

**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ**
Адаптация персонала

Код модуля
1150225(1)

Модуль
Профессиональная сфера кадрового менеджмента

Екатеринбург

Оценочные материалы составлены автором(ами):

№ п/п	Фамилия, имя, отчество	Ученая степень, ученое звание	Должность	Подразделение
1	Казакова Марина Ильинична	кандидат философских наук, доцент	доцент	управления персоналом и психологии

Согласовано:

Управление образовательных программ

Е.С. Комарова

Авторы:

- Казакова Марина Ильинична, доцент, управления персоналом и психологии

1. СТРУКТУРА И ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ *Адаптация персонала*

1.	Объем дисциплины в зачетных единицах	3	
2.	Виды аудиторных занятий	Лекции Практические/семинарские занятия	
3.	Промежуточная аттестация	Зачет	
4.	Текущая аттестация	Контрольная работа	1
		Домашняя работа	1

2. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ (ИНДИКАТОРЫ) ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ *Адаптация персонала*

Индикатор – это признак / сигнал/ маркер, который показывает, на каком уровне обучающийся должен освоить результаты обучения и их предъявление должно подтвердить факт освоения предметного содержания данной дисциплины, указанного в табл. 1.3 РПМ-РПД.

Таблица 1

Код и наименование компетенции	Планируемые результаты обучения (индикаторы)	Контрольно-оценочные средства для оценивания достижения результата обучения по дисциплине
1	2	3
ОПК-6 -Способен поддерживать уровень профессиональной культуры, соблюдать профессиональные этические нормы. Демонстрирует открытость в получении обратной связи о своей профессиональной деятельности, ее социальном эффекте и последствиях	З-2 - Обосновать роль профессиональной культуры и значимость соблюдения профессиональных этических норм для успешной профессиональной деятельности	Зачет Контрольная работа Практические/семинарские занятия
ПК-4 -Способен организовывать и реализовывать маркетинг, подбор и адаптацию персонала	З-4 - Характеризовать порядок разработки планов адаптации персонала на новых рабочих местах и организации стажировок с оценкой затрат,	Домашняя работа Зачет Лекции Практические/семинарские занятия

	<p>сформулировать методы адаптации и стажировок</p> <p>П-2 - Предлагать современные технологии найма, отбора, приема и расстановки персонала, социализации и трудовой адаптации персонала</p> <p>П-3 - Разрабатывать и осуществлять сопровождение мероприятий по адаптации и стажировке персонала и разрабатывать предложения по совершенствованию системы адаптации, стажировки персонала</p> <p>У-3 - Обосновать программы адаптации и стажировки персонала, анализировать и оценивать результаты их реализации</p>	
<p>ПК-5 -Способен участвовать в организации труда, проведении оценки, аттестации персонала и разработке систем оплаты труда</p>	<p>З-6 - Определять группы персонала для стажировки и адаптации, соотнести рабочие места и мероприятия для их проведения, согласованные с возможностями производства</p> <p>П-5 - Обеспечивать организационное сопровождение мероприятий по адаптации и стажировке персонала, проводить оценку эффективности реализуемых мероприятий, разрабатывать рекомендации по совершенствованию системы адаптации и стажировки персонала</p> <p>У-4 - Выбирать методы адаптации и стажировок, формулировать порядок разработки планов адаптации персонала на новых рабочих местах, подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала и организации стажировок с оценкой затрат на адаптацию и стажировку персонала</p>	<p>Зачет</p> <p>Контрольная работа</p> <p>Лекции</p> <p>Практические/семинарские занятия</p>

3. ПРОЦЕДУРЫ КОНТРОЛЯ И ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ В РАМКАХ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ В БАЛЬНО-РЕЙТИНГОВОЙ СИСТЕМЕ (ТЕХНОЛОГИЧЕСКАЯ КАРТА БРС)

3.1. Процедуры текущей и промежуточной аттестации по дисциплине

1. Лекции: коэффициент значимости совокупных результатов лекционных занятий – 0.2		
Текущая аттестация на лекциях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
<i>контрольная работа</i>	4,15	100
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по лекциям – 1		
Промежуточная аттестация по лекциям – нет		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по лекциям – не предусмотрено		
2. Практические/семинарские занятия: коэффициент значимости совокупных результатов практических/семинарских занятий – 0.8		
Текущая аттестация на практических/семинарских занятиях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
<i>домашняя работа</i>	4,10	100
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по практическим/семинарским занятиям – 0.4		
Промежуточная аттестация по практическим/семинарским занятиям – зачет		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по практическим/семинарским занятиям – 0.6		
3. Лабораторные занятия: коэффициент значимости совокупных результатов лабораторных занятий – не предусмотрено		
Текущая аттестация на лабораторных занятиях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по лабораторным занятиям – не предусмотрено		
Промежуточная аттестация по лабораторным занятиям – нет		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по лабораторным занятиям – не предусмотрено		
4. Онлайн-занятия: коэффициент значимости совокупных результатов онлайн-занятий – не предусмотрено		
Текущая аттестация на онлайн-занятиях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по онлайн-занятиям – не предусмотрено		
Промежуточная аттестация по онлайн-занятиям – нет		

Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по онлайн-занятиям – не предусмотрено

3.2. Процедуры текущей и промежуточной аттестации курсовой работы/проекта

Текущая аттестация выполнения курсовой работы/проекта	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
Весовой коэффициент текущей аттестации выполнения курсовой работы/проекта– не предусмотрено		
Весовой коэффициент промежуточной аттестации выполнения курсовой работы/проекта– защиты – не предусмотрено		

4. КРИТЕРИИ И УРОВНИ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ

4.1. В рамках БРС применяются утвержденные на кафедре/институте критерии (признаки) оценивания достижений студентов по дисциплине модуля (табл. 4) в рамках контрольно-оценочных мероприятий на соответствие указанным в табл.1 результатам обучения (индикаторам).

Таблица 4

Критерии оценивания учебных достижений обучающихся

Результаты обучения	Критерии оценивания учебных достижений, обучающихся на соответствие результатам обучения/индикаторам
Знания	Студент демонстрирует знания и понимание в области изучения на уровне указанных индикаторов и необходимые для продолжения обучения и/или выполнения трудовых функций и действий, связанных с профессиональной деятельностью.
Умения	Студент может применять свои знания и понимание в контекстах, представленных в оценочных заданиях, демонстрирует освоение умений на уровне указанных индикаторов и необходимых для продолжения обучения и/или выполнения трудовых функций и действий, связанных с профессиональной деятельностью.
Опыт /владение	Студент демонстрирует опыт в области изучения на уровне указанных индикаторов.
Другие результаты	Студент демонстрирует ответственность в освоении результатов обучения на уровне запланированных индикаторов. Студент способен выносить суждения, делать оценки и формулировать выводы в области изучения. Студент может сообщать преподавателю и коллегам своего уровня собственное понимание и умения в области изучения.

4.2 Для оценивания уровня выполнения критериев (уровня достижений обучающихся при проведении контрольно-оценочных мероприятий по дисциплине модуля) используется универсальная шкала (табл. 5).

Таблица 5

Шкала оценивания достижения результатов обучения (индикаторов) по уровням

Характеристика уровней достижения результатов обучения (индикаторов)				
№ п/п	Содержание уровня выполнения критерия оценивания результатов обучения (выполненное оценочное задание)	Шкала оценивания		
		Традиционная характеристика уровня		Качественная характеристика уровня
1.	Результаты обучения (индикаторы) достигнуты в полном объеме, замечаний нет	Отлично (80-100 баллов)	Зачтено	Высокий (В)
2.	Результаты обучения (индикаторы) в целом достигнуты, имеются замечания, которые не требуют обязательного устранения	Хорошо (60-79 баллов)		Средний (С)
3.	Результаты обучения (индикаторы) достигнуты не в полной мере, есть замечания	Удовлетворительно (40-59 баллов)		Пороговый (П)
4.	Освоение результатов обучения не соответствует индикаторам, имеются существенные ошибки и замечания, требуется доработка	Неудовлетворительно (менее 40 баллов)	Не зачтено	Недостаточный (Н)
5.	Результат обучения не достигнут, задание не выполнено	Недостаточно свидетельств для оценивания		Нет результата

5. СОДЕРЖАНИЕ КОНТРОЛЬНО-ОЦЕНОЧНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ

5.1. Описание аудиторных контрольно-оценочных мероприятий по дисциплине модуля

5.1.1. Лекции

Самостоятельное изучение теоретического материала по темам/разделам лекций в соответствии с содержанием дисциплины (п. 1.2. РПД)

5.1.2. Практические/семинарские занятия

Примерный перечень тем

1. Этапы адаптации персонала (цели, задачи, результаты)
2. Технологии адаптации персонала
3. Разработка программ адаптации для разных категорий сотрудников
4. Оценка эффективности процесса адаптации

Примерные задания

План занятия.

1. Адаптация персонала: понятие, направления, стадии.

2. Виды адаптации и их характеристика.

3. Процедура управления адаптацией.
 4. Организационные инструменты управления адаптацией.
 5. Общая программа адаптации сотрудника в организации.
 6. Специальная программа адаптации сотрудника в организации.
 7. Информационное обеспечение процесса адаптации.
 8. Особенности адаптации молодых специалистов.
 9. Особенности адаптации руководителей.
- LMS-платформа – не предусмотрена

5.2. Описание внеаудиторных контрольно-оценочных мероприятий и средств текущего контроля по дисциплине модуля

Разноуровневое (дифференцированное) обучение.

Базовый

5.2.1. Контрольная работа

Примерный перечень тем

1. Какова цель внедрения программ адаптации персонала?
2. Охарактеризуйте особенности адаптации сотрудника в компании, находящейся на стадии