


Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Форма	
Ф - Фонд оценочных средств (ФОС)		

УТВЕРЖДЕНО  
 решением Ученого совета ИЭиБ  
 от «17» июня 2021 г., протокол № 243/10  
 Председатель И.Б.Романова  
 «17» июня 2021 г.



### ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ (ФОС)

Дисциплина:	<b>Технологии рекрутмента и адаптации персонала</b>
Факультет	управления
Кафедра:	управления
Курс	2


Направление 38.04.03 «Управление персоналом»  
 Профиль «Стратегическое и операционное управление персоналом»  
 Квалификация (степень) «магистр»  
 Форма обучения заочная


Дата введения в учебный процесс УлГУ: «01» сентября 2021г.

ФОС актуализирован на заседании кафедры: протокол №10 от 15 июня 2022г.  
 ФОС актуализирован на заседании кафедры: протокол №10 от 7 июня 2023г.

Сведения о разработчиках:

ФИО	Кафедра	Должность, ученая степень, звание
Белокопытова Надежда Геннадьевна	Управления (КУ)	доцент, к.э.н

<b>СОГЛАСОВАНО</b>	
Заведующий кафедрой управления (выпускающей кафедрой)	
	/Иванова Т.Ю./
Подпись	ФИО
«07» июня 2021г.	

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Форма	
Ф - Фонд оценочных средств (ФОС)		

## 1. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО НАПРАВЛЕНИЮ ПОДГОТОВКИ С УКАЗАНИЕМ ЭТАПОВ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОПОП


№ семестра	Наименование дисциплины	Индекс компетенции
		ПК-1
1	Профессиональная этика и публичное деловое общение	+
2	Современные проблемы управления персоналом	+
2	Развитие трудового законодательства и его влияние на управление персоналом	+
2	Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности	+
2	Делопроизводство в кадровой службе	+
3	Стратегическое управление персоналом	+
3	<b>Технологии рекрутмента и адаптации персонала</b>	+
3	Кадровое планирование	+
3	Трудоохранный менеджмент	+
3	Оценка работы службы управления персоналом	+
3	Проектная деятельность	+
4	Планирование и бюджетирование управления персоналом	+
4	Профессиональная практика	+
4	Научно-исследовательская работа (по теме выпускной квалификационной работы)	+
5	Преддипломная практика	+
5	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы	+
5	Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена	+

## 2. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Индекс компетенции	Содержание компетенции	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций		
		Знать:	Уметь:	Владеть:
ПК-1	Способен осуществлять стратегическое управление персоналом организации	ИД-1ПК-1 Знать технологии осуществления стратегического управления персоналом организации	ИД-2ПК-1 Уметь применять технологии осуществления стратегического управления персоналом организации	ИД-3ПК-1 Владеть технологиями осуществления стратегического управления персоналом организации

## 3. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Контролируемые темы дисциплины	Индекс контролируемой компетенции	Оценочные средства		Технология оценки (способ контроля)
		наименование	№№ заданий	
1. Технологии рекрутмента и адаптации в системе управления персоналом организации.	ПК-1	Тест	6-9	Тестирование
		Вопросы для обсуждения	Тема 1	Опрос
		Вопросы к экзамену	1,2,26	Экзамен
2. Диагностика вакантных рабочих мест и определение требований к кандидатам.	ПК-1	Тест	10-12	Тестирование
		Вопросы для обсуждения	Тема 2	Опрос
		Вопросы к экзамену	3,4	Экзамен
3. Технологии первичной диагностики и отбора	ПК-1	Тест	1-5	Тестирование
		Вопросы для обсуждения	Тема 3	Опрос
		Вопросы к экзамену	5-8	Экзамен


Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Форма	
Ф - Фонд оценочных средств (ФОС)		


