

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Гнатюк Максим Александрович  
Должность: Первый проректор  
Дата подписания: 11.07.2022 09:51:21  
Уникальный программный ключ:  
8873f497f100e798ae8c92c0d38e105c81805410

 **МИНИСТЕРСТВО ТРАНСПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**  
**ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА**  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
**САМАРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПУТЕЙ СООБЩЕНИЯ**

## **ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

### **Кадровый консалтинг и аудит**

Направление подготовки 38.04.03 Управление персоналом  
Направленность (Профиль) Кадровый менеджмент

Фонд оценочных средств разработан:

К.э.н., доцент кафедры «Управление персоналом» Метлин С.В.

Рекомендован к утверждению на заседании кафедры «Управление персоналом»

Зав. кафедрой «Управление персоналом», к.ф.н., доцент Маслов В.П.

Самара 2018

## Содержание

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы.
2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания.
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.
  - Оценочные средства для текущего контроля
  - Оценочные средства для промежуточной аттестации
4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.
5. Приложения

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

Основными этапами формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы является их формирование в процессе освоения дисциплин, практик, подготовки ВКР и т.д.

Этапность формирования компетенций прямо связана с местом дисциплины в образовательной программе (раздел 2 РПД)

### Перечень компетенций, формируемых дисциплиной

#### Б1.В.ОД.2 Кадровый консалтинг и аудит

код компетенции	определение компетенции	этапы формирования		
		кол-во	№	промежуточный/завершающий
ОПК-3	владением комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом	4	1	промежуточный
			2	промежуточный
			3	завершающий
			4	завершающий
ОПК-11	умением выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом	4	1	промежуточный
			2	промежуточный
			3	завершающий
			4	завершающий

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

Основными этапами формирования компетенций обучающихся при освоении дисциплины являются последовательное изучение содержательно связанных между собой разделов (тем) учебных занятий. Результаты текущего контроля и промежуточной аттестации позволяют определить уровень освоения компетенций обучающимися.

Планируемые результаты обучения приведены в разделе 1 рабочей программы дисциплины.

### Матрица оценки результатов обучения по дисциплине

Код компетенции	Планируемые результаты обучения (показатели оценивания компетенций)	Оценочные средства/формы контроля		
		Тестовые задания	Дискуссия	Экзамен
ОПК-3	знает	+	+	+
	умеет	+		+
	владеет			+
ОПК-11	знает	+	+	+
	умеет	+		+
	владеет			+

Критерии и шкалы оценивания результатов обучения на каждом этапе контроля:

#### Критерии формирования оценок по результатам дискуссии

«Отлично» (5 баллов) – обучающийся показал глубокие знания материала по поставленным вопросам, грамотно, логично его излагает, структурировал и детализировал информацию, информация представлена в переработанном виде.

«Хорошо» (4 балла) – обучающийся твердо знает материал, грамотно его излагает, не допускает существенных неточностей в ответ на вопросы, представляет наглядный материал, помогающий слушателям запомнить основные пункты выступления.

«Удовлетворительно» (3 балла) – обучающийся имеет знания основного материала по поставленным вопросам, но не усвоил его деталей, допускает отдельные неточности.

«Неудовлетворительно» (0 баллов) – обучающийся допускает грубые ошибки в ответе на поставленные вопросы, демонстрирует отсутствие необходимой информации в презентации.

#### **Критерии формирования оценок по выполнению тестовых заданий**

«Отлично» (5 баллов) – получают обучающиеся с правильным количеством ответов на тестовые вопросы – 100 – 90% от общего объёма заданных тестовых вопросов.

«Хорошо» (4 балла) – получают обучающиеся с правильным количеством ответов на тестовые вопросы – 89 – 70% от общего объёма заданных тестовых вопросов.

«Удовлетворительно» (3 балла) – получают обучающиеся с правильным количеством ответов на тестовые вопросы – 69 – 60% от общего объёма заданных тестовых вопросов.

«Неудовлетворительно» (0 баллов) - получают обучающиеся с правильным количеством ответов на тестовые вопросы – 59% и менее от общего объёма заданных тестовых вопросов.

