



**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.В.23 Основы анализа системы управления персоналом

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)

доцент

(занимаемая должность)

М.А. Вильчинская

(инициалы, фамилия)

Цель фонда оценочных средств. Оценочные средства предназначены для контроля и оценки образовательных достижений обучающихся, освоивших программу учебной дисциплины «Б1.В.23 Основы анализа системы управления персоналом». Перечень видов оценочных средств соответствует рабочей программе дисциплины.

Фонд оценочных средств включает контрольные материалы для проведения текущего контроля (в следующих формах: тест, практическое задание, конспект лекций, 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.В.23 Основы анализа системы управления персоналом».

1. Паспорт фонда оценочных средств

Компетенция	Индикаторы компетенций	Результаты обучения
ПК-3 Знает основы профессионального развития персонала, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, процессы обучения, адаптации и стажировки персонала, организации работы с кадровым резервом	ПК-3.1	Знает системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала
	ПК-3.2	Умеет определять краткосрочные и долгосрочные потребности развития персонала и построения его профессиональной карьеры
	ПК-3.3	Владеет навыками анализа эффективности мероприятий по развитию персонала, подготовки предложений по развитию

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	Анализ системы управления персоналом	ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3	Тест, Пз, КЛ, Д	Тест
2	Анализ кадровых показателей	ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3	Тест, Пз, КЛ	Тест
3	Анализ и совершенствование структуры кадровой службы	ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3	Тест, Пз, КЛ	Тест
4	Оценка методов набора персонала	ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3	Тест, Пз, КЛ, Д	Тест
5	Анализ системы отбора персонала	ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3	Тест, Пз, Д	Тест
6	Анализ и формирование требований для поиска соискателей	ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3	Тест, Пз, КЛ	Тест

№ п/п	Раздел, тема	Код индикатора компетенции	Наименование ОС	
			ТК	ПА
7	Анализ системы адаптации персонала	ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3	Тест, Пз, КЛ, Д	Тест
8	Анализ системы мотивации персонала	ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3	Тест, Пз, КЛ	Тест
9	Создание и анализ видео -резюме	ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3	Тест, Пз, Д	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
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
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

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	ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3
2	ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3
3	ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3
4	ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3
5	ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3
6	ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3
7	ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3
8	ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3
9	ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3
10	ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3

Ключ ответов

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

Перечень тестовых вопросов

№ 1. Задание с множественным выбором. Выберите 2 правильных ответа.

Традиционные виды адаптации

- a. внепроизводственная
- b. мотивационная
- c. производственная

№ 2. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.

Поиск персонала из внешних источников включает

- a. выпускники ВУЗов и СУЗов

- b. ротация
- c. интернет
- d. самообращение кандидатов в службу занятости

№ 3. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.

К обеспечивающим подсистемам системы управления персоналом относятся следующие подсистемы

- a. линейного руководства
- b. информационного обеспечения
- c. правового обеспечения
- d. управления транспортным обслуживанием производства
- e. делопроизводственного обеспечения

№ 4. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.

Цели теории управления персоналом

- a. изменение и преобразование реальных производственных ситуаций
- b. установление причинно-следственных, функциональных и иных взаимосвязей
- c. описание и классификации явлений
- d. прогнозирование типичных организационных ситуаций

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

Как называется метод оценки кадров, суть которого состоит в том, что руководитель (или комиссия), исходя из определенных критериев оценки, располагает оцениваемых работников по порядку — от самого лучшего до самого худшего:

- a. групповой беседы или дискуссии
- b. рангового порядка
- c. матричный

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

Краткая анкета, в которой соискатель рассказывает об уровне образования, о своих профессиональных навыках и опыте работы.

- a. автобиография
- b. резюме
- c. отчет

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

Что представляет процесс набора персонала:

- a. профессиональное испытание
- b. прием сотрудников на работу
- c. создание достаточно представительного списка квалифицированных кандидатов на вакантную должность
- d. процесс селекции кандидатов, обладающих минимальными требованиями для занятия вакантной должности

№ 8. Задание с множественным выбором. Выберите 2 правильных ответа.

