Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Новгородский государственный университет имени Ярослава Мудрого»
Институт непрерывного педагогического образования

Кафедра профессионального педагогического образования и социального управления

ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

Модуль по направлению подготовки
44.04.01 Педагогическое образование,
профиль
«Образовательный менеджмент»

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Принято на заседании Ученого совета института
«24» 05 2017 г., протокол № 5
Зам.директора института
_____ С.М.Елкин

Разработал
Профессор кафедры ППОиСУ
_____ Р.М. Шерайзина
Профессор кафедры ППОиСУ
_____ И.А.Донина
«19» мая 2017 г.
Принято на заседании кафедры ППОиСУ
«19» 05 2017 г., протокол № 5
Зав. кафедрой ППОиСУ
_____ Р.М. Шерайзина
«19» мая 2017 г.

Паспорт фонда оценочных средств
по модулю
«Образовательный менеджмент персонала организации»
для направления подготовки
44.04.01 Педагогическое образование,
Профиль «Образовательный менеджмент»

№ п/п	Темы	Контролируемые компетенции (или их части)	ФОС	
			Вид оценочного средства	Кол-во вариантов заданий
УЭМ_1 Управление персоналом 3 сем.				
1.	1.1 Стратегическое управление персоналом	ПК-2; ДПК-3; ДПК-4	Контрольная работа	10
2.	1.2. Лидер и коллектив организации	ПК-2; ДПК-3; ДПК-4	Реферат	10
3.	1.3 Планирование и отбор персонала	ПК-2; ДПК-3; ДПК-4		
4.	1.4 Адаптация персонала	ПК-2; ДПК-3; ДПК-4		
5.	1.5 Трудовая карьера работника	ПК-2; ДПК-3; ДПК-4	Презентация	10
6.	1.6 Развитие персонала	ПК-2; ДПК-3; ДПК-4		
7.	1.7 Оценка персонала	ПК-2; ДПК-3; ДПК-4		
8.	1.8 Мотивация и стимулирование персонала.	ПК-2; ДПК-3; ДПК-4		
9.	1.9 Управление персоналом в международной практике	ПК-2; ДПК-3; ДПК-4		
УЭМ_2 Карьерное консультирование 3 сем.				
1.	2.1 Карьерное консультирование: основные понятия, термины и теоретические предпосылки.	ПК-2; ДПК-3; ДПК-4		
2.	2.2 Общая логика, структура и типология консультационного взаимодействия.	ПК-2; ДПК-3; ДПК-4	Контрольная работа	10

3.	2.3 Разрешение профессиональных затруднений в процессе карьерного консультирования.	ПК-2; ДПК-3; ДПК-4	Реферат	10
4.	2.4 Управленческое консультирование как фактор развития учреждения, предприятия.	ПК-2; ДПК-3; ДПК-4	Презентация	10
5.	2.5 Технология и методы карьерного консультирования.	ПК-2; ДПК-3; ДПК-4		
Аттестация				
	Экзамен	ПК-2; ДПК-3; ДПК-4		10

Учебный элемент модуля 1 «Управление персоналом»

Характеристика оценочного средства___ «Контрольная работа»

Цель контрольной работы состоит в проверке теоретического уровня подготовки и навыков самостоятельной работы студента по изложению учебного материала по курсу. Контрольная работа должна раскрывать основные вопросы темы в свете проработанной фундаментальной и периодической литературы и фактического материала в сфере образования или отдельных общеобразовательных организаций с привлечением аналитических таблиц, графиков, диаграмм и др.

Структура контрольной работы должна состоять из введения, двух глав, заключения и списка использованной литературы, которые отражаются в содержании работы.

Во введении студент обосновывает актуальность выбранной темы для его будущей практической деятельности и степень ее изученности в опубликованных литературных источниках.

Первая глава контрольной работы должна содержать анализ имеющихся научно-методических работ в исследуемой области.

Вторая глава содержит самостоятельное видение студентом оптимальных путей решения этой проблемы на конкретном объекте (отрасль, организация, предприятие и т.д.) с привлечением иллюстративных материалов (аналитических таблиц, рисунков, графиков и т.д.).

На использованные при выполнении работы литературные источники и периодические издания необходимо делать в тексте работы ссылки, указывая их порядковый номер в списке литературы, который является неотъемлемой частью работы.

В заключении подводятся итоги изучения вопросов темы и формулируются возможные пути применения полученных студентом знаний на практике.

