



**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.24 Подбор и адаптация персонала

направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом

направленность (профиль) Управление персоналом

Одобрено  
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.24 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, практическое задание, доклад/презентация) и промежуточной аттестации в форме вопросов и заданий к зачету.

**Структура и содержание заданий** – задания разработаны в соответствии с рабочей программой дисциплины «Б1.О.24 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, Пз	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, Пз	Тест
4	Современные методы оценки	ОПК-4.1, ОПК-4.2, ОПК-4.3	Тест, Пз	Тест
5	Виды интервью	ОПК-4.1, ОПК-4.2, ОПК-4.3	Тест, Пз	Тест
6	Традиционные методы оценки	ОПК-4.1, ОПК-4.2, ОПК-4.3	Тест, Пз	Тест
7	Спорные методы оценки	ОПК-4.1, ОПК-4.2, ОПК-4.3	Тест, Д	Тест

№ п/п	Раздел, тема	Код индикатора компетенции	Наименование ОС	
			ТК	ПА
8	Психологические методы оценки. Популярные тесты.	ОПК-4.1, ОПК-4.2, ОПК-4.3	Тест, Пз	Тест
9	Показатели эффективности оценки	ОПК-4.1, ОПК-4.2, ОПК-4.3	Тест, Пз	Тест
10	Аттестация 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 91-100% заданий	Отлично
	Студентом даны правильные ответы на 81-90% заданий	Хорошо
	Студентом даны правильные ответы на 71-80% заданий	Удовлетворительно
	Студентом даны правильные ответы менее чем на 70% заданий	Неудовлетворительно
Практическое задание	Задание выполнено верно. Выбран оптимальный путь решения. Присутствует развернутое описание алгоритма решения	Отлично
	Задание выполнено верно. Допущены негрубые логические ошибки при описании алгоритма решения. Отсутствуют пояснения к решению задания	Хорошо
	Ход решения задания верный, но допущены ошибки приведшие к неправильному ответу	Удовлетворительно
	В работе получен неверный ответ, связанный с грубыми ошибками допущенными в ходе решения, либо решение отсутствует полностью	Неудовлетворительно

<b>Оценочное средство</b>	<b>Критерии оценивания</b>	<b>Шкала оценивания</b>
Доклад/презентация	Обучающийся демонстрирует исчерпывающее знание материала и последовательно, четко и логично излагает материал, хорошо ориентируется в материале, не затрудняется с ответом на сопутствующие вопросы	Отлично
	Обучающийся демонстрирует знание материала, не допускает существенных неточностей. Ответы на дополнительные вопросы в целом верные, но содержащие отдельные пробелы	Хорошо
	Обучающийся демонстрирует знания только основного материала, но не знает деталей, допускает неточности как в докладе, так и в ответах на вопросы	Удовлетворительно
	Обучающийся не знает значительной части программного материала, плохо ориентируется в материале, допускает существенные ошибки, выступает неуверенно, с большими затруднениями	Неудовлетворительно

### **2.3. Оценочные средства для текущего контроля (примеры)**

#### **2.3.1. Материалы для компьютерного тестирования обучающихся**

##### **Общие критерии оценивания**

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

##### **Соответствие вопросов теста индикаторам формируемых и оцениваемых компетенций**

<b>№ вопроса в тесте</b>	<b>Код индикатора компетенции</b>
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	a
2	b
3	b
4	a
5	c
6	c
7	b
8	b
9	c
10	c

#### Перечень тестовых вопросов

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

К наименее достоверным тестам отбора кандидатов относятся

- a. графологические тесты
- b. психологические тесты
- c. анкетирование

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

Какой из методов отбора кандидатов в мировой практике считается наиболее надежным?

- a. анализ личных анкет
- b. неструктурированное интервью
- c. анализ рекомендаций

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

Какое название носит один из стилей оценочного интервью, в ходе которого менеджер рассказывает подчиненному о том, как он работает, а затем выслушивает точку зрения служащего об оценке работы и о его последующих действиях?

- a. решение проблемы
- b. рассказать и выслушать
- c. рассказать и продать

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

Наиболее достоверным методом оценки способностей кандидата выполнять работу, на которую он будет нанят, является

- a. проверка профессиональных навыков
- b. психологические тесты
- c. астрологический прогноз

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

Методы первичного отбора?

- a. интервью
- b. экспертиза почерка
- c. анализ CV, резюме

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

Профессиограмма - документ, который

- a. дает краткую профессиональную и биографическую характеристики работника
- b. представляет собой «портрет» идеального сотрудника
- c. раскрывает как содержание профессии, так и требования, которые она предъявляет к человеку

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

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

- a. в малом бизнесе
- b. в крупных компаниях
- c. подходит для индивидуальных предпринимателей

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

Метод, позволяющий объективно оценить соответствие кандидатов требованиям работы, является метод

- a. экспертиза почерка
- b. профессиональное испытание
- c. анализ анкетных данных

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

Executive search - это

- a. переманивание конкретных сотрудников из других компаний
- b. подбор руководящих сотрудников
- c. целенаправленный поиск высококвалифицированных специалистов (возможно, редкой специальности и/или топ-менеджеров) и соответствующим опытом работы

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

К явной функции аттестации относится

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

### **2.3.2. Практические задания для оценки компетенции «ОПК-4.3»**

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

Рассчитать время на закрытие вакансии

1. Руководителя отдела маркетинга
2. Бармена
3. Оператора мусоросжигающей установки
4. Переводчика со знанием португальского языка.