кандидатов на вакантные должности.				
4. Информационные источники при подборе персонала.	ПК-1	Тест	13-15	Тестирование
		Вопросы для обсуждения	Тема 4	Опрос
		Вопросы к экзамену	9,10	Экзамен
5. Аутсорсинг как актуальное направление рекрутмента.	ПК-1	Тест	19-25	Тестирование
		Вопросы для обсуждения	Тема 5	Опрос
		Вопросы к экзамену	11-13,17,18,21,22	Экзамен
6. Технологии адаптации персонала.	ПК-11	Тест	16-18	Тестирование
		Вопросы для обсуждения	Тема 6	Опрос
		Вопросы к экзамену	14-16,19,20,23-25	Экзамен

#### 4. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ, КОНТРОЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ

##### 4.1. Тесты (тестовые задания) для текущего контроля и контроля самостоятельной работы обучающихся

Индекс компетенции	Тестовое задание
ПК-1	<p>1. Адаптация работника - это:</p> <p>А) приспособление работника к новым профессиональным, социальным и организационно-экономическим условиям труда;</p> <p>Б) взаимное приспособление работника и организации путем постепенной вработываемости сотрудника в новых условиях;</p> <p>В) приспособление организации к изменяющимся внешним условиям;</p> <p>Г) приспособление работника к новой для него организационной культуре.</p> <p>2. Exclusive search (прямой, эксклюзивный поиск) – это:</p> <p>А) целенаправленный подбор кандидатов на должности высшего управленческого звена;</p> <p>Б) целенаправленный подбор кандидатов на должности среднего управленческого звена;</p> <p>В) целенаправленный подбор кандидатов на должности младшего управленческого звена;</p> <p>Г) ни один из ответов не верен.</p> <p>3. Какой метод позволяет обеспечить эффективную интеграцию нового сотрудника в организацию?</p> <p>А) достоверная и полная предварительная информация об организации, подразделении, должности, где предстоит работнику трудиться;</p> <p>Б) использование испытательного срока для новичка;</p> <p>В) регулярные собеседования новичка с руководителем его подразделения и представителем кадровой службы;</p> <p>Г) введение в должность.</p> <p>4. Какой комплекс кадровых мероприятий уменьшает приток новых людей и идей в организацию?</p> <p>А) продвижение изнутри;</p> <p>Б) компенсационная политика;</p> <p>В) использование международных кадров;</p> <p>Г) использование аутсорсинга персонала.</p> <p>5. Людей, приходящих по собственной инициативе в отдел кадров потенциального работодателя в поиске работы, называют:</p> <p>А) безработные;</p> <p>Б) самопроявившиеся кандидаты;</p> <p>В) неквалифицированные работники;</p> <p>Г) ищущие карьерного роста.</p>
ПК-1	<p>6. Краткая трудовая биография кандидата на вакантную должность является:</p> <p>А) профессиограммой;</p> <p>Б) карьерограммой;</p> <p>В) анкетой сотрудника;</p> <p>Г) рекламным объявлением о вакансии.</p> <p>7. Действительно ли, что исследования показывают, что правдивая предварительная характеристика работы сокращает впоследствии текучесть рабочей силы?</p> <p>А) да, это верно;</p> <p>Б) это верно лишь иногда;</p> <p>В) нет, это не верно;</p> <p>Г) такие исследования никогда учёными не проводились.</p> <p>8. К наименее объективным тестам для оценки профессиональной пригодности кандидата на вакансию относятся:</p> <p>А) психологические тесты;</p> <p>Б) тесты для проверки знаний;</p> <p>В) тесты для проверки профессиональных навыков;</p> <p>Г) графические тесты.</p>