#### **Критерии формирования оценок по экзамену**

«Отлично» (5 баллов) – обучающийся демонстрирует знание всех разделов изучаемой дисциплины: содержание базовых понятий и фундаментальных проблем; умение излагать программный материал с демонстрацией конкретных примеров. Свободное владение материалом должно характеризоваться логической ясностью и четким видением путей применения полученных знаний в практической деятельности, умением связать материал с другими отраслями знания.

«Хорошо» (4 балла) – обучающийся демонстрирует знания всех разделов изучаемой дисциплины: содержание базовых понятий и фундаментальных проблем; приобрел необходимые умения и навыки, освоил вопросы практического применения полученных знаний, не допустил фактических ошибок при ответе, достаточно последовательно и логично излагает теоретический материал, допуская лишь незначительные нарушения последовательности изложения и некоторые неточности. Таким образом данная оценка выставляется за правильный, но недостаточно полный ответ.

«Удовлетворительно» (3 балла) – обучающийся демонстрирует знание основных разделов программы изучаемого курса: его базовых понятий и фундаментальных проблем. Однако знание основных проблем курса не подкрепляются конкретными практическими примерами, не полностью раскрыта сущность вопросов, ответ недостаточно логичен и не всегда последователен, допущены ошибки и неточности.

«Неудовлетворительно» (0 баллов) – выставляется в том случае, когда обучающийся демонстрирует фрагментарные знания основных разделов программы изучаемого курса: его базовых понятий и фундаментальных проблем. У экзаменуемого слабо выражена способность к самостоятельному аналитическому мышлению, имеются затруднения в изложении материала, отсутствуют необходимые умения и навыки, допущены грубые ошибки и незнание терминологии, отказ отвечать на дополнительные вопросы, знание которых необходимо для получения положительной оценки.

Критерии и шкала оценивания уровней освоения компетенций приведены в таблице.

#### **Критерии и шкала оценивания уровней освоения компетенций**

Шкала оценивания	Уровень освоения компетенции	Критерии оценивания
------------------	------------------------------	---------------------

отлично	высокий	обучающийся овладел элементами компетенции «знать», «уметь» и «владеть», проявил всесторонние и глубокие знания программного материала по дисциплине, освоил основную и дополнительную литературу, обнаружил творческие способности в понимании, изложении и практическом использовании усвоенных знаний.
хорошо	продвинутый	обучающийся овладел элементами компетенции «знать» и «уметь», проявил полное знание программного материала по дисциплине, освоил основную рекомендованную литературу, обнаружил стабильный характер знаний и умений и проявил способности к их самостоятельному применению и обновлению в ходе последующего обучения и практической деятельности.
удовлетворительно	базовый	обучающийся овладел элементами компетенции «знать», проявил знания основного программного материала по дисциплине в объеме, необходимом для последующего обучения и предстоящей практической деятельности, изучил основную рекомендованную литературу, допустил неточности в ответе на экзамене, но в основном обладает необходимыми знаниями для их устранения при корректировке со стороны экзаменатора.
неудовлетворительно	компетенция не сформирована	обучающийся не овладел ни одним из элементов компетенции, обнаружил существенные пробелы в знании основного программного материала по дисциплине, допустил принципиальные ошибки при применении теоретических знаний, которые не позволяют ему продолжить обучение или приступить к практической деятельности без дополнительной подготовки по данной дисциплине.

Оценка «зачтено» соответствует критериям оценок от «отлично» до «удовлетворительно».  
Оценка «не зачтено» соответствует критерию оценки «неудовлетворительно».

### **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**

Перечень оценочных средств по дисциплине, их краткая характеристика и представление оценочного средства в фонде приведены в таблице.

Каждое оценочное средство представлено в фонде в виде единого документа или в виде комплекта документов.

Перечень оценочных средств для текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине

Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде
<b>Текущий контроль</b>		
ОС 1	Тестовые задания	ОС 1
ОС 2	Дискуссия	ОС 2
<b>Промежуточная аттестация</b>		
ПА 1	Экзамен	ПА 1

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

**Описание процедуры оценивания «Дискуссия».** Дискуссия может быть организована как в ходе проведения лекционного, так и в ходе практического занятия. Для эффективного хода дискуссии обучающиеся могут быть поделены на группы, отстаивающие разные позиции по одному вопросу. Преподаватель контролирует течение дискуссии, помогает обучающимся подвести её итог, сформулировать основные выводы и оценивает вклад каждого участника дискуссии в соответствии с критериями, описанными в пункте 5.2.