Объем работы должен составлять примерно 16-20 страниц печатного текста, текст должен быть написан на одной стороне листа с интервалом между строчками 1,5 шрифтом 14. Поля: слева страницы - 30 мм, справа -10 мм, сверху и снизу - 20 мм. Для контрольной работы используется бумага формата А4 (210Х297мм).

Все страницы контрольной работы, приводимые в ней таблицы, рисунки и приложения должны иметь сквозную нумерацию. Номер и название таблицы
обозначаются вверху таблицы, номер и название рисунка - внизу.

Оформление работы должно соответствовать требованиям ГОСТ 2.105-95 Общие требования к текстовым документам, ГОСТ 7.1-2003. Библиографическая запись. Библиографическое описание. Общие требования и правила составления) и СТО 1.701-2010 Текстовые документы.

Список использованной литературы составляет не менее пяти источников. Ссылки на литературные источники даются в тексте в квадратных скобках и нумеруются в порядке их приведения ([1], [2], [3]...), список использованных источников приводится в конце статьи с обязательным указанием конкретной страницы (страниц) при цитировании, общего количества страниц книги или журнальной публикации (с какой по какую).

На последней странице контрольной работы ставится дата ее выполнения и подпись автора.

Темы контрольных работ

1. Подбор и расстановка кадров
2. Принципы подбора, цели, задачи подбора персонала.
3. Профориентация, виды и их содержание.
4. Профессиограмма, ее структура.
5. Профессиональная и социальная адаптация.
6. Мотивация и стимулирование персонала. Содержательная и процессуальная теории мотивации.
7. Управление персоналом в системе стратегического управления организацией.
8. Понятие персонала. Структура персонала.
9. Ведущие концепции развития кадров.
10. Основные этапы управления персоналом.

Параметры оценочного средства

Предел длительности контроля	20 минут
Предлагаемое количество вопросов из одного контролируемого раздела	10

Последовательность выборки вопросов из каждого раздела	случайная
Критерии оценки:	-Титульный лист (точное название выбранной темы и дисциплины, автор, руководитель, название вуза, факультет, группа, месяц, год); -План или содержание; -Текст (печатный или рукописный) написан четко, аккуратно, грамотно, содержание соответствует вопросам плана; освещены все основные теоретические вопросы данной темы; -Приводятся статистические данные и/или современные примеры из практики образовательных организации России; -В конце контрольной работы – список использованной литературы, обязательно включение использованных литературных и Интернет источников; -Контрольная работа должна быть написана соответственно предложенному списку тем, или на актуальную тему современной практики предложенную магистрантом (предварительно согласованную с преподавателем). -Объём контрольной работы достаточен для раскрытия рассматриваемого вопроса
90%-100%, если	полное соответствие ответа критериям;
70%-90%, если	некоторое несоответствие;
60%-70%, если	частичное соответствие.

Характеристика оценочного средства___ «Реферат»

Подготовка реферата предполагает самостоятельное изучение соответствующей литературы, статей в периодической печати, использование компьютерных сетей.

Реферат выполняется магистрантом самостоятельно в течение семестра и должен отвечать стандартным требованиям:

- Титульный лист (точное название выбранной темы и дисциплины, автор, руководитель, название вуза, факультет, группа, месяц, год);
- План или содержание;
- Текст (печатный или рукописный) написан четко, аккуратно, грамотно, содержание соответствует вопросам плана; освещены все основные теоретические вопросы данной темы;
- Приводятся статистические данные и/или современные примеры из практики образовательных организации России;
- В конце реферата – список использованной литературы, обязательно включение использованных литературных и Интернет источников;
- Объём реферата – не менее 25 страниц рукописного текста или 20 страниц машинописного текста (размер бумаги - А4, интервал - 1, шрифт 14).
- Реферат должен быть написан соответственно предложенному списку тем, или на актуальную тему современной практики предложенную магистрантом (предварительно согласованную с преподавателем).

Темы рефератов

2. Планирование работы с персоналом, цели и задачи.
3. Маркетинг персонала.
4. Определение потребности в персонале.
5. Набор и отбор персонала.
6. Источники найма персонала.
7. Отборочное собеседование, цели и задачи.
8. Деловая оценка персонала, цель и задачи, ее виды.
9. Анализ состояния и использования кадрового потенциала.
10. Аттестация персонала. Особенности аттестации педагогических работников.
11. Планирование деловой карьеры. Виды деловой карьеры.