<p>Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет</p>	<p>Форма</p>	
<p>Ф - Фонд оценочных средств (ФОС)</p>		
	<p>9. Head hunting – это:  А) разновидность прямого поиска кандидата на вакантную должность;  Б) «охота» на рынке труда за конкретным специалистом;  В) переманивание конкретного специалиста в организацию из другой фирмы;  Г) всё выше перечисленное.  10. Совокупность способов и приемов, необходимых для принятия решения о найме одного из нескольких возможных кандидатур, называется:  А) оценка кандидатов;  Б) найм работника;  В) заключение трудового контракта;  Г) привлечение кандидатов.  11. Метод, позволяющий объективно оценить соответствие кандидата требованиям работы - это:  А) анализ анкетных данных;  Б) профессиональное испытание на рабочем месте;  В) экспертиза почерка;  Г) собеседование с начальником отдела.  12. Exclusive search, head hunting, preliminaring - это:  А) способы оценки персонала;  Б) способы карьерного роста персонала;  В) способы подбора персонала;  Г) способы обучения персонала.</p>	
<p>ПК-1</p>	<p>13. Квалифицированный персонал набирать труднее, чем неквалифицированный. В первую очередь, это связано с:  А) психологическими особенностями кандидатов на вакансию;  Б) приемом по рекомендательным письмам;  В) сложностью требований по вакантной должности;  недостаточной практикой подобного набора в РФ.  14. К преимуществам внутренних источников найма относят:  А) низкие затраты на адаптацию персонала;  Б) повышение мотивации, степени удовлетворенности трудом у сотрудников предприятия;  В) сохранение внутренней информации фирмы как фактора ее конкурентоспособности;  Г) всё перечисленное верно.  15. К достоинствам внешних источников привлечения персонала относят:  А) приток свежих идей в организацию;  Б) повышение мотивации, степени удовлетворенности трудом у сотрудников предприятия;  В) сохранение внутренней информации фирмы как фактора ее конкурентоспособности;  Г) всё перечисленное верно.  16. Какие виды увольнений работников характеризуют текучесть персонала?  А) все виды увольнений из организации;  Б) увольнения по собственному желанию и инициативе администрации;  В) увольнения по сокращению штатов и инициативе администрации;  Г) увольнение по собственному желанию и по сокращению штатов.  17. Preliminaring (прелиминаринг) – это:  А) предоставление своей организации вузам для происхождения их студентами производственной практики;  Б) это использование труда молодых специалистов, которые являются еще студентами или уже выпускниками вузов, в организации с помощью производственной практики или стажировки;  В) договор между организацией и вузом о прохождении студентов на предприятии преддипломной практики;  Г) всё перечисленное верно.  18. Формами собеседования являются:  А) структурированное интервью;  Б) неструктурированное свободное интервью (беседа);  В) ситуационное интервью;  Г) всё перечисленное верно.</p>	
<p>ПК-1</p>	<p>19. Достоинством структурированного интервью при отборе кандидатов на вакансию является:  А) простота метода оценки кандидата;  Б) возможность проводить сравнение разных кандидатов с помощью одинаковых вопросов и с большей объективностью выбирать лучших из имеющихся кандидатов;  В) отсутствие жёстких требований к квалификации составителя теста;  Г) всё перечисленное верно.  20. Недостатком структурированного интервью при отборе кандидатов на вакансию является:  А) стандартные вопросы иногда не позволяют получить полную информацию о кандидате;  Б) у всех рекрутеров при таком методе используются типовые вопросы;  В) кандидат может заранее выучить все правильные ответы на вопросы подобного теста при помощи интернет-публикаций;  Г) всё перечисленное верно.  21. Первичный отбор кандидатов на вакантную должность включает методические приемы:</p>	

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Форма	
Ф - Фонд оценочных средств (ФОС)		

