



**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.24 Обучение и развитие 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

М.Г. Синчурина
ФИО, должность, ученая степень, звание

подпись, печать

Разработчики:



доцент
(занимаемая должность)

М.В. Кузнецова
(инициалы, фамилия)


пись)

доцент
(занимаемая должность)

Е.А. Волохова
(инициалы, фамилия)

Цель фонда оценочных средств. Оценочные средства предназначены для контроля и оценки образовательных достижений обучающихся, освоивших программу учебной дисциплины «Б1.В.24 Обучение и развитие персонала». Перечень видов оценочных средств соответствует рабочей программе дисциплины.

Фонд оценочных средств включает контрольные материалы для проведения текущего контроля (в следующих формах: тест, решение задач, контрольная работа, устный опрос) 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.В.24 Обучение и развитие персонала».

1. Паспорт фонда оценочных средств

Компетенция	Индикаторы компетенций	Результаты обучения
ПК-2 Знает основы проведения оценки персонала, цели, задачи и виды аттестации персонала	ПК-2.1	Знает трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права
	ПК-2.2	Умеет определять параметры и критерии аттестации персонала. Определяет и применяет средства и методы аттестации
	ПК-2.3	Владеет навыками разработки проектов документов, определяющих порядок аттестации персонала, с оценкой затрат
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	Политика обучения и развития персонала как составная часть кадровой политики. Основы проведения аттестации и обучения персонала. Матрица компетенций.	ПК-2.1, ПК-2.2, ПК-2.3, ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3	Тест, РЗ, КР, УО	Тест
2	Основы профессионального развития персонала, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, процессы адаптации и стажировки персонала, организации работы с кадровым резервом	ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3, ПК-2.1, ПК-2.2, ПК-2.3	Тест, КР, УО	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
Решение задач	Решение задачи выполнено верно. Выбран оптимальный путь решения. Присутствует развернутое описание алгоритма решения	Зачтено
	В задаче получен неверный ответ, связанный с грубыми ошибками допущенными в ходе решения, либо решение отсутствует полностью	Незачтено
Контрольная работа	Студент правильно выполнил поставленное задание. Написал решения задач в установленной форме, представил решения большинства/всех заданий, предусмотренных в работе. Студент может частично или полно объяснить полученные результаты	Зачтено
	Студент не выполнил все задания работы и не может объяснить полученные результаты	Незачтено

Оценочное средство	Критерии оценивания	Шкала оценивания
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

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-2.1, ПК-2.2, ПК-2.3, ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3
3	ПК-2.1, ПК-2.2, ПК-2.3
4	ПК-2.1, ПК-2.2, ПК-2.3, ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3
5	ПК-2.1, ПК-2.2, ПК-2.3, ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3
6	ПК-2.1, ПК-2.2, ПК-2.3, ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3

Ключ ответов

№ вопроса в тесте	Номер ответа (или ответ, или соответствие)
1	a, b

№ вопроса в тесте	Номер ответа (или ответ, или соответствие)
2	d
3	b
4	a, c
5	a, b, d
6	a, c

Перечень тестовых вопросов

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

Кадровый резерв предприятия представляет собой

- a. группа сотрудников (специалистов, руководителей), которые потенциально способны к руководящей деятельности, отвечают требованиям, предъявляемым должностью, прошли отбор и квалификационную подготовку, но еще не назначены на должность.
- b. специально подготовленные работники, которые по своим профессиональным и личным качествам с учетом необходимости в любое время могут быть выдвинуты на вышестоящие планируемые должности».

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

Обучение персонала в организации регулируется:

- a. локальными нормативными актами предприятия
- b. федеральными законами Российской Федерации
- c. нормативными актами министерств и ведомств
- d. г. верно все выше перечисленное

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

Матрица компетенций это

- a. тестирование
- b. таблица с данными об уровне компетентности сотрудников.
- c. анкетирование

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

Адаптация персонала – это:

- a. Г. Взаимоотношения работника и организации, которые основываются на постепенном приспособлении сотрудников к новым профессиональным, социальным и организационно-экономическим условиям работы;
- b. В. Участие в найме и отборе персонала с учетом требований конкретных профессий и рабочих мест с целью наилучшей профориентации работников;
- c. Б. Адаптация представляет собой процесс и результаты активного приспособления индивида к условиям новой социальной среды;
- d. А. Совершенствование теоретических знаний и практических навыков с целью повышения профессионального мастерства работников, усвоение ими передовой техники, технологии, средств производства;
- e. Д. Участие персонала в аттестации.

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

К методам обучения персонала вне рабочего места относят:

- a. мозговой штурм

- b. лекция
- c. наставничество
- d. Семинар
- e. инструктаж

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

Управление карьерой - это

- a. активное взаимодействие работника, отдела управления персоналом и руководителя организации.
- b. планирование и управление деловой карьерой персонала
- c. комплекс мероприятий, которые осуществляются кадровой службой предприятия, по планированию, организации, мотивации и контролю служебного роста персонала, исходя из его целей, потребностей, возможностей, способностей и склонностей, а также исходя из целей, потребностей, возможностей и социально-экономических условий предприятия.