**Описание процедуры оценивания «Тестирование».** Тестирование по дисциплине проводится с использованием ресурсов электронной образовательной среды «Moodle» (режим доступа: <http://do.samgups.ru/moodle/>). Количество тестовых заданий и время задается системой. Во время проведения тестирования обучающиеся могут пользоваться программой дисциплины, справочной литературой, калькулятором. Результат каждого обучающегося оценивается в соответствии с универсальной шкалой, приведенной в пункте 5.2.

**Описание процедуры оценивания «Экзамен».** Экзамен принимается ведущим преподавателем по данной учебной дисциплине. Экзамен может проводиться как в форме ответа на вопросы билета, так и в иных формах (тестирование, коллоквиум, диспут, кейс, эссе, деловая или ролевая игра, презентация проекта или портфолио). Форма определяется преподавателем. Исходя из выбранной формы, описывается методика процедуры оценивания.

При проведении устного экзамена обучающемуся предоставляется 30 минут на подготовку. Опрос обучающегося по билету на устном экзамене не должен превышать 0,35 часа. Ответ обучающегося оценивается в соответствии с критериями, описанными в пункте 5.2.

При проведении экзамена в форме тестирования в системе «Moodle» (режим доступа: <http://do.samgups.ru/moodle/>) количество тестовых заданий и время задается системой. Во время проведения экзамена обучающиеся могут пользоваться программой дисциплины, справочной литературой, калькулятором. Результат каждого обучающегося оценивается в соответствии с универсальной шкалой, приведенной в пункте 5.2.

#### Перечень оценочных средств для текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине

Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде
Тест	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося	Фонд тестовых заданий по разделам и темам. Инструкция по выполнению. Критерии оценки
Круглый стол, дискуссия, полемика, диспут, дебаты	Оценочные средства, позволяющие включить обучающихся в процесс обсуждения спорного вопроса, проблемы и оценить их умение аргументировать собственную точку зрения	Перечень дискуссионных тем для проведения круглого стола, дискуссии, полемики, диспута, дебатов. Критерии оценки
Экзамен	Форма промежуточной аттестации по дисциплине, позволяющая оценить результаты обучения и уровень сформированности компетенций на этапе изучения дисциплины.	Теоретические вопросы и практические задания для подготовки. Банк тестов. Критерии оценки.



Факультет «Экономика и управление персоналом»  
Кафедра Управление персоналом

**Вопросы к экзамену  
по дисциплине «Кадровый консалтинг и аудит»**

1. Понятия «кадровый консалтинг», «кадровый аудит» в системе наук о персонале. Предмет, задачи, цели и методы консалтинга и аудита.
2. Исторический обзор управленческого консультирования.
3. Деловые услуги.
4. Понятие консультационной деятельности. Виды консультационных услуг
5. Профессиональные консультанты. Причины и основания для обращения к консультантам.
6. Выбор консультационной фирмы (консультанта).
7. Поиск консультационной фирмы (консультанта).
8. Техническое задание консультационной фирме.
9. Анализ предложений консультационных фирм.
10. Цена консультационной услуги. Методы ценообразования и формы оплаты труда консультантов.
11. Формы соглашений, структура и содержание контракта.
12. Модели консультирования.
13. Процесс консультирования и организация выполнения работ.
14. Контроль за ходом реализации консультационного проекта.
15. Результативность и эффективность консультирования.
16. Предмет и задачи аудита
17. Аудит и аудиторская деятельность
18. Аудит и ревизия
19. Регулирование аудиторской деятельности. Правовые основы аудита.
20. Аудиторские стандарты
21. Принципы проведения аудита
22. Внешний и внутренний аудит
23. Обязательный, инициативный, регулярный и разовый аудит
24. Направления аудита
25. Место аудита в системе управления персоналом организации
26. Философия аудита персонала
27. Уровни проведения аудита персонала
28. Исследовательские подходы к аудиту персонала
29. Ключевые показатели эффективности как основа оценки степени реализации УЧР-стратегии
30. Разработка ключевых показателей эффективности
31. Инструментарий проведения аудита персонала
32. Последовательность проведения аудита персонала
33. Аудиторское заключение
34. Анализ трудовых показателей как основа аудита персонала
35. Анализ оплаты труда.
36. Анализ использования средств, выделяемых на социальное развитие
37. Аудит рабочих мест.