Параметры оценочного средства

Предел длительности контроля	20 минут
Предлагаемое количество вопросов из одного контролируемого раздела	1
Последовательность выборки вопросов из каждого раздела	случайная
Критерии оценки:	-Титульный лист (точное название выбранной темы и дисциплины, автор, руководитель, название вуза, факультет, группа, месяц, год); -План или содержание; -Текст (печатный или рукописный) написан четко, аккуратно, грамотно, содержание соответствует вопросам плана; освещены все основные теоретические вопросы данной темы; -Приводятся статистические данные и/или современные примеры из практики образовательных организации России; -В конце реферата – список использованной литературы, обязательно включение использованных литературных и Интернет источников; - реферат должен быть написан соответственно предложенному списку тем, или на актуальную тему современной практики предложенную магистрантом (предварительно согласованную с преподавателем). -Объём реферата достаточен для раскрытия рассматриваемого вопроса
90%-100%, если	полное соответствие ответа критериям;
70%-90%, если	некоторое несоответствие;
60%-70%, если	частичное соответствие.

Характеристика оценочного средства___ «Презентация»

Подготовка презентации по одной из предложенных тем предполагает подготовку презентации как типа публичного выступления сопровождаемого с целью наглядности с помощью информационных технологий.

Требования к презентации.

1.Презентация создаётся в программе Power Point.

2. Презентация предназначена для иллюстрации выступления продолжительностью 7 – 10 минут.

3. Презентация записывается на CD-диск или USB-диск.

4. Презентация состоит не менее чем из 8 слайдов.

5.Текст в презентации выполняется прямым шрифтом (Arial), соотношение текстовой, графической, табличной и фото информации сравнимо друг с другом,размер шрифта – не менее 24.

6. Докладчик во время доклада излагает его содержание своими словами (а не зачитывает текст на слайде), переодически обращаясь к изображению.

7. Примерный состав слайдов презентации:

- Название доклада, ФИО автора, ФИО руководителя, название организации (возможные варианты построения: текст, фото автора, фото организации, фото объекта исследования).
- Цели и задачи работы (возможные варианты построения: текст, рисунок объекта исследования).
- Блок-схема выполнения работы (возможные варианты построения: гипотеза – методика – эксперимент – массив данных – обработка, анализ – выводы).
- Демонстрация хода исследований. Фото автора или коллектива, выполнявших работу.
- Демонстрация объектов исследований (фото образцов и т.д.) с подписью.
- Таблица полученных данных (или массив данных в ином формате).
- Выводы (текст – 3-5 пунктов).

8. Слайды презентации не должны быть перегружены информацией, применение анимации – минимальное, только в самых необходимых случаях.

9. В случае необходимости, презентация может включать фрагменты медиа-продуктов (фильмов, слайдфильмов, аудиозаписей и т.д.).

Темы презентаций

1. Методы управления персоналом: административные, экономические, социально-психологические.
2. Основные цели и направления деятельности службы управления персоналом.
3. Организационная структура служб управления персоналом.

4. Кадровая политика в организации: понятие, предназначение, основные принципы.
5. Факторы, определяющие кадровую политику. Типы кадровой политики.
6. Собеседование (интервью) с кандидатами. Виды собеседования. Фазы собеседования.
7. Конкурсное замещение вакантных должностей: понятие, виды, цели конкурсов; технологии их проведения. Особенности замещения вакантных должностей ППС в вузах.
8. Виды профессионального обучения: подготовка, переподготовка, повышение квалификации.
9. Высвобождение персонала: виды, правовое обеспечение, основные мероприятия.
10. Увольнение: понятие и виды. Процедура увольнения сотрудников.

Параметры оценочного средства

Предел длительности контроля	20 минут
Предлагаемое количество вопросов из одного контролируемого раздела	10
Последовательность выборки вопросов из каждого раздела	случайная
Критерии оценки:	-Связь презентации с программой учебного модуля -Содержание презентации -Заключение презентации -Подача материала программы – презентации -Графическая информация (иллюстрации, графики, таблицы, диаграммы и т.д.) -Графический дизайн
90%-100%, если	полное соответствие ответа критериям;
70%-90%, если	некоторое несоответствие;
60%-70%, если	частичное соответствие.

Учебный элемент модуля 2 «Карьерное консультирование»

Характеристика оценочного средства___ «Контрольная работа»

Темы контрольных работ

1. Феномен консультационной культуры
2. Концепции консультационной культуры в отечественной педагогике
3. Концепции консультационной культуры в зарубежной педагогике
4. Консультирование как вид сопровождения клиента.