2.3.2. Контрольные работы для оценки компетенции «ПК-2.1»

№ 1. Индикаторы для компетенции.

Индикаторы для компетенции "Убедительность в общении"

определите индикаторы компетенций:

клиентоориентированность

стремление к развитию

убедительность в общении

2.3.3. Контрольные работы для оценки компетенции «ПК-2.2»

№ 2. Индикаторы для компетенции.

Индикаторы для компетенции "Убедительность в общении"

определите индикаторы компетенций:

клиентоориентированность

стремление к развитию

убедительность в общении

2.3.4. Контрольные работы для оценки компетенции «ПК-2.3»

№ 3. Индикаторы для компетенции.

Индикаторы для компетенции "Убедительность в общении"

определите индикаторы компетенций:

клиентоориентированность

стремление к развитию

убедительность в общении

2.3.5. Вопросы для коллоквиумов, собеседования для оценки компетенции «ПК-3.1»

№ 4. Процессы обучения, адаптации и стажировки персонала,.

№ 5. Процессы обучения, адаптации и стажировки персонала,.

2.3.6. Вопросы для коллоквиумов, собеседования для оценки компетенции «ПК-3.2»

№ 6. Процессы обучения, адаптации и стажировки персонала,.

№ 7. Процессы обучения, адаптации и стажировки персонала,.

2.3.7. Вопросы для коллоквиумов, собеседования для оценки компетенции «ПК-3.3»

№ 8. Процессы обучения, адаптации и стажировки персонала,.

№ 9. Процессы обучения, адаптации и стажировки персонала,.

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 сдаётся 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.	Организация обучения персонала	ПК-2.1, ПК-2.2, ПК-2.3
2.	Обучение персонала: цели, задачи, виды, документационное сопровождение	ПК-2.1, ПК-2.2, ПК-2.3
3.	Компетентностный подход к оценке персонала. Матрица компетенций	ПК-2.1, ПК-2.2, ПК-2.3, ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3
4.	Политика обучения и развития персонала как часть кадровой политики предприятия	ПК-2.1, ПК-2.2, ПК-2.3, ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3
5.	Аттестация персонала	ПК-2.1, ПК-2.2, ПК-2.3, ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3
6.	Развитие персонала: методы, виды, документационное сопровождение	ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3

№	Вопрос	Код компетенции
7.	Управление карьерой	ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3
8.	Кадровый резерв предприятия: сущность, формирование, документационное сопровождение	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)
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-2.1, ПК-2.2, ПК-2.3, ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3
3	ПК-2.1, ПК-2.2, ПК-2.3
4	ПК-2.1, ПК-2.2, ПК-2.3, ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3
5	ПК-2.1, ПК-2.2, ПК-2.3, ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3
6	ПК-2.1, ПК-2.2, ПК-2.3, ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3

Ключ ответов

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

Перечень тестовых вопросов

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

Кадровый резерв предприятия представляет собой

a. группа сотрудников (специалистов, руководителей), которые потенциально способны к руководящей деятельности, отвечают требованиям, предъявляемым должностью, прошли отбор и квалификационную подготовку, но еще не назначены на должность.

b. специально подготовленные работники, которые по своим профессиональным и личным качествам с учетом необходимости в любое время могут быть выдвинуты на вышестоящие планируемые должности».

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

Обучение персонала в организации регулируется:

- a. локальными нормативными актами предприятия
- b. федеральными законами Российской Федерации
- c. нормативными актами министерств и ведомств
- d. г. верно все выше перечисленное

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

Матрица компетенций это

- a. тестирование
- b. таблица с данными об уровне компетентности сотрудников.
- c. анкетирование

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

Адаптация персонала – это:

- a. Г. Взаимоотношения работника и организации, которые основываются на постепенном приспособлении сотрудников к новым профессиональным, социальным и организационно-экономическим условиям работы;
- b. В. Участие в найме и отборе персонала с учетом требований конкретных профессий и рабочих мест с целью наилучшей профориентации работников;
- c. Б. Адаптация представляет собой процесс и результаты активного приспособления индивида к условиям новой социальной среды;
- d. А. Совершенствование теоретических знаний и практических навыков с целью повышения профессионального мастерства работников, усвоение ими передовой техники, технологии, средств производства;
- e. Д. Участие персонала в аттестации.

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

К методам обучения персонала вне рабочего места относят:

- a. мозговой штурм
- b. лекция
- c. наставничество
- d. Семинар
- e. инструктаж

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

Управление карьерой - это

- a. активное взаимодействие работника, отдела управления персоналом и руководителя организации.
- b. планирование и управление деловой карьерой персонала
- c. комплекс мероприятий, которые осуществляются кадровой службой предприятия, по планированию, организации, мотивации и контролю служебного роста персонала, исходя из его целей, потребностей, возможностей, способностей и склонностей, а также исходя из целей, потребностей, возможностей и социально-экономических условий предприятия.