

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ЛУГАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ ВЛАДИМИРА ДАЛЯ»

**Институт управления и государственной службы
Кафедра управления персоналом и экономической теории**

Директор института управления и
государственной службы
Г. Харьковский
(подпись)
«15» января 2025 года

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по учебной дисциплине

Подбор и найм персонала

(наименование учебной дисциплины, практики)

38.03.03 Управление персоналом

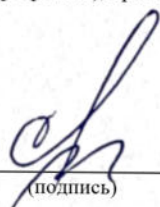
(код и наименование направления подготовки (специальности))

«Управление персоналом»

(наименование профиля подготовки (специальности, магистерской программы); при отсутствии ставится прочерк)

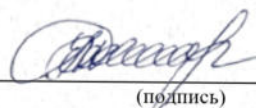
Разработчик:

Старший преподаватель


(подпись) Стрижко Е.В.

ФОС рассмотрен и одобрен на заседании кафедры управления персоналом и
экономической теории от «14» января 2025 г., протокол № 10

Заведующий кафедрой
Управления персоналом
и экономической теории


(подпись) Чумаченко Г.В.

Луганск 2025 г.

**Комплект оценочных материалов по дисциплине
«Подбор и найм персонала»**

Задания закрытого типа

Задания закрытого типа на выбор правильного ответа

1. *Выберите один правильный ответ.*

Планирование потребности в персонале включает в себя:

- А) определение необходимой численности персонала;
- Б) определение ответственных за работу с персоналом;
- В) разработку кадровой политики;
- Г) определение требований к должностям.

Правильный ответ: А.

Компетенции (индикаторы): ПК-2 (ПК-2.1)

2. *Выберите один правильный ответ.*

Технологию "скрининг" используют для набора:

- А) руководителей;
- Б) основного персонала, специалистов;
- В) вспомогательного персонала.

Правильный ответ: Б.

Компетенции (индикаторы): ПК-2 (ПК-2.1)

3. *Выберите один правильный ответ*

При отборе персонала учитываются:

- А) способности;
- Б) мотивация;
- В) внешние данные;
- Г) состояние здоровья;
- Д) семейное положение.

Правильный ответ: А.

Компетенции (индикаторы): ПК-2 (ПК-2.1)

Задания закрытого типа на установление соответствия

1. *Установите соответствие между внешними источниками подбора и найма персонала и их характеристиками.*

Теории	потребительского	Характеристика:
поведения:		

1) По рекомендациям знакомых

А) недорогой способ подбора, оценки и найма персонала, но не всегда эффективный. Не все профессионалы оставляют анкеты в бесплатных базах. С помощью них можно подобрать

	менеджеров, секретарей, реже удается найти специалистов высокого класса с опытом
2) Прямая работа с кандидатами	Б) один из самых распространенных и действенных методов, но всегда остается риск принять неквалифицированного сотрудника, не способного в должной мере выполнять служебные обязательства
3) Реклама в СМИ	В) подбор специалистов без обращения в кадровые службы. Обычно сотрудники сами связываются с потенциальным работодателем посредством отправки писем, резюме, звонков
4) Контакты с высшими учебными заведениями	Г) Стоимость услуг варьируется, но обычно составляет порядка 50% от заработной платы. В качестве дополнительных услуг оказывается эксклюзивный поиск сотрудников на руководящие должности
5) Государственные биржи труда	Д) помогают привлечь выдающихся студентов. Качество их труда варьируется, но можно отметить, что не всегда кадры с большим стажем вкладывают больше сил и знаний для выполнения поставленных задач, чем молодые и амбициозные сотрудники
6) Кадровые агентства	Е) способ привлечения соискателей с помощью размещения объявлений в газетах, журналах, на интернет-порталах. Следует точно и подробно формулировать требования, чтобы в последующем не пришлось фильтровать большое количество откликов

Правильный ответ: 1-Б, 2-В, 3-Е, 4-Д, 5- А, 6-Г.

Компетенции (индикаторы): ПК-2 (ПК-2.1)

2. Выберите из перечисленных ниже источников подбора и найма персонала внутренние и внешние:

Типы источников:

Характеристика:

1) Внутренние

А) Дополнительная работа

Б) Лизинг персонала

2) Внешние

В) Перераспределение задания или перемещение сотрудника

Г) Найм новых сотрудников

Правильный ответ: 1-А, В, 2-Б, Г.

Компетенции (индикаторы): ПК-2 (ПК-2.1)

3. Установите соответствие между системой параметров оценки персонала и их содержанием:

Группа параметров

Содержание параметров:

1) Способности

А) сфера профессиональных интересов; стремление к самовыражению и самореализации; способность к обучаемости; заинтересованность в работе на определённой должности, определённая профессиональных перспектив

2) Свойства

Б) уровень полученного образования; необходимые знания (основные и дополнительные); практические навыки в определённой сфере профессиональной деятельности; опыт работы в определённых должностях; навыки сотрудничества и взаимопомощи

3) Мотивационные установки

В) личностные качества, необходимые для определенного вида деятельности; способность к восприятию профессиональных нагрузок; способность к концентрации памяти, внимания, усилий

Правильный ответ: 1-Б, 2-В, 3-А.