5. Квазиконсультирование, негативные эффекты квазиконсультирования.
6. Информационно-экспертное консультирование, преимущества и недостатки.
7. Диагностическое консультирование, преимущества и недостатки.
8. Процессное консультирование, преимущества и недостатки.
9. Лечебная и оберегающая модель консультирования.
10. Барьерное консультирование.

Параметры оценочного средства

Предел длительности контроля	20 минут
Предлагаемое количество вопросов из одного контролируемого раздела	10
Последовательность выборки вопросов из каждого раздела	случайная
Критерии оценки:	-Титульный лист (точное название выбранной темы и дисциплины, автор, руководитель, название вуза, факультет, группа, месяц, год); -План или содержание; -Текст (печатный или рукописный) написан четко, аккуратно, грамотно, содержание соответствует вопросам плана; освещены все основные теоретические вопросы данной темы; -Приводятся статистические данные и/или современные примеры из практики образовательных организации России; -В конце контрольной работы – список использованной литературы, обязательно включение использованных литературных и Интернет источников; -Контрольная работа должна быть написана соответственно предложенному списку тем, или на актуальную тему современной практики предложенную магистрантом (предварительно согласованную с преподавателем). -Объём контрольной работы достаточен для раскрытия рассматриваемого вопроса
90%-100%, если	полное соответствие ответа критериям;
70%-90%, если	некоторое несоответствие;
60%-70%, если	частичное соответствие.

Характеристика оценочного средства___ «Реферат»

Примерный перечень вопросов для «Реферата»

1. Понятие и особенности карьерного консультирования.
2. Место карьерного консультирования в системе профессионального становления.
3. Этические аспекты и правила конфиденциальности в карьерном консультировании.
4. Основополагающие принципы проведения карьерного консультирования.
5. Основные этапы и процедуры карьерного консультирования.
6. Виды карьерного консультирования: проблемно-ориентированное, личностно-ориентированное, решение-ориентированное консультирование и др..
7. Техники и средства взаимодействия консультанта с клиентом.
8. Психоаналитические теории в консультировании.
9. Гуманистически ориентированное консультирование.
10. Экзистенциальный подход в консультировании.

Параметры оценочного средства

Предел длительности контроля	20 минут
Предлагаемое количество вопросов из одного контролируемого раздела	1
Последовательность выборки вопросов из каждого раздела	случайная
Критерии оценки:	-Титульный лист (точное название выбранной темы и дисциплины, автор, руководитель, название вуза, факультет, группа, месяц, год); -План или содержание; -Текст (печатный или рукописный) написан четко, аккуратно, грамотно, содержание соответствует вопросам плана; освещены все основные теоретические вопросы данной темы; -Приводятся статистические данные и/или современные примеры из практики образовательных организации России; -В конце реферата – список использованной литературы, обязательно включение использованных литературных и Интернет источников; - реферат должен быть написан соответственно предложенному списку тем, или на актуальную тему современной практики предложенную магистрантом (предварительно согласованную с преподавателем). -Объём реферата достаточен для раскрытия рассматриваемого вопроса
90%-100%, если	полное соответствие ответа критериям;
70%-90%, если	некоторое несоответствие;
60%-70%, если	частичное соответствие.

Характеристика оценочного средства___ «Презентация»

Комплект тем для презентации

1. Деловое консультирование персонала организации и его структура.
2. Технологии и содержание делового консультирования.
3. Управленческое консультирование, его психологические особенности.
4. Акмеологическое консультирование: задачи и особенности проведения.
5. Экспертное консультирование, его предназначение и содержание.
6. Информационно-аналитическое консультирование в структуре делового консультирования.
7. Адаптационное консультирование.
8. Стимулирующее консультирование и его характеристика.
9. Корректирующее деловое консультирование.
10. Реабилитационное консультирование персонала организации.

Параметры оценочного средства

Предел длительности контроля	20 минут
Предлагаемое количество вопросов из одного контролируемого раздела	10
Последовательность выборки вопросов из каждого раздела	случайная
Критерии оценки:	-Связь презентации с программой учебного модуля -Содержание презентации -Заключение презентации -Подача материала программы – презентации -Графическая информация (иллюстрации, графики, таблицы, диаграммы и т.д.) -Графический дизайн
90%-100%, если	полное соответствие ответа критериям;
70%-90%, если	некоторое несоответствие;
60%-70%, если	частичное соответствие.