38. Аудит производительности труда
39. Аудит укомплектованности персоналом
40. Аудит развития персонала
41. Стратегический аудит
42. Аудит найма
43. Стоимость найма
44. Миссия аудита найма
45. Цели аудита соответствия
46. Аудит эффективности
47. Аудит увольнений
48. Аудит вознаграждений
49. Аудит структуры зарплаты
50. Аудит условий и безопасности труда
51. Аудит интеллектуального капитала
52. Этапы аудита интеллектуального капитала
53. Формирование команды для проведения аудита интеллектуального капитала
54. Аудит работы служб управления персоналом
55. Оценка текучести кадров и абсентеизма

### **Критерии формирования оценок по экзамену**

**«Отлично»** (5 баллов) – обучающийся демонстрирует знание всех разделов изучаемой дисциплины: содержание базовых понятий и фундаментальных проблем; умение излагать программный материал с демонстрацией конкретных примеров. Свободное владение материалом должно характеризоваться логической ясностью и четким видением путей применения полученных знаний в практической деятельности, умением связать материал с другими отраслями знания.

**«Хорошо»** (4 балла) – обучающийся демонстрирует знания всех разделов изучаемой дисциплины: содержание базовых понятий и фундаментальных проблем; приобрел необходимые умения и навыки, освоил вопросы практического применения полученных знаний, не допустил фактических ошибок при ответе, достаточно последовательно и логично излагает теоретический материал, допуская лишь незначительные нарушения последовательности изложения и некоторые неточности. Таким образом данная оценка выставляется за правильный, но недостаточно полный ответ.

**«Удовлетворительно»** (3 балла) – обучающийся демонстрирует знание основных разделов программы изучаемого курса: его базовых понятий и фундаментальных проблем. Однако знание основных проблем курса не подкрепляются конкретными практическими примерами, не полностью раскрыта сущность вопросов, ответ недостаточно логичен и не всегда последователен, допущены ошибки и неточности.

**«Неудовлетворительно»** (0 баллов) – выставляется в том случае, когда обучающийся демонстрирует фрагментарные знания основных разделов программы изучаемого курса: его базовых понятий и фундаментальных проблем. У экзаменуемого слабо выражена способность к самостоятельному аналитическому мышлению, имеются затруднения в изложении материала, отсутствуют необходимые умения и навыки, допущены грубые ошибки и незнание терминологии, отказ отвечать на дополнительные вопросы, знание которых необходимо для получения положительной оценки.

Составитель \_\_\_\_\_ Метлин С.В.  
« \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2016г.



Факультет «Экономика и управление персоналом»  
Кафедра Управление персоналом

**Банк вопросов к тестированию  
по дисциплине «Кадровый консалтинг и аудит»**

**1. Объектом аудита персонала является:**

1. Экономическая служба предприятия
2. Служба управления персоналом
3. Трудовой коллектив (персонал) организации
4. Менеджмент предприятия
5. Эффективность системы управления персоналом

**2. Основными задачами аудита персонала являются:**

1. Выявление проблем в области управления персоналом
2. Оптимизация затрат на управление персоналом
3. Расчет необходимой численности персонала
4. Подбор и отбор персонала
5. Установление соответствия кадровой политики требованиям законодательства

**3. Основными направлениями аудита персонала являются:**

1. Социологические
2. Организационно-технологические
3. Статистические

**4. Регулирование аудиторской деятельности осуществляются при помощи:**

1. Стандартизации процессов проверки
2. Аудиторского консультирования
3. Аудиторских стандартов