	<p>А) анализ резюме; Б) телефонное интервью; В) анализ анкет; Г) всё перечисленное верно.</p> <p>22. Вторичный отбор кандидатов на вакантную должность включает методические приемы: А) тестирование; Б) собеседование; В) кейс-методы; Г) всё перечисленное верно.</p> <p>23. Использование временного трудового ресурса, предоставляемого кадровыми агентствами на длительный срок для решения производственных задач организации, называется: А) телеработа; Б) лизинг персонала; В) аутсорсинг; Г) аутстаффинг.</p> <p>24. Дистанционная форма организации труда, при которой сотрудник выполняет работу удаленно, в рамках «виртуального офиса» - это: А) телеработа; Б) лизинг персонала; В) аутсорсинг; Г) аутстаффинг.</p> <p>25. Передача сотрудникам сторонней организации некоторых бизнес-процессов, являющихся для организации непрофильными – это: А) телеработа; Б) лизинг персонала; В) аутсорсинг; Г) аутстаффинг.</p>
--	---

#### Критерии и шкала оценки:


- критерии оценивания – правильные ответы на поставленные вопросы;
- показатель оценивания – процент верных ответов на вопросы;
- шкала оценивания (оценка) – выделено 4 уровня оценивания компетенций:  
**высокий (отлично)** - более 80% правильных ответов;  
**достаточный (хорошо)** – от 60 до 80 % правильных ответов;  
**пороговый (удовлетворительно)** – от 50 до 60% правильных ответов;  
**критический (неудовлетворительно)** – менее 50% правильных ответов.

#### Ключ к тестовым заданиям

№ тестового задания с вариантом правильного ответа	1-Г	2-А	3-Г	4-В	5-Г	6-А	7-Б
	8-А	9-А	10-В	11-Б	12-А	13-В	14-
	15-Г	16-А	17-А	18-Г	19-Б	20-Г	21-Г
	22-Б	23-Г	24-Г	25-Г			

#### 4.2. Комплект заданий для текущего контроля и контроля самостоятельной работы обучающихся

Индекс компетенции	Формулировка задания
ПК-1	<p>Вопросы по теме «Технологии рекрутмента и адаптации в системе управления персоналом организации» для обсуждения на семинарском занятии:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Какова сущность понятий «персонал коммерческой организации», «технологии рекрутмента персонала», «технологии адаптации персонала»?</li> <li>Какова роль дисциплины «Технологии рекрутмента и адаптации персонала» при подготовке магистров по направлению «Управление персоналом» РФ?</li> <li>Знания каких учебных дисциплин могут быть использованы при применении подобных технологий?</li> </ol> <p>Вопросы по теме «Технологии рекрутмента и адаптации в системе управления персоналом организации» для самостоятельного изучения:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>В чем состоят различие и взаимосвязь понятий «рекрутмент» и «адаптация» персонала?</li> <li>Каковы основные направления и тенденции совершенствования теории и практики рекрутмента и адаптации персонала на современном этапе развития экономической науки?</li> </ol>
ПК-1	<p>Вопросы по теме «Диагностика вакантных рабочих мест и определение требований к кандидатам» для обсуждения на семинарском занятии:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Каковы методы диагностики вакантных рабочих мест в организации?</li> <li>Охарактеризуйте требования, предъявляемые к кандидатам на вакантные управленческие</li> </ol>

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Форма	
Ф - Фонд оценочных средств (ФОС)		