Компетенции (индикаторы): ПК-2 (ПК-2.1)

Задания закрытого типа на установление правильной последовательности

1. Распределить в логическую цепь этапы рекрутинга:

А) Выбор каналов поиска;

Б) Анализ рынка;

В) Скрининг резюме;

Г) Собеседование кандидата с рекрутером;

Д) Оформление заявки от нанимающего менеджера;

Е) Тестовое задание или техническое собеседование

Ж) Оформление кандидата на работу.

З) Финальное собеседование с нанимающим менеджером.

Правильный ответ: Д, Б, А, В, Г, Е., Ж, З.

Компетенции (индикаторы): ПК-2 (ПК-2.1)

2. Установите правильную последовательность этапов процесса подбора персонала:

- А) Формулировка требований к кандидатам на вакантное место;
- Б) Отбор (оценка) кандидатов;
- В) Подбор кандидатов на вакантную должность;
- Г) Кадровое планирование;
- Д) Найм на работу.

Правильный ответ: Г, А, В, Б, Д.

Компетенции (индикаторы): ПК-2 (ПК-2.1)

3. Установите правильную последовательность этапов организации процесса адаптации:

- А) Первичное знакомство;
- Б) Разработка адаптационной программы;
- В) Действенная адаптация;
- Г) Оценка уровня подготовленности;
- Д) Функционирование.

Правильный ответ: Г, Б, А, В, Д.

Компетенции (индикаторы): ПК-2 (ПК-2.1)

Задания открытого типа

Задания открытого типа на дополнение

1. Напишите пропущенное слово.

_____ – это вид деловой бумаги, в которой кратко излагаются необходимые для работодателя сведения о том, кто претендует на вакантную должность

Правильный ответ: Резюме.

Компетенции (индикаторы): ПК-2 (ПК-2.1)

2. Напишите пропущенное слово.

_____ – деятельность по поиску и привлечению потенциальных работников, подходящих для занятия вакантных должностей.

Правильный ответ: Подбор.

Компетенции (индикаторы): ПК-2 (ПК-2.1).

3. Напишите пропущенное слово.

_____ – целенаправленная, научно обоснованная деятельность организации, имеющая целью предоставление рабочих мест в нужный момент времени и в необходимом количестве в соответствии со способностями, склонностями работников и предъявляемыми требованиями.

Правильный ответ: Кадровое планирование.

Компетенции (индикаторы): ПК-2 (ПК-2.1).

Задания открытого типа с кратким свободным ответом

1. *Дайте ответ на вопрос: «Что является основной задачей при найме на работу персонала».*

Правильный ответ: Удовлетворение спроса на работников в качественном и количественном разрезах.

Компетенции (индикаторы): ПК-2 (ПК-2.1)

2. *Дайте ответ на вопрос: «Что входит в схему стратегического планирования».*

Правильный ответ: подбор — адаптация — обучение — мотивация — развитие— увольнение.

Компетенции (индикаторы): ПК-2 (ПК-2.1)

3. *Дайте ответ на вопрос: «Перечислите недостатки привлечения персонала за счет внешних источников»*

Правильный ответ: большие затраты на привлечение кадров; высокий удельный вес работников, принимаемых со стороны, способствует росту текучести кадров; появляется высокая степень риска не прохождения испытательного срока; новый работник плохо знает организацию, и организация его плохо знает — поэтому требуется достаточно длительный период адаптации; при использовании внешних источников — ограничиваются возможности служебного роста для работников организации, что ухудшает социально-психологический климат среди давно работающих в ней сотрудников.

Компетенции (индикаторы): ПК-2 (ПК-2.1)

Задания открытого типа с развернутым ответом

1. *Почитайте текст задания. Продумайте логику и полноту ответа. Запишите развернутый и обоснованный ответ.*

С весны 2020 года до самого Нового года в подборе наступило затишье. Наша героиня Анна (имя изменено) занялась активным поиском работы в конце 2020 года. Разместила на работном сайте резюме и ежедневно просматривала интересные вакансии по профилю. Подходящих ей было немного и откликов за неделю набиралось не более трех. Если бы каждый отклик заканчивался приглашением на интервью, это был бы успех. Однако поиск продвигался медленно.

За полгода Анна отправила порядка сорока откликов. Когда сайта стало не хватать, просматривала группы в социальных сетях и спрашивала знакомых. Менее половины ее откликов были рассмотрены работодателем (47%), на интервью позвали и того меньше (16%). В чем же причина? Заметим, что Анна как ответственный соискатель привела в порядок резюме, указала ключевые проекты и даже подготовила сопроводительное письмо по рекомендациям

карьерных консультантов. Казалось бы, она сделала все, чтобы получить не один оффер. Возможно, дело было в самих интервью?

Время выполнения – 5 мин.

