзамена выставляется оценка.

Критерии оценки знаний обучающихся на экзамене:

- оценка «отлично» выставляется, если обучающийся обладает глубокими и прочными знаниями программного матери-

ала; при ответе на все вопросы билета продемонстрировал исчерпывающее, последовательное и логически стройное изложение; правильно сформулировал понятия и закономерности по вопросам; использовал примеры из дополнительной литературы и практики; сделал вывод по излагаемому материалу;

- оценка «хорошо» выставляется, если обучающийся обладает достаточно полным знанием программного материала; его ответ представляет грамотное изложение учебного материала по существу; отсутствуют существенные неточности в формулировании понятий; правильно применены теоретические положения, подтвержденные примерами; сделан вывод; два первых вопроса билета освещены полностью, а третий доводится до логического завершения после наводящих вопросов преподавателя;

- оценка «удовлетворительно» выставляется, если обучающийся имеет общие знания основного материала без усвоения некоторых существенных положений; формулирует основные понятия с некоторой неточностью; затрудняется в приведении примеров, подтверждающих теоретические положения; все вопросы билета начаты и при помощи наводящих вопросов преподавателя доводятся до конца;

- оценка «неудовлетворительно» выставляется, если обучающийся не знает значительную часть программного материала; допустил существенные ошибки в процессе изложения; не умеет выделить главное и сделать вывод; приводит ошибочные определения; ни один вопрос билета не рассмотрен до конца, даже при помощи наводящих вопросов преподавателя.

Основным методом оценки знаний, умений и навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций является балльно-рейтинговая система, которая регламентируется положением «О балльно-рейтинговой системе оценки качества освоения образовательных программ в ФГБОУ ВО Белгородский ГАУ».

Основными видами поэтапного контроля результатов обучения студентов являются: рубежный рейтинг, творческий рейтинг, рейтинг личностных качеств, рейтинг сформированности прикладных практических требований, промежуточная аттестация.

Уровень развития компетенций оценивается с помощью рейтинговых баллов.

Рейтинги	Характеристика рейтингов	Максимум баллов
Рубежный	Отражает работу студента на протяжении всего периода изучения дисциплины. Определяется суммой баллов, ко-	60

	торые студент получит по результатам изучения каждого модуля.	
Творческий	Результат выполнения студентом индивидуального творческого задания различных уровней сложности, в том числе, участие в различных конференциях и конкурсах на протяжении всего курса изучения дисциплины.	5
Рейтинг личностных качеств	Оценка личностных качеств обучающихся, проявленных ими в процессе реализации дисциплины (модуля) (дисциплинированность, посещаемость учебных занятий, сдача вовремя контрольных мероприятий, ответственность, инициатива и др.)	10
Рейтинг сформированности прикладных практических требований	Оценка результата сформированности практических навыков по дисциплине (модулю), определяемый преподавателем перед началом проведения промежуточной аттестации и оценивается как «зачтено» или «не зачтено».	+
Промежуточная аттестация	Является результатом аттестации на окончательном этапе изучения дисциплины по итогам сдачи экзамена. Отражает уровень освоения информационно-теоретического компонента в целом и основ практической деятельности в частности.	25
Итоговый рейтинг	Определяется путём суммирования всех рейтингов	100

Общий рейтинг по дисциплине складывается из рубежного, творческого, рейтинга личностных качеств, рейтинга сформированности прикладных практических требований, промежуточной аттестации (экзамена).

Рубежный рейтинг – результат текущего контроля по каждому модулю дисциплины, проводимого с целью оценки уровня знаний, умений и навыков студента по результатам изучения модуля. Оптимальные формы и методы рубежного контроля: устные собеседования, результаты выполнения заданий. В качестве практических заданий могут выступать отдельные тематические задания, рефераты и т.п.

Промежуточная аттестация – результат аттестации на окончательном этапе изучения дисциплины по итогам сдачи вопросы к экзамену, проводимого с целью проверки освоения информационно-теоретического компонента в целом и основ практической деятельности в частности. Оптимальные формы и методы выходного контроля: письменные экзаменационные работы, индивидуальные собеседования.

Творческий рейтинг – составная часть общего рейтинга дисциплины, представляет собой результат выполнения студентом индивидуального творческого задания различных уровней сложности.

Рейтинг личностных качеств – оценка личностных качеств обучающихся, проявленных ими в процессе реализации дисциплины (модуля) (дисциплинированность, посещаемость учебных занятий, сдача вовремя контрольных мероприятий, ответственность, инициатива и др.

Рейтинг сформированности прикладных практических требований – оценка результата сформированности практических навыков по дисциплине

(модулю), определяемый преподавателем перед началом проведения промежуточной аттестации и оценивается как «зачтено» или «не зачтено».

В рамках балльно-рейтинговой системы контроля успеваемости студентов, семестровая составляющая балльной оценки по дисциплине формируется при наборе заданной в программе дисциплины суммы баллов, получаемых студентом при текущем контроле в процессе освоения модулей учебной дисциплины в течение семестра.

По дисциплине с экзаменом необходимо использовать следующую шкалу пересчета суммарного количества набранных баллов в четырехбалльную систему:

Неудовлетворительно	Удовлетворительно	Хорошо	Отлично
менее 51 балла	51-67 баллов	67,1-85 баллов	85,1-100 баллов