



**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

«ИРКУТСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ФГБОУ ВО «ИГУ»

Факультет бизнес-коммуникаций и информатики

Кафедра предпринимательства и управления в сфере услуг и рекламы

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине Б1.О.23 Подбор и адаптация персонала

направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом

направленность (профиль) Управление персоналом

Одобен
УМК факультета бизнес-коммуникаций
и информатики

Разработан в соответствии с ФГОС ВО

с учетом требований проф. стандарта

Председатель УМК

В.К. Карнаухова

ФИО, должность, ученая степень, звание

подпись, печать

Разработчики:



(подпись)

старший преподаватель

(занимаемая должность)

А.С. Соболев

(инициалы, фамилия)

Цель фонда оценочных средств. Оценочные средства предназначены для контроля и оценки образовательных достижений обучающихся, освоивших программу учебной дисциплины «Б1.О.23 Подбор и адаптация персонала». Перечень видов оценочных средств соответствует рабочей программе дисциплины.

Фонд оценочных средств включает контрольные материалы для проведения текущего контроля (в следующих формах: тест, устный опрос, доклад/презентация, практическое задание, конспект лекций) и промежуточной аттестации в форме вопросов и заданий к зачету с оценкой.

Структура и содержание заданий – задания разработаны в соответствии с рабочей программой дисциплины «Б1.О.23 Подбор и адаптация персонала».

1. Паспорт фонда оценочных средств

Компетенция	Индикаторы компетенций	Результаты обучения
ОПК-4 Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет	ОПК-4.1	Способен к разработке и внедрению кадровой и управленческой документации, оптимизации документооборота и схем функциональных взаимосвязей между подразделениями, организовывать архивное хранение документов
	ОПК-4.2	Способен к оформлению кадровых процедур приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации
	ОПК-4.3	Обладает теоретическими знаниями, практическими навыками в области организации управленческого учета и учета персонала, планирования, учета, анализа, контроля кадровых процессов

2. Показатели и критерии оценивания компетенций, шкалы оценивания

2.1. Показатели и критерии оценивания компетенций

№ п/п	Раздел, тема	Код индикатора компетенции	Наименование ОС	
			ТК	ПА
1	Методы подбора персонала	ОПК-4.1, ОПК-4.2, ОПК-4.3	Тест, УО, Д	Тест
2	"Воронка" персонала. Подбор с "нуля"	ОПК-4.1, ОПК-4.2, ОПК-4.3	Тест, Пз	Тест
3	Методы оценки персонала	ОПК-4.1, ОПК-4.2, ОПК-4.3	Тест, УО, Д	Тест
4	Современные методы оценки	ОПК-4.1, ОПК-4.2, ОПК-4.3	Тест, Д, КЛ	Тест
5	Виды интервью	ОПК-4.1, ОПК-4.2, ОПК-4.3	Тест, Д, Пз	Тест

№ п/п	Раздел, тема	Код индикатора компетенции	Наименование ОС	
			ТК	ПА
6	Традиционные методы оценки. Спорные методы оценки.	ОПК-4.1, ОПК-4.2, ОПК-4.3	Тест, Пз	Тест
7	Психологические методы оценки. Популярные тесты.	ОПК-4.1, ОПК-4.2, ОПК-4.3	Тест, Пз	Тест
8	Аттестация персонала	ОПК-4.1, ОПК-4.2, ОПК-4.3	Тест, Д	Тест
9	Адаптация персонала	ОПК-4.1, ОПК-4.2, ОПК-4.3	Тест, Д, Пз	Тест
10	Планирование развития персонала	ОПК-4.1, ОПК-4.2, ОПК-4.3	Тест, Пз	Тест

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

Оценочное средство	Критерии оценивания	Шкала оценивания
Тест	Студентом даны правильные ответы на 71%-100% заданий	Зачтено
	Студентом даны правильные ответы менее чем на 70% заданий	Незачтено
Устный опрос	1. Знает понятия основных разделов программы изучаемого курса; 2. Приобрел необходимые умения и навыки, освоил вопросы практического применения полученных знаний, не допустил фактических ошибок при ответе; 3. Достаточно последовательно и логично излагает теоретический материал, допуская лишь незначительные нарушения последовательности изложения и некоторые неточности; 4. Показывает всесторонние, систематизированные, глубокие знания учебной программы дисциплины и умение уверенно применять их	Зачтено
	1. Фрагментарные знания базовых понятий; 2. Слабо выражена способность к самостоятельному аналитическому мышлению, имеются затруднения в изложении материала, отсутствуют необходимые умения и навыки; 3. Допущены грубые ошибки и незнание терминологии, отказ отвечать на дополнительные вопросы, знание которых необходимо для получения положительной оценки; 4. Ответ содержит существенные пробелы в знаниях основного содержания темы	Незачтено