Цели управления персоналом на прикладном уровне

- a. установление причинно-следственных, функциональных и иных взаимосвязей

- b. изменение и преобразование реальных производственных ситуаций
- c. описание и классификации явлений
- d. разработка конкретных моделей, проектов и предложений для повышения эффективности труда сотрудников

№ 9. Задание с множественным выбором. Выберите 4 правильных ответа.

Управление мотивацией и стимулированием труда персонала предполагает

- a. разработка систем оплаты труда
- b. разработка форм нематериального стимулирования персонала
- c. нормирование и тарификация трудового процесса;
- d. разработка форм участия персонала в прибылях и капитале
- e. организация работы с кадровым резервом

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

Сравнение качеств кандидата с требованиями рабочего места и выявления их максимального соответствия, называется:

- a. подбор персонала
- b. наем персонала
- c. отбор персонала

2.3.2. Конспекты лекций для оценки компетенции «ПК-3.1»

№ 1. Анализ системы управления персоналом.

Конспект теоретического материала .

№ 2. Анализ кадровых показателей организации.

№ 3. Анализ и совершенствование структуры кадровой службы.

№ 4. Система набор персонала.

№ 5. Анализ и формирование требования для поиска персонала и поиска.

.Вопросы :

1. Анализ требований к вакансии.
2. Основные требования к карте поиска кандидата.
- 3 Формирование карты поиска кандидата.

№ 6. Анализ процесса адаптации персонала.

Составить конспект лекций по учебной и периодической литературе по заданной проблеме.

№ 7. Анализ системы мотивации.

Составьте конспект по учебной и периодической литературе по теме задания

2.3.3. Конспекты лекций для оценки компетенции «ПК-3.2»

№ 8. Анализ системы управления персоналом.

Конспект теоретического материала .

№ 9. Анализ кадровых показателей организации.

№ 10. Анализ и совершенствование структуры кадровой службы.

№ 11. Система набор персонала.

№ 12. Анализ и формирование требования для поиска персонала и поиска.

.Вопросы :

- 1.Анализ требований к вакансии.
- 2.Основные требования к карте поиска кандидата.
- 3 Формирование карты поиска кандидата.

№ 13. Анализ процесса адаптации персонала.

Составить конспект лекций по учебной и периодической литературе по заданной проблеме.

№ 14. Анализ системы мотивации.

Составьте конспект по учебной и периодической литературе по теме задания

2.3.4. Конспекты лекций для оценки компетенции «ПК-3.3»

№ 15. Анализ системы управления персоналом.

Конспект теоретического материала .

№ 16. Анализ кадровых показателей организации.

№ 17. Анализ и совершенствование структуры кадровой службы.

№ 18. Система набор персонала.

№ 19. Анализ и формирование требования для поиска персонала и поиска.

.Вопросы :

- 1.Анализ требований к вакансии.
- 2.Основные требования к карте поиска кандидата.
- 3 Формирование карты поиска кандидата.

№ 20. Анализ процесса адаптации персонала.

Составить конспект лекций по учебной и периодической литературе по заданной проблеме.

№ 21. Анализ системы мотивации.

Составьте конспект по учебной и периодической литературе по теме задания

2.3.5. Доклады/презентации для оценки компетенции «ПК-3.1»

№ 22. Подготовка презентации по кейсу "Анализ системы управления персоналом".

К практическому занятию подготовить презентацию по кейсу "Анализ системы управления персоналом"

№ 23. Оценка методов набора персонала.

Подготовить презентацию по кейсам, для защиты на практике

№ 24. Подготовить презентацию по предложенным вопросам.

Вопросы для обсуждения:

- 1.Охарактеризуйте суть метода Гронхольма.
 - 2.Какие плюсы на ваш взгляд есть у данного методв?
 3. В чем его минусы?
 4. Как вы оцениваете поведение участников собеседования.
 5. Какие еще вопросы возникли у вас после просмотра фильма.
- Все аргументы подтвердить фрагментами из фильма.