Характеристика оценочного средства___ «Экзамен»

Экзамен является оценочным средством семестрового контроля и оценки знаний, умений и навыков магистрантов при освоении учебного модуля «Образовательный менеджмент персонала организации».

Параметры оценочного средства

Предел длительности контроля	1 час

Предлагаемое количество вопросов из одного контролируемого раздела	10
Последовательность выборки вопросов из каждого раздела	случайная
Критерии оценки:	- сумма знаний, которыми обладает студент (теоретический компонент) – системность знаний, их полнота, достаточность, действенность знаний, прочность, глубина и др.; - понимание сущности основных явлений и процессов, их взаимозависимость; - умение видеть основные проблемы (теоретические, практические), причины их возникновения; - умение теоретически обосновывать возможные пути решения существующих проблем (теории и практики)
90%-100%, если	полное соответствие ответа;
70%-90%, если	некоторое несоответствие;
60%-70%, если	частичное соответствие.

Приложение

Комплект экзаменационных билетов

Новгородский государственный университет имени Ярослава Мудрого Кафедра «ППОиСУ» **Экзаменационный билет № 1.** ***Модуль «Образовательный менеджмент персонала организации»*** **для направления подготовки** 44.04.01 – «Педагогическое образование» профиль «Образовательный менеджмент»
1. Управление мотивацией работников в организации. 2.Карьерное консультирование: основные понятия, термины и теоретические предпосылки 3. Проанализируйте предложенный Вам документ «Резюме кандидата на должность». Внесите предложения и подготовьте рекомендации для сотрудника(ов) и кадровой службы организации.
Принято на заседании кафедры ППОиСУ «__» ____ 2017 г., протокол № ___ Зав. кафедрой ППОиСУ _____ Р.М. Шерайзина

Новгородский государственный университет имени Ярослава Мудрого Кафедра «ППОиСУ» **Экзаменационный билет № 2.** ***Модуль «Образовательный менеджмент персонала организации»*** **для направления подготовки**

44.04.01 – «Педагогическое образование» профиль «Образовательный менеджмент»	
1. Виды профессионального обучения: подготовка, переподготовка, повышение квалификации. 2. Общая логика, структура и типология консультационного взаимодействия. 3. Проанализируйте предложенный Вам документ «Положение об оплате труда». Внесите предложения и подготовьте рекомендации для сотрудника(ов) и кадровой службы организации.	
Принято на заседании кафедры ППОиСУ «__» ____ 2017 г., протокол № ___ Зав. кафедрой ППОиСУ _____ Р.М. Шерайзина	

Новгородский государственный университет имени Ярослава Мудрого
Кафедра «ППОиСУ»
Экзаменационный билет № 3.
Модуль «Образовательный менеджмент персонала организации»
для направления подготовки
44.04.01 – «Педагогическое образование»
профиль «Образовательный менеджмент»

1. Факторы, определяющие кадровую политику. Типы кадровой политики. 2. Разрешения профессиональных затруднений в процессе карьерного консультирования. 3. Проанализируйте предложенный Вам документ «Правила внутреннего трудового распорядка». Внесите предложения и подготовьте рекомендации для сотрудника(ов) и кадровой службы организации.

Принято на заседании кафедры ППОиСУ «__» ____ 2017 г., протокол № ___ Зав. кафедрой ППОиСУ _____ Р.М. Шерайзина	

Новгородский государственный университет имени Ярослава Мудрого
Кафедра «ППОиСУ»
Экзаменационный билет № 4.
Модуль «Образовательный менеджмент персонала организации»
для направления подготовки
44.04.01 – «Педагогическое образование»
профиль «Образовательный менеджмент»

1. Основные цели и направления деятельности службы управления персоналом. 2. Собеседование (интервью) с кандидатами. Виды собеседования. Фазы собеседования. 3. Проанализируйте предложенный Вам документ «Положение о премировании, надбавках, материальном стимулировании». Внесите предложения и подготовьте рекомендации для сотрудника(ов) и кадровой службы организации.

Принято на заседании кафедры ППОиСУ «__» ____ 2017 г., протокол № ___ Зав. кафедрой ППОиСУ _____ Р.М. Шерайзина	

Новгородский государственный университет имени Ярослава Мудрого
Кафедра «ППОиСУ»
Экзаменационный билет № 5.
Модуль «Образовательный менеджмент персонала организации»
для направления подготовки
44.04.01 – «Педагогическое образование»
профиль «Образовательный менеджмент»

1. Сокращение персонала. Альтернативы сокращения.
2. Управленческое консультирование как фактор развития учреждения, предприятия.
3. Проанализируйте предложенный Вам документ «Положение о персонале». Внесите предложения и подготовьте рекомендации для сотрудника(ов) и кадровой службы организации.