	<p>должности. Каким образом их можно определить? Вопросы по теме «Диагностика вакантных рабочих мест и определение требований к кандидатам» для самостоятельного изучения: 1. В чём заключаются особенности процедуры определения потребности в персонале организации?</p>
ПК-1	<p>Вопросы по теме «Технологии первичной диагностики и отбора кандидатов на вакантные должности» для обсуждения на семинарском занятии: 1. Охарактеризуйте технологии первичной диагностики кандидатов на вакантные рабочие должности организации. Вопросы по теме «Технологии первичной диагностики и отбора кандидатов на вакантные должности» для самостоятельного изучения: 1. Дайте характеристику методам отбора кандидатов на вакантные должности в организации.</p>
ПК-1	<p>Вопросы по теме «Информационные источники при подборе персонала» для обсуждения на семинарском занятии: 1. Охарактеризуйте интернет как современный информационный источник при рекрутменте персонала. Вопросы по теме «Информационные источники при подборе персонала» для самостоятельного изучения: 1. Охарактеризуйте роль печатной прессы как источника информации при подборе персонала. 2. В чем заключается роль агентств по трудоустройству при рекрутменте?</p>
ПК-1	<p>Вопросы по теме «Аутсорсинг как актуальное направление рекрутмента» для обсуждения на семинарском занятии: 1. Охарактеризуйте виды аутсорсинга, используемые при рекрутменте персонала; Вопросы по теме «Аутсорсинг как актуальное направление рекрутмента» для самостоятельного изучения: 1. Каковы правила документационного оформления сотрудничества компании-работодателя и кадрового агентства при аутсорсинге как направлении рекрутмента?</p>
ПК-1	<p>Вопросы по теме «Технологии адаптации персонала» для обсуждения на семинарском занятии: 1. Какова сущность адаптации персонала? 2. Чем различаются первичная и вторичная адаптация персонала? Вопросы по теме «Технологии адаптации персонала» для самостоятельного изучения: 1. В чем заключается технология вторичной адаптации персонала? 2. Каковы этапы процесса разработки программы адаптационных мероприятий? 3. Охарактеризуйте методы оценки эффективности адаптационных мероприятий.</p>


#### Критерии и шкала оценки:

Оценка	Уровень освоения компетенции	Критерии оценивания
Отлично	Высокий уровень	Обучающийся ясно изложил методику выполнения задания, обосновал выполненное решение точной ссылкой на теорию, формулы, правила и т.д.;
Хорошо	Повышенный уровень	Обучающийся ясно изложил методику выполнения задания, но в обосновании решения имеются сомнения в точности ссылки на теорию, формулы, правила и т.д.;
Удовлетворительно	Пороговый уровень	Обучающийся изложил суть задания, решение обосновал общей ссылкой на теорию, правила и т.д.;
Неудовлетворительно	Минимальный уровень не достигнут	Обучающийся не выполнил задания для самостоятельной работы, не уяснил суть задания, решение не обосновал ссылкой на теорию, формулы, правила и т.д.

**4.3. Вопросы для текущего контроля при выполнении лабораторных работ, практикумов**  
Данный вид работ по дисциплине учебным планом не предусмотрен.

**4.4. Реферат для контроля самостоятельной работы обучающихся**  
Данный вид работ по дисциплине учебным планом не предусмотрен.



Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Форма	
Ф - Фонд оценочных средств (ФОС)		

#### 4.5. Вопросы к экзамену


Индекс компетенции	Вопрос к экзамену
ПК-1	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Технологии рекрутмента персонала коммерческой организации: понятийный и классификационный анализ.</li> <li>2. Технологии адаптации персонала коммерческой организации: понятийный и классификационный анализ.</li> <li>3. История возникновения и развития рекрутмента в России.</li> <li>4. История возникновения и развития рекрутмента за рубежом.</li> <li>5. История возникновения и развития технологий адаптации персонала в России.</li> <li>6. История возникновения и развития технологий адаптации персонала за рубежом.</li> <li>7. Рекрутинговое агентство как субъект рынка труда.</li> <li>8. Характеристика основных этапов процесса адаптации персонала.</li> <li>9. Характеристика основных этапов процесса адаптации персонала в коммерческой организации.</li> </ol>
ПК-1	<ol style="list-style-type: none"> <li>10. Технология работы рекрутинговой компании.</li> <li>11. Информационное обеспечение рекрутинга.</li> <li>12. Информационное обеспечение адаптации персонала.</li> <li>13. Технологии описания рабочего места (должности) при рекрутменте.</li> <li>14. Разработка личностной спецификации и квалификационной характеристики при рекрутинге персонала.</li> <li>15. Особенности составления плана рекрутмента и плана–графика работ.</li> <li>16. Особенности составления программы адаптации.</li> <li>17. Анализ возможных источников набора кадров.</li> </ol>
ПК-1	<ol style="list-style-type: none"> <li>18. Психодиагностика как методический инструмент при найме персонала.</li> <li>19. Специфика отбора конкурсантов на вакантные должности на основе документов.</li> <li>20. Рекрутерская информация.</li> <li>21. Собеседование как метод отбора персонала при рекрутменте.</li> <li>22. Тестирование как метод отбора персонала при рекрутменте.</li> <li>23. Типология тестов. Требования к тестам, используемым при рекрутменте.</li> <li>24. Сбор информации о кандидате, проверка рекомендаций при рекрутменте.</li> <li>25. Услуги рекрутинговых организаций.</li> </ol>
ПК-1	<ol style="list-style-type: none"> <li>26. Стратегии рекрутингового бизнеса.</li> <li>27. Сопровождение кандидата на этапе адаптации.</li> <li>28. Этапы развития рекрутингового бизнеса в России.</li> <li>29. Перспективы и проблемы функционирования рынка рекрутинговых услуг в России.</li> <li>30. Технология ассесмент–центра.</li> <li>31. Оценка эффективности рекрутинговых мероприятий.</li> <li>32. Оценка эффективности адаптационных мероприятий.</li> <li>33. Взаимосвязь рекрутинговых и адаптационных мероприятий.</li> </ol>