Оценочное средство	Критерии оценивания	Шкала оценивания
Доклад/презентация	Обучающийся демонстрирует удовлетворительное знание материала, ориентируется в вопросах по теме. Обладает удовлетворительными навыками публичного выступления	Зачтено
	Обучающийся не знает значительной части программного материала, плохо ориентируется в материале, допускает существенные ошибки, выступает неуверенно, с большими затруднениями	Незачтено
Практическое задание	Задание выполнено верно. Выбран оптимальный путь решения. Присутствует развернутое описание алгоритма решения	Зачтено
	В работе получен неверный ответ, связанный с грубыми ошибками допущенными в ходе решения, либо решение отсутствует полностью	Незачтено
Конспект лекций	В конспекте описан оптимальный объем текста, присутствует логичное построение и связность. Раскрытие темы представлено достаточно полно. Работа оформлена аккуратно	Зачтено
	Текст конспекта не соответствует теме или не отражает ключевых положений изучаемой темы	Незачтено

2.3. Оценочные средства для текущего контроля (примеры)

2.3.1. Материалы для компьютерного тестирования обучающихся

Общие критерии оценивания

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

Соответствие вопросов теста индикаторам формируемых и оцениваемых компетенций

№ вопроса в тесте	Код индикатора компетенции
1	ОПК-4.1, ОПК-4.2, ОПК-4.3
2	ОПК-4.1, ОПК-4.2, ОПК-4.3
3	ОПК-4.1, ОПК-4.2, ОПК-4.3
4	ОПК-4.1, ОПК-4.2, ОПК-4.3
5	ОПК-4.1, ОПК-4.2, ОПК-4.3
6	ОПК-4.1, ОПК-4.2, ОПК-4.3
7	ОПК-4.1, ОПК-4.2, ОПК-4.3
8	ОПК-4.1, ОПК-4.2, ОПК-4.3

№ вопроса в тесте	Код индикатора компетенции
9	ОПК-4.1, ОПК-4.2, ОПК-4.3
10	ОПК-4.1, ОПК-4.2, ОПК-4.3

Ключ ответов

№ вопроса в тесте	Номер ответа (или ответ, или соответствие)
1	b
2	d
3	b
4	b
5	a
6	c
7	e
8	a
9	c
10	b

Перечень тестовых вопросов

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

Содержанием этапа планирования интервью является

a. вопросы об уровне знаний кандидата о предприятии для выяснения "интенсивности его интересов"

b. изучение заявления и резюме кандидата и отмечание пунктов, которые являются сомнительными или показывают сильные и слабые стороны кандидата

c. установление контакта

d. выяснение личного, семейного и социального фонда кандидата (вопросы о происхождении и занятиях в свободное время)

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

Технология оценки "ассесмент-центр" имеет наибольшую эффективность при использовании

a. подходит для индивидуальных предпринимателей

b. в малом бизнесе

c. в небольших компаниях

d. в крупных компаниях

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

К явной функции аттестации относится

a. разрушение круговой поруки

b. установление факта пригодности человека к определенной социальной роли

c. углубление знакомства с подчиненными

d. мотивация и стимулирование труда

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

Адаптация персонала - это

а. взаимное приспособление работника и организации путем постепенной вработываемости сотрудника в новых условиях

б. приспособление работника к новым профессиональным, социальным и организационно-экономическим условиям труда

с. процесс повышения квалификации нового работника

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

К наименее достоверным тестам отбора кандидатов относятся

а. графологические тесты

б. психологические тесты

с. проверка знаний

д. анкетирование

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

Оптимальное время, отведенное на анализ резюме соискателя

а. 10 минут

б. 5 минут

с. 1 минута

д. 40 секунд

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

Что НЕ является преимуществом использования центра занятости и центров профотбора при приеме на работу?

а. кандидаты могут быть отобраны из большой базы данных

б. высокая степень социальной защищенности

с. широкий географический охват

д. можно отобрать самых лучших выпускников вузов

е. можно отобрать кандидатов очень быстро

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

Что влияет на выбор метода набора и отбора кандидатов на вакантную должность?

а. уровень должности и ее значение в организации

б. сфера деятельности организации

с. уровень подготовки потенциальных кандидатов на вакантную должность

д. методы набора и отбора выбираются по желанию кандидатов

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

На каком этапе формирования резерва из всех аттестуемых выделяются работники, оценки качеств, результаты деятельности и кадровые данные которых удовлетворяют требованиям к соответствующей номенклатуре должностей?