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

№ 3. Популярные методики оценки персонала.

№ 4. Изучить процедуру ассессмента, 180 и 360-градусной аттестации.

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

№ 6. Описание сути основных традиционных методов.

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

№ 8. Изучить основные параметры эффективности подбора.

№ 9. Разработка положения об аттестации персонала.

### **2.3.3. Практические задания для оценки компетенции «ОПК-4.1»**

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

№ 11. Популярные методики оценки персонала.

№ 12. Изучить процедуру ассессмента, 180 и 360-градусной аттестации.

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

№ 14. Описание сути основных традиционных методов.

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

№ 16. Изучить основные параметры эффективности подбора.

№ 17. Разработка положения об аттестации персонала.

### **2.3.4. Практические задания для оценки компетенции «ОПК-4.2»**

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

№ 19. Популярные методики оценки персонала.

№ 20. Изучить процедуру ассессмента, 180 и 360-градусной аттестации.

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

№ 22. Описание сути основных традиционных методов.

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

№ 24. Изучить основные параметры эффективности подбора.

№ 25. Разработка положения об аттестации персонала.

### **2.3.5. Доклады/презентации для оценки компетенции «ОПК-4.1»**

№ 26. Подготовить выступление по графологии.

### **2.3.6. Доклады/презентации для оценки компетенции «ОПК-4.2»**

№ 27. Подготовить выступление по графологии.

### **2.3.7. Доклады/презентации для оценки компетенции «ОПК-4.3»**

№ 28. Подготовить выступление по графологии.

## **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

№	Вопрос	Код компетенции
1.	Источники поиска персонала	ОПК-4.1, ОПК-4.2, ОПК-4.3
2.	Описать процессы, характерные для "воронки" подбора	ОПК-4.1, ОПК-4.2, ОПК-4.3
3.	Методы оценки персонала на разных этапах	ОПК-4.1, ОПК-4.2, ОПК-4.3
4.	Характеристика метода социометрии	ОПК-4.1, ОПК-4.2, ОПК-4.3
5.	Характеристика стрессового интервью	ОПК-4.1, ОПК-4.2, ОПК-4.3
6.	Качественные, количественные, биографические методы	ОПК-4.1, ОПК-4.2, ОПК-4.3
7.	Описать спорные методы оценки персонала	ОПК-4.1, ОПК-4.2, ОПК-4.3
8.	Методики диагностики личностных характеристик работника	ОПК-4.1, ОПК-4.2, ОПК-4.3
9.	Подобрать КРІ для определенной должности	ОПК-4.1, ОПК-4.2, ОПК-4.3
10.	Отличие аттестации от оценки	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
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	a
2	b
3	b
4	a
5	c
6	c
7	b
8	b
9	c
10	c

#### Перечень тестовых вопросов

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

К наименее достоверным тестам отбора кандидатов относятся

- a. графологические тесты
- b. психологические тесты
- c. анкетирование

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

Какой из методов отбора кандидатов в мировой практике считается наиболее надежным?

- a. анализ личных анкет
- b. неструктурированное интервью
- c. анализ рекомендаций

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

Какое название носит один из стилей оценочного интервью, в ходе которого менеджер рассказывает подчиненному о том, как он работает, а затем выслушивает точку зрения служащего об оценке работы и о его последующих действиях?

- a. решение проблемы
- b. рассказать и выслушать
- c. рассказать и продать

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

Наиболее достоверным методом оценки способностей кандидата выполнять работу, на которую он будет нанят, является

- a. проверка профессиональных навыков
- b. психологические тесты
- c. астрологический прогноз

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

Методы первичного отбора?

- a. интервью
- b. экспертиза почерка
- c. анализ CV, резюме

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

Профессиограмма - документ, который

- a. дает краткую профессиональную и биографическую характеристики работника
- b. представляет собой «портрет» идеального сотрудника
- c. раскрывает как содержание профессии, так и требования, которые она предъявляет к человеку

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

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

- a. в малом бизнесе
- b. в крупных компаниях
- c. подходит для индивидуальных предпринимателей

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

Метод, позволяющий объективно оценить соответствие кандидатов требованиям работы, является метод

- a. экспертиза почерка
- b. профессиональное испытание
- c. анализ анкетных данных

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

Executive search - это

- a. переманивание конкретных сотрудников из других компаний
- b. подбор руководящих сотрудников
- c. целенаправленный поиск высококвалифицированных специалистов (возможно, редкой специальности и/или топ-менеджеров) и соответствующим опытом работы

*№ 10. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.*

К явной функции аттестации относится

- a. мотивация и стимулирование труда

b. углубление знакомства с подчиненными

c. установление факта пригодности человека к определенной социальной роли