#### Критерии и шкала оценки:

- критерии оценивания – правильное выполнение заданий;

- шкала оценивания (оценка) – выделено 4 уровня оценивания компетенций:

Оценка	Уровень освоения компетенции	Критерии оценивания
Отлично	Высокий уровень	Обучающийся ясно изложил суть вопроса, опираясь на теорию и т.д.;
Хорошо	Повышенный уровень	Обучающийся изложил суть вопроса с небольшими неточностями, опираясь на теорию и т.д.;
Удовлетворительно	Пороговый уровень	Обучающийся допустил ошибки при изложении сути вопроса, слабо опираясь на теорию и т.д.;
Неудовлетворительно	Минимальный уровень не достигнут	Обучающийся не смог изложить сути вопроса, не опираясь на теорию и т.д.

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Форма	
Ф - Фонд оценочных средств (ФОС)		

### Экзаменационный билет

Утверждено  
на заседании кафедры управления  
Протокол № \_\_\_ от \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Заведующий кафедрой  
\_\_\_\_\_/Иванова Т.Ю.

### ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № \_\_\_\_\_

Учебное подразделение: факультет управления  
Направление 38.04.03 Управление персоналом  
Дисциплина «Технологии рекрутмента и адаптации персонала»  
Форма обучения: заочная  
Курс 2

1. Психодиагностика как методический инструмент при найме персонала.
2. Перспективы и проблемы функционирования рынка рекрутинговых услуг в России

Составил преподаватель: Белокопытова Н.Г.

Подпись: \_\_\_\_\_

Дата \_\_\_\_\_

### 4.6. Курсовая работа

Данный вид работы по дисциплине не предусмотрен учебным планом.


#### Разработчик:

к.э.н., доцент кафедры управления ИЭИБ  
ФГБОУ ВО «УлГУ»





Белокопытова Н.Г.




Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Форма	
Ф - Фонд оценочных средств (ФОС)		

### ЛИСТ ИЗМЕНЕНИЙ №1

№ п/п	Содержание изменения или ссылка на прилагаемый текст изменения	ФИО заведующего выпускающей кафедрой	Подпись	Дата
1	Изменений не внесено	Иванова Т.Ю.		15.06.2022

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет	Форма	
Ф - Фонд оценочных средств (ФОС)		

## ЛИСТ ИЗМЕНЕНИЙ №2

№ п/п	Содержание изменения или ссылка на прилагаемый текст изменения	ФИО заведующего выпускающей кафедрой	Подпись	Дата
1	Изменений не внесено	Иванова Т.Ю.		07.06.2023