№ 25. *Анализ процесса адаптации.*

Подготовить презентацию с ответами на вопросы кейса.

2.3.6. Доклады/презентации для оценки компетенции «ПК-3.2»

№ 26. *Подготовка презентации по кейсу "Анализ системы управления персоналом".*

К практическому занятию подготовить презентацию по кейсу "Анализ системы управления персоналом"

№ 27. *Оценка методов набора персонала.*

Подготовить презентацию по кейсам, для защиты на практике

№ 28. *Подготовить презентацию по предложенным вопросам.*

Вопросы для обсуждения:

1. Охарактеризуйте суть метода Гронхольма.
2. Какие плюсы на ваш взгляд есть у данного метода?
3. В чем его минусы?
4. Как вы оцениваете поведение участников собеседования.
5. Какие еще вопросы возникли у вас после просмотра фильма.

Все аргументы подтвердить фрагментами из фильма.

№ 29. *Анализ процесса адаптации.*

Подготовить презентацию с ответами на вопросы кейса.

2.3.7. Доклады/презентации для оценки компетенции «ПК-3.3»

№ 30. *Подготовка презентации по кейсу "Анализ системы управления персоналом".*

К практическому занятию подготовить презентацию по кейсу "Анализ системы управления персоналом"

№ 31. *Оценка методов набора персонала.*

Подготовить презентацию по кейсам, для защиты на практике

№ 32. *Подготовить презентацию по предложенным вопросам.*

Вопросы для обсуждения:

1. Охарактеризуйте суть метода Гронхольма.
2. Какие плюсы на ваш взгляд есть у данного метода?
3. В чем его минусы?
4. Как вы оцениваете поведение участников собеседования.
5. Какие еще вопросы возникли у вас после просмотра фильма.

Все аргументы подтвердить фрагментами из фильма.

№ 33. *Анализ процесса адаптации.*

Подготовить презентацию с ответами на вопросы кейса.

2.3.8. Практические задания для оценки компетенции «ПК-3.1»

№ 34. *Анализ и совершенствование структуры кадровой службы.*

Подготовить отчет для защиты задания

№ 35. *Просмотр фильма "Метод Гронхольма".*

№ 36. *Подготовка видео-резюме.*

Подготовить видео - резюме в соответствии со следующими критериями: умение структурировать информацию, содержательность, навыки самопрезентации. Видео -резюме

не должно превышать 2 - 3 минут.

2.3.9. Практические задания для оценки компетенции «ПК-3.2»

№ 37. Анализ и совершенствование структуры кадровой службы.

Подготовить отчет для защиты задания

№ 38. Просмотр фильма "Метод Гронхольма".

№ 39. Подготовка видео-резюме.

Подготовить видео - резюме в соответствии со следующими критериями: умение структурировать информацию, содержательность. навыки самопрезентации. Видео -резюме не должно превышать 2 - 3 минут.

2.3.10. Практические задания для оценки компетенции «ПК-3.3»

№ 40. Анализ и совершенствование структуры кадровой службы.

Подготовить отчет для защиты задания

№ 41. Просмотр фильма "Метод Гронхольма".

№ 42. Подготовка видео-резюме.

Подготовить видео - резюме в соответствии со следующими критериями: умение структурировать информацию, содержательность. навыки самопрезентации. Видео -резюме не должно превышать 2 - 3 минут.

