



**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

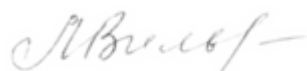
Председатель УМК

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

<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	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**

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

**Перечень тестовых вопросов**

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

Поиск персонала из внешних источников включает

- a. самообращение кандидатов в службу занятости
- b. ротация
- c. выпускники ВУЗов и СУЗов
- d. интернет

*№ 2. 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. прогнозирование типичных организационных ситуаций
- d. описание и классификации явлений

*№ 3. 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. матричный
- b. групповой беседы или дискуссии
- c. рангового порядка

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

Что представляет процесс набора персонала:

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

*№ 5. 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. резюме
- b. автобиография
- c. отчет

*№ 6. Задание с множественным выбором. Выберите 4 правильных ответа.*

Управление мотивацией и стимулированием труда персонала предполагает

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

*№ 7. Задание с множественным выбором. Выберите 2 правильных ответа.*

Цели управления персоналом на прикладном уровне

- a. установление причинно-следственных, функциональных и иных взаимосвязей
- b. описание и классификации явлений
- c. изменение и преобразование реальных производственных ситуаций
- d. разработка конкретных моделей, проектов и предложений для повышения эффективности труда сотрудников

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

Традиционные виды адаптации

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

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

К обеспечивающим подсистемам системы управления персоналом относятся следующие подсистемы

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

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

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

- a. отбор персонала
- b. подбор персонала
- c. наем 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	a, c, d
2	b, c, d
3	c
4	c
5	a
6	b, c, d, e
7	c, d
8	a, c
9	c, d, e
10	a

**Перечень тестовых вопросов**

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

Поиск персонала из внешних источников включает

- a. самообращение кандидатов в службу занятости
- b. ротация
- c. выпускники ВУЗов и СУЗов
- d. интернет

*№ 2. 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. прогнозирование типичных организационных ситуаций
- d. описание и классификации явлений

*№ 3. 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. матричный
- b. групповой беседы или дискуссии
- c. рангового порядка

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

Что представляет процесс набора персонала:

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

*№ 5. 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. резюме
- b. автобиография
- c. отчет

*№ 6. Задание с множественным выбором. Выберите 4 правильных ответа.*

Управление мотивацией и стимулированием труда персонала предполагает

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

*№ 7. Задание с множественным выбором. Выберите 2 правильных ответа.*

Цели управления персоналом на прикладном уровне

- a. установление причинно-следственных, функциональных и иных взаимосвязей
- b. описание и классификации явлений
- c. изменение и преобразование реальных производственных ситуаций
- d. разработка конкретных моделей, проектов и предложений для повышения эффективности труда сотрудников

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

Традиционные виды адаптации

- a. производственная
- b. мотивационная

с. внепроизводственная

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

К обеспечивающим подсистемам системы управления персоналом относятся следующие подсистемы

- а. управления транспортным обслуживанием производства
- б. линейного руководства
- с. информационного обеспечения
- д. делопроизводственного обеспечения
- е. правового обеспечения

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

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

- а. отбор персонала
- б. подбор персонала
- с. наем персонала