**5. Аудит персонала является составной частью:**

1. Государственного аудита
2. Финансового аудита
3. Управленческого аудита

**6. По отношению к пользователям информации аудит бывает:**

1. Обязательный и инициативный
2. Внутренний и внешний
3. Регулярный и разовый

**7. В соответствии с периодичностью проведения различают следующие виды аудита персонала:**

1. Оперативный
2. Выборочный
3. Монографический

**8. С позиции нормативного регулирования различают следующие виды аудита:**

1. Управленческий и консультационный
2. Обязательный и инициативный
3. Текущий и внутренний

**9. Целью аудита рабочих мест является:**

1. Экспертиза правильности кадровой политики организации в вопросах подбора и найма персонала.
2. Оценка устойчивости кадрового «ядра» организации.
3. Определение проблем использования персонала.

**10. Одним из инструментов проведения аудита персонала является:**

1. Фотография рабочего дня;
2. Интервью;
3. Личная карточка работника.

**11. Аудиторское заключение включает в себя следующие части:**

1. отчет для всех работников;
2. отчет для линейных менеджеров;
3. отчет для юридической службы.

**12. Направлениями аудита трудовых показателей являются:**

1. Анализ затрат труда;
2. Анализ хозяйственной деятельности
3. Анализ технико-экономических показателей.

**13. Направлениями анализа ресурсов труда являются:**

1. Оценка затрат на персонал;
2. Анализ численности работающих;
3. Анализ фондов времени.

**14. Направлениями анализа производительности труда являются:**

1. Выполнение плана по росту производительности труда
2. Причины сдерживания повышения производительности труда
3. Оценка затрат на персонал

**15. При проведении аудита персонала направлениями анализа социального развития являются:**

1. Анализ уровня и динамики производительности труда
2. Анализ численности работающих
3. Анализ формирования фонда социального развития

**16. Миссиями аудита найма являются:**

1. Оценка степени достижения целей подбора персонала
2. Оценка связи политики набора со стратегией фирмы
3. Соблюдение организацией законов, правил и расположений

**17. Причинами возникновения несчастных случаев, изучаемых при аудите безопасности труда, являются:**

1. Внутриколлективные отношения
2. Небезопасные действия работников
3. Обстоятельства жизни

**18. Нормативными положениями при проведении аудита условий и безопасности труда являются:**

1. Санитарные нормы и правила
2. Рекомендации профсоюзов
3. Правила внутреннего распорядка

**19. Персонал организации это:**

1. «Кадровая администрация»;
2. Лица, имеющие трудовые взаимоотношения с работодателем;
3. Собственники организации

**20. Коэффициент интенсивности оборота по приему это:**

1. Отношение числа принятых за период работников к их среднесписочному числу;
2. Отношение числа выбывших за период работников к среднесписочному их числу;
3. Отношение разности числа принятых и выбывших работников к среднесписочному их числу;

**21. При аудите интеллектуального капитала под ним понимают:**

1. Совокупность знаний, навыков и творческих способностей работников;
  2. Систему организации и обеспечения эффективной работы человеческого ресурса;
  3. Состояние здоровья человека;
- 22. Сопутствующие аудиту услуги это:**
1. Действия, контроля, информационные;
  2. Консультационные, экономические, психологические.
  3. Административные, оперативные, долгосрочные.
- 23. В чем заключается сходство аудита и ревизии:**
1. В методах проверки
  2. В технике проверки;
  3. В пользователях полученных результатов.
- 24. Принципами проведения аудита являются:**
1. Анализ и синтез информации;
  2. Комплементарность, субсидиарность, гомогенность;
  3. Этика поведения, независимость, профессионализм.
- 25. Предмет аудита персонала – это:**
1. возможность управлять уровнем объективности и профессионализма внутренних услуг;
  2. эффективность системы формирования, использования и развития трудового потенциала организации или эффективность системы управления персоналом;
  3. глубокое знание аудиторами ситуации в организации, стиля работы и управления, культуры и политики.
- 26. Уровни проведения аудита персонала:**
1. социально-психологический, экономический;
  2. макроэкономический и микроэкономический;
  3. стратегический, операционный, управленческий.
- 27. Цель аудита увольнений:**
1. Экспертиза правильности кадровой политики организации в вопросах подбора и найма персонала.
  2. Оценка устойчивости кадрового «ядра» организации.
  3. Определение проблем использования персонала.
- 28. Основная задача аудита:**
1. обеспечение клиента аналитической информацией на основе проведенного диагностического исследования;
  2. предоставление гарантии достоверности отчетности;
  3. признание эффективности аудиторского подхода, его технических и методологических преимуществ при совершенствовании выполнения деятельности, осуществлении усилий по росту его эффективности.
- 29. Аудиторское заключение – это:**
1. Отчет о том, что в финансовых отчетах организации, содержатся ложные или неточные сведения;
  2. Профессиональные рекомендации, рассматриваемые как эталон качества и добросовестности проводимых аудиторами работ;
  3. Обширное описание деятельности в области управления, включающее в себя рекомендации по более эффективному ее ведению.
- 30. Одним из исследовательских подходов к аудиту персонала является подход соответствия, его сущность заключается:**
1. в использовании в качестве модели другую организацию;
  2. рассмотрении прошлого периода для определения того, как выполняется кадровая политика организации;
  3. в приглашении внешних консультантов экспертов.

