



**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

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.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 с оценкой.

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

Оценочное средство	Критерии оценивания	Шкала оценивания
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

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	c
3	c
4	a
5	a
6	a
7	a
8	b
9	a
10	b

Перечень тестовых вопросов

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

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

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

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

Executive search - это

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

№ 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 продать
- c. рассказать и выслушать

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

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

- a. неструктурированное интервью
- b. анализ личных анкет

с. анализ рекомендаций

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

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

- а. проверка профессиональных навыков
- б. астрологический прогноз
- с. психологические тесты

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

Профессиограмма - документ, который

а. раскрывает как содержание профессии, так и требования, которые она предъявляет к человеку

- б. представляет собой «портрет» идеального сотрудника
- с. дает краткую профессиональную и биографическую характеристики работника

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

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

- а. профессиональное испытание
- б. анализ анкетных данных
- с. экспертиза почерка

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

Методы первичного отбора?

- а. экспертиза почерка
- б. анализ CV, резюме
- с. интервью

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

К явной функции аттестации относится

- а. установление факта пригодности человека к определенной социальной роли
- б. мотивация и стимулирование труда
- с. углубление знакомства с подчиненными

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

К наименее достоверным тестам отбора кандидатов относятся

- а. анкетирование
- б. графологические тесты
- с. психологические тесты

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 с оценкой

№	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	b
2	c
3	c
4	a
5	a
6	a
7	a
8	b
9	a
10	b

Перечень тестовых вопросов

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

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

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

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

Executive search - это

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

№ 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 продать
- c. рассказать и выслушать

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

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

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

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

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

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

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

Профессиограмма - документ, который

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

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

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

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

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

Методы первичного отбора?

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

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

К явной функции аттестации относится

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

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

К наименее достоверным тестам отбора кандидатов относятся

- a. анкетирование
- b. графологические тесты

с. ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ТЕСТЫ