а. при разработке бюджета на обучение сотрудника

б. на этапе реализации общего плана развития

с. на этапе подготовительной работы

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

Метод, позволяющий выявить наивысшие рейтинги различных сотрудников по тому или иному показателю оценки, через последовательное сравнение сотрудников друг с другом называется методом

- a. принудительного распределения
- b. попарного сравнения
- c. альтернативных характеристик
- d. упорядочения рангов

2.3.2. Доклады/презентации для оценки компетенции «ОПК-4.2»

№ 1. Направления и виды подбора. Скрининг, head-hunting, и др.

№ 2. Составление профиля должности "идеального" кандидата.

№ 3. Выбрать наиболее интересные инструменты тестирования для разных должностей. Обосновать выбор.

2.3.3. Доклады/презентации для оценки компетенции «ОПК-4.3»

№ 4. Направления и виды подбора. Скрининг, head-hunting, и др.

№ 5. Составление профиля должности "идеального" кандидата.

№ 6. Выбрать наиболее интересные инструменты тестирования для разных должностей. Обосновать выбор.

2.3.4. Доклады/презентации для оценки компетенции «ОПК-4.1»

№ 7. Составление профиля должности "идеального" кандидата.

№ 8. Выбрать наиболее интересные инструменты тестирования для разных должностей. Обосновать выбор.

2.3.5. Практические задания для оценки компетенции «ОПК-4.1»

№ 9. Рассчитать время "воронки" по виду вакансии.

№ 10. Выбрать метод интервью, должность, построить план интервью.

№ 11. Спорные методы оценки.

Выбрать один из спорных методов. Описать его содержание, происхождение, применимость на практике.

№ 12. Составление анкеты/опросника в соответствии с целеполаганием.

№ 13. Разработка плана адаптации.

Разработать план адаптации по выбранной должности

№ 14. План развития сотрудника.

Разработать план развития сотрудника по выбранной должности.

2.3.6. Практические задания для оценки компетенции «ОПК-4.2»

№ 15. Рассчитать время "воронки" по виду вакансии.

№ 16. Выбрать метод интервью, должность, построить план интервью.

№ 17. Спорные методы оценки.

Выбрать один из спорных методов. Описать его содержание, происхождение, применимость на практике.

№ 18. Составление анкеты/опросника в соответствии с целеполаганием.

№ 19. Разработка плана адаптации.

Разработать план адаптации по выбранной должности

№ 20. План развития сотрудника.

Разработать план развития сотрудника по выбранной должности.

2.3.7. Практические задания для оценки компетенции «ОПК-4.3»

№ 21. Рассчитать время "воронки" по виду вакансии.

№ 22. Выбрать метод интервью, должность, построить план интервью.

№ 23. Спорные методы оценки.

Выбрать один из спорных методов. Описать его содержание, происхождение, применимость на практике.

№ 24. Составление анкеты/опросника в соответствии с целеполаганием.

№ 25. Разработка плана адаптации.

Разработать план адаптации по выбранной должности

№ 26. План развития сотрудника.

Разработать план развития сотрудника по выбранной должности.

2.3.8. Конспекты лекций для оценки компетенции «ОПК-4.1»

№ 27. Изучить процедуру ассесмента, 180 и 360-градусной аттестации.

2.3.9. Конспекты лекций для оценки компетенции «ОПК-4.2»

№ 28. Изучить процедуру ассесмента, 180 и 360-градусной аттестации.

2.3.10. Конспекты лекций для оценки компетенции «ОПК-4.3»

№ 29. Изучить процедуру ассесмента, 180 и 360-градусной аттестации.

3. Промежуточная аттестация

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

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

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

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

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

3.2. Вопросы к зачету с оценкой

№	Вопрос	Код компетенции
1.	Внешние и внутренние источники поиска персонала	ОПК-4.1, ОПК-4.2, ОПК-4.3
2.	Описать цикл организации подбора сотрудника на вакантную должность	ОПК-4.1, ОПК-4.2, ОПК-4.3
3.	Какие инструменты оценки используются на этапе первичного отбора персонала?	ОПК-4.1, ОПК-4.2, ОПК-4.3
4.	Описать процедуры, проводимые в рамках оценки "360 градусов"	ОПК-4.1, ОПК-4.2, ОПК-4.3
5.	Описать порядок проведения стрессового интервью. Указать особенности и возможные ошибки при проведении	ОПК-4.1, ОПК-4.2, ОПК-4.3
6.	Перечислить наиболее часто применяющиеся традиционные методы оценки.	ОПК-4.1, ОПК-4.2, ОПК-4.3
7.	Оценка психологических параметров соискателя/сотрудника. Выбор эффективных тестов в соответствии с целями тестирования.	ОПК-4.1, ОПК-4.2, ОПК-4.3
8.	Оличительные особенности аттестации, как части процесса оценки персонала	ОПК-4.1, ОПК-4.2, ОПК-4.3
9.	Назовите основные этапы адаптационного процесса нового сотрудника в организации. Охарактеризуйте каждый этап процесса адаптации нового сотрудника.	ОПК-4.1, ОПК-4.2, ОПК-4.3
10.	Базовые программы адаптации. Зарубежный опыт адаптации персонала	ОПК-4.1, ОПК-4.2, ОПК-4.3
11.	Планирование развития персонала: применяемые методы и анализ их эффективности	ОПК-4.1, ОПК-4.2, ОПК-4.3