**«Отлично»** (5 баллов) – получают обучающиеся с правильным количеством ответов на тестовые вопросы – 100 – 90% от общего объёма заданных тестовых вопросов.

**«Хорошо»** (4 балла) – получают обучающиеся с правильным количеством ответов на тестовые вопросы – 89 – 70% от общего объёма заданных тестовых вопросов.

**«Удовлетворительно»** (3 балла) – получают обучающиеся с правильным количеством ответов на тестовые вопросы – 69 – 40% от общего объёма заданных тестовых вопросов.

**«Неудовлетворительно»** (0 баллов) - получают обучающиеся с правильным количеством ответов на тестовые вопросы – 39% и менее от общего объёма заданных тестовых вопросов.

Составитель \_\_\_\_\_ Метлин С.В.  
« \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2016г.

Факультет «Экономика и управление персоналом»  
Кафедра Управление персоналом

**Перечень дискуссионных тем  
по дисциплине «Кадровый консалтинг и аудит»**

1. Аудит как направление управленческого консультирования
2. Методологические основы изучения организации как сложной системы
3. Управленческие технологии: система обеспечения эффективности организации
4. Совершенствование управленческих технологий в рамках аудита
5. Аудит как импульс самосовершенствования организации
6. Комплексный аудит эффективности работы персонала организации
7. Аудит системы стратегического планирования в организации
8. Аудит системы оперативного планирования в организации
9. Аудит трудовых показателей организации
10. Аудит разработки и реализации социальной политики в организации
11. Аудит системы управления персоналом в организации
12. Российский рынок труда и тенденции его развития.
13. Сущность и назначение маркетинга персонала на предприятии.
14. Маркетинг персонала в системе управления персоналом организации.
15. Рынок труда как регулятор спроса и предложения рабочей силы.
16. Маркетинг персонала: стратегии, методы и средства оптимизации.
17. Совершенствование маркетинга персонала на предприятии.
18. Коммуникативная политика в маркетинге персонала.
19. Концепция организации персонал - маркетинга.
20. Планирование и прогнозирование потребности в персонале.

**Критерии формирования оценок по результатам дискуссии**

**«Отлично»** (5 баллов) – обучающийся показал глубокие знания материала по поставленным вопросам, грамотно, логично его излагает, структурировал и детализировал информацию, информация представлена в переработанном виде.

**«Хорошо»** (4 балла) – обучающийся твердо знает материал, грамотно его излагает, не допускает существенных неточностей в ответ на вопросы, представляет наглядный материал, помогающий слушателям запомнить основные пункты выступления.

**«Удовлетворительно»** (3 балла) – обучающийся имеет знания основного материала по поставленным вопросам, но не усвоил его деталей, допускает отдельные неточности.

**«Неудовлетворительно»** (0 баллов) – обучающийся допускает грубые ошибки в ответе на поставленные вопросы, демонстрирует отсутствие необходимой информации в презентации.

Составитель \_\_\_\_\_ Метлин С.В.  
«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2016г.