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.	Определите особенности управления персоналом на предприятии. Проанализируйте какие проблемные зоны существуют в системе управления персоналом на предприятии?	ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3
2.	Выделите личностно-психологические и структурные переменные, способствующие изменениям на предприятии.	ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3
3.	Предложите систему мер успешного проведения изменений в организации. Какие методы организационного развития можно предложить организации?	ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3
4.	Сформулируйте новые требования к персоналу с учетом задач развития предприятия.	ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3
5.	Организационная структура организации и ее виды	ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3
6.	Основные кадровые показатели	ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3
7.	Если численность подразделения сокращается, то за счет чего планируется сократить трудоемкость выполняемых работ?	ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3
8.	Если планируется увеличение численности подразделения, то за счет чего будет увеличен объем выполняемых работ?	ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3
9.	В чем отличия понятий набор и отбор персонала?	ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3
10.	Что такое отбор претендентов на вакантные должности?	ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3
11.	Какие два подхода к отбору персонала можно выделить?	ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3
12.	Основные критерии отбора.	ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3
13.	Этапы отбора персонала	ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3
14.	Анализ требований к вакансии.	ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3
15.	Основные требования к карте поиска кандидата.	ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3
16.	Формирование карты поиска кандидата.	ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3
17.	Сущность процесса управления адаптацией персонала	ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3
18.	Технологии управления адаптацией персонала	ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3
19.	Управление мотивацией и стимулированием трудовой деятельности.	ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3
20.	Что такое видео- резюме и какие стандартные требования к нему предъявляются	ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3

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)

Процент правильных ответов	Оценка
71% – 80%	3 (удовлетворительно)
Менее 70%	2 (неудовлетворительно)

Соответствие вопросов теста индикаторам формируемых и оцениваемых компетенций

№ вопроса в тесте	Код индикатора компетенции
1	ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3
2	ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3
3	ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3
4	ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3
5	ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3
6	ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3
7	ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3
8	ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3
9	ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3
10	ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3

Ключ ответов

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

Перечень тестовых вопросов

№ 1. Задание с множественным выбором. Выберите 2 правильных ответа.

Традиционные виды адаптации

- а. внепроизводственная
- б. мотивационная
- с. производственная

№ 2. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.

Поиск персонала из внешних источников включает

- а. выпускники ВУЗов и СУЗов
- б. ротация
- с. интернет

d. самообращение кандидатов в службу занятости

№ 3. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.

К обеспечивающим подсистемам системы управления персоналом относятся следующие подсистемы

- a. линейного руководства
- b. информационного обеспечения
- c. правового обеспечения
- d. управления транспортным обслуживанием производства
- e. делопроизводственного обеспечения

№ 4. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.

Цели теории управления персоналом

- a. изменение и преобразование реальных производственных ситуаций
- b. установление причинно-следственных, функциональных и иных взаимосвязей
- c. описание и классификации явлений
- d. прогнозирование типичных организационных ситуаций

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

Как называется метод оценки кадров, суть которого состоит в том, что руководитель (или комиссия), исходя из определенных критериев оценки, располагает оцениваемых работников по порядку — от самого лучшего до самого худшего:

- a. групповой беседы или дискуссии
- b. рангового порядка
- c. матричный

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

Краткая анкета, в которой соискатель рассказывает об уровне образования, о своих профессиональных навыках и опыте работы.

- a. автобиография
- b. резюме
- c. отчет

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

Что представляет процесс набора персонала:

- a. профессиональное испытание
- b. прием сотрудников на работу
- c. создание достаточно представительного списка квалифицированных кандидатов на вакантную должность
- d. процесс селекции кандидатов, обладающих минимальными требованиями для занятия вакантной должности

№ 8. Задание с множественным выбором. Выберите 2 правильных ответа.

Цели управления персоналом на прикладном уровне

- a. установление причинно-следственных, функциональных и иных взаимосвязей
- b. изменение и преобразование реальных производственных ситуаций
- c. описание и классификации явлений

d. разработка конкретных моделей, проектов и предложений для повышения эффективности труда сотрудников

№ 9. Задание с множественным выбором. Выберите 4 правильных ответа.

Управление мотивацией и стимулированием труда персонала предполагает

- a. разработка систем оплаты труда
- b. разработка форм нематериального стимулирования персонала
- c. нормирование и тарификация трудового процесса;
- d. разработка форм участия персонала в прибылях и капитале
- e. организация работы с кадровым резервом

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

Сравнение качеств кандидата с требованиями рабочего места и выявления их максимального соответствия, называется:

- a. подбор персонала
- b. наем персонала
- c. отбор персонала