3.3. Тематика курсовых работ

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

3.4. Материалы для компьютерного тестирования обучающихся

Общие критерии оценивания

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

Соответствие вопросов теста индикаторам формируемых и оцениваемых компетенций

№ вопроса в тесте	Код индикатора компетенции
1	ОПК-4.1, ОПК-4.2, ОПК-4.3
2	ОПК-4.1, ОПК-4.2, ОПК-4.3

№ вопроса в тесте	Код индикатора компетенции
3	ОПК-4.1, ОПК-4.2, ОПК-4.3
4	ОПК-4.1, ОПК-4.2, ОПК-4.3
5	ОПК-4.1, ОПК-4.2, ОПК-4.3
6	ОПК-4.1, ОПК-4.2, ОПК-4.3
7	ОПК-4.1, ОПК-4.2, ОПК-4.3
8	ОПК-4.1, ОПК-4.2, ОПК-4.3
9	ОПК-4.1, ОПК-4.2, ОПК-4.3
10	ОПК-4.1, ОПК-4.2, ОПК-4.3

Ключ ответов

№ вопроса в тесте	Номер ответа (или ответ, или соответствие)
1	b
2	d
3	b
4	b
5	a
6	c
7	e
8	a
9	c
10	b

Перечень тестовых вопросов

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

Содержанием этапа планирования интервью является

a. вопросы об уровне знаний кандидата о предприятии для выяснения "интенсивности его интересов"

b. изучение заявления и резюме кандидата и отмечание пунктов, которые являются сомнительными или показывают сильные и слабые стороны кандидата

c. установление контакта

d. выяснение личного, семейного и социального фонда кандидата (вопросы о происхождении и занятиях в свободное время)

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

Технология оценки "ассессмент-центр" имеет наибольшую эффективность при использовании

a. подходит для индивидуальных предпринимателей

b. в малом бизнесе

c. в небольших компаниях

d. в крупных компаниях

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

К явной функции аттестации относится

- a. разрушение круговой поруки
- b. установление факта пригодности человека к определенной социальной роли
- c. углубление знакомства с подчиненными
- d. мотивация и стимулирование труда

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

Адаптация персонала - это

- a. взаимное приспособление работника и организации путем постепенной вработываемости сотрудника в новых условиях
- b. приспособление работника к новым профессиональным, социальным и организационно-экономическим условиям труда
- c. процесс повышения квалификации нового работника

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

К наименее достоверным тестам отбора кандидатов относятся

- a. графологические тесты
- b. психологические тесты
- c. проверка знаний
- d. анкетирование

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

Оптимальное время, отведенное на анализ резюме соискателя

- a. 10 минут
- b. 5 минут
- c. 1 минута
- d. 40 секунд

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

Что НЕ является преимуществом использования центра занятости и центров профотбора при приеме на работу?

- a. кандидаты могут быть отобраны из большой базы данных
- b. высокая степень социальной защищенности
- c. широкий географический охват
- d. можно отобрать самых лучших выпускников вузов
- e. можно отобрать кандидатов очень быстро

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

Что влияет на выбор метода набора и отбора кандидатов на вакантную должность?

- a. уровень должности и ее значение в организации
- b. сфера деятельности организации
- c. уровень подготовки потенциальных кандидатов на вакантную должность
- d. методы набора и отбора выбираются по желанию кандидатов

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

На каком этапе формирования резерва из всех аттестуемых выделяются работники, оценки качеств, результаты деятельности и кадровые данные которых удовлетворяют требованиям к соответствующей номенклатуре должностей?

- a. при разработке бюджета на обучение сотрудника
- b. на этапе реализации общего плана развития
- c. на этапе подготовительной работы

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

Метод, позволяющий выявить наивысшие рейтинги различных сотрудников по тому или иному показателю оценки, через последовательное сравнение сотрудников друг с другом называется методом

- a. принудительного распределения
- b. попарного сравнения
- c. альтернативных характеристик
- d. упорядочения рангов