Ожидаемый ответ:

Более эффективно в данном случае было провести интервью по компетенциям или дать кейс, проверяющий профессиональный опыт и личностные качества. Адаптация методов оценки под специфику вакансии – важный момент, который зачастую упускается.

Критерии оценивания: Студент должен свободно владеть материалом, знать основные методы подбора и найма персонала, а также их характеристику. Рассматривая каждый из предложенных методов необходимо указать преимущества, недостатки и целесообразность их применения в определенной среде.

Компетенции (индикаторы): ПК-2 (ПК-2.1)

2. Почитайте текст задания. Продумайте логику и полноту ответа. Запишите развернутый и обоснованный ответ.

Необходимо провести анализ деловой ситуации и дать обоснованный ответ.

Иван столкнулся с тем, что с его резюме ознакомились поверхностно, и на встрече стали предлагать совершенно другую вакансию, хотя он сразу обозначил во время предварительного звонка, что готов только к первой вакансии. Да, этот альтернативный вариант тоже предполагал продажи, но совершенно иного типа, которые соискателю были не только не интересны, но и мало знакомы. В итоге и рекрутер, и кандидат потратили время зря.

Кейс показался нам любопытным и потому, что это российская компания со многими филиалами за рубежом, в том числе в США. Однако во время самого первого интервью специалист по найму сообщила, что отечественных сотрудников очень редко переводят за границу и на этот вариант лучше не рассчитывать.

Время выполнения – 5 мин.

Ожидаемый ответ:

Даже если соискатель согласится на навязываемый вариант, во время следующего интервью руководитель будет всё так же настроен встретить замотивированного кандидата, который расскажет, чем ему интересна вакансия. Сможет ли Иван проявить заинтересованность, если не хочет развиваться именно в этом направлении? Нецелесообразно с самого начала ограничивать кандидатов в развитии, особенно когда потенциальный сотрудник только присматривается к вакансии и работодателю.

Критерии оценивания: Студент должен знать теоретический материал, а также методы подбора персонала. Также необходимо обратить внимание на мотивационные факторы привлечения персонала в организацию.

Компетенции (индикаторы): ПК-2 (ПК-2.1)

3. Почитайте текст задания. Продумайте логику и полноту ответа. Запишите развернутый и обоснованный ответ.

Необходимо провести анализ деловой ситуации и составить список вопросов при собеседовании с кандидатом на вакантную должность.

Представьте, что Вы работаете менеджером по набору персонала. Вам нужно провести собеседование с кандидатом на вакантную должность. Составьте список формализованных и слабо формализованных вопросов (не менее 10), которые Вы зададите собеседнику. Поясните, какие особенности кандидата Вы хотите выяснить, задавая каждый из своих вопросов.

Время выполнения – 5 мин.

Ожидаемый ответ:

Формализованные вопросы, которые можно задать кандидату.

- Каковы цели и структура отбора кандидатов?
- Насколько значим анализ документов кандидата: резюме, сопроводительные и рекомендательные письма при его отборе на определённую должность?
- Почему важна проверка профессиональных и личностных качеств кандидатов?
- Какие существуют плюсы и минусы тестирования кандидатов?
- На чём основываются критерии эффективности системы найма персонала?
- Как происходит принятие решения о найме?
- В каких случаях возможно обсуждение и последующее оформление трудового договора?

Некоторые слабо формализованные вопросы, которые можно включить в беседу.

- В чём значение предварительной отборочной беседы?
- Какие существуют виды интервью (по компетенциям, биографическое, ситуационное, проективное)?
- Можно ли считать интервью (собеседование) ключевым методом оценки кандидата?
- Какие особенности кандидата нужно выяснить, задавая каждый из вопросов?

Критерии оценивания: Студент в ходе выполнения задания должен провести анализ ситуации и выявить, насколько кандидат ориентируется в проблематике будущей деятельности, отчасти его мотивацию, способность проявлять знания и умения.

Компетенции (индикаторы): ПК-2 (ПК-2.1)

Экспертное заключение

Представленный фонд оценочных средств (далее – ФОС) по дисциплине «Подбор и найм персонала» соответствует требованиям ФГОС ВО.

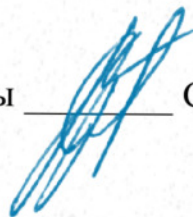
Предлагаемые формы и средства текущего и промежуточного контроля адекватны целям и задачам реализации основной профессиональной образовательной программы по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом.

Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины представлены в полном объеме.

Виды оценочных средств, включенные в представленный фонд, отвечают основным принципам формирования ФОС.

Разработанный и представленный для экспертизы фонд оценочных средств рекомендуется к использованию в процессе подготовки обучающихся по указанному направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом.

Председатель учебно-методической комиссии
института управления и государственной службы _____ Студеникина В.П.



Лист изменений и дополнений

№ п/п	Виды дополнений и изменений	Дата и номер протокола заседания кафедры (кафедр), на котором были рассмотрены и одобренны изменения и дополнения	Подпись (с расшифровкой) заведующего кафедрой (заведующих кафедрами)