Принято на заседании кафедры ППОиСУ «__» ____ 2017 г., протокол № ___ Зав. кафедрой ППОиСУ _____ Р.М. Шерайзина	

Новгородский государственный университет имени Ярослава Мудрого
Кафедра «ППОиСУ»
Экзаменационный билет № 6.
Модуль «Образовательный менеджмент персонала организации»
для направления подготовки
44.04.01 – «Педагогическое образование»
профиль «Образовательный менеджмент»

1. Управление персоналом в системе стратегического управления организацией.
2. Кадровый аудит организации.
3. Проанализируйте предложенный Вам документ «Положение о подборе и отборе персонала». Внесите предложения и подготовьте рекомендации для сотрудника(ов) и кадровой службы организации.

Принято на заседании кафедры ППОиСУ «__» ____ 2017 г., протокол № ___ Зав. кафедрой ППОиСУ _____ Р.М. Шерайзина	

Новгородский государственный университет имени Ярослава Мудрого
Кафедра «ППОиСУ»
Экзаменационный билет № 7.
Модуль «Образовательный менеджмент персонала организации»
для направления подготовки
44.04.01 – «Педагогическое образование»
профиль «Образовательный менеджмент»

1. Мотивация и стимулирование персонала. Содержательная и процессуальная теории мотивации.

2. Технология и методы карьерного консультирования. 3. Проанализируйте предложенный Вам документ «Положение об адаптации персонала». Внесите предложения и подготовьте рекомендации для сотрудника(ов) и кадровой службы организации.

Принято на заседании кафедры ППОиСУ «__» ____ 2017 г., протокол № ___ Зав. кафедрой ППОиСУ _____ Р.М. Шерайзина	

Новгородский государственный университет имени Ярослава Мудрого
Кафедра «ППОиСУ»
Экзаменационный билет № 8.
Модуль «Образовательный менеджмент персонала организации»
для направления подготовки
44.04.01 – «Педагогическое образование»
профиль «Образовательный менеджмент»

1. Увольнение: понятие и виды. Процедура увольнения сотрудников. 2. Кадровая политика в организации: понятие, предназначение, основные принципы. 3. Проанализируйте предложенный Вам документ «Положение об управлении карьерой». Внесите предложения и подготовьте рекомендации для сотрудника(ов) и кадровой службы организации.

Принято на заседании кафедры ППОиСУ «__» ____ 2017 г., протокол № ___ Зав. кафедрой ППОиСУ _____ Р.М. Шерайзина	

Новгородский государственный университет имени Ярослава Мудрого
Кафедра «ППОиСУ»
Экзаменационный билет № 9.
Модуль «Образовательный менеджмент персонала организации»
для направления подготовки
44.04.01 – «Педагогическое образование»
профиль «Образовательный менеджмент»

1. Аттестация персонала. Особенности аттестации педагогических работников. 2. Источники найма персонала. Отборочное собеседование, цели и задачи. 3. Проанализируйте предложенный Вам документ «Положение об аттестации (оценке) персонала». Внесите предложения и подготовьте рекомендации для сотрудника(ов) и кадровой службы организации.

Принято на заседании кафедры ППОиСУ «__» ____ 2017 г., протокол № ___ Зав. кафедрой ППОиСУ _____ Р.М. Шерайзина	

Новгородский государственный университет имени Ярослава Мудрого
Кафедра «ППОиСУ»
Экзаменационный билет № 10.
Модуль «Образовательный менеджмент персонала организации»
для направления подготовки

44.04.01 – «Педагогическое образование» профиль «Образовательный менеджмент»	
1. Специфика международного коллектива и ключевые принципы его организации. Психологические проблемы управления человеческими ресурсами международной фирмы. 2. Планирование деловой карьеры. Виды деловой карьеры. 3. Проанализируйте предложенный Вам документ «Программа развития персонала». Внесите предложения и подготовьте рекомендации для сотрудника(ов) и кадровой службы организации.	
Принято на заседании кафедры ППОиСУ «__» ____ 2017 г., протокол № ___ Зав. кафедрой ППОиСУ _____ Р.М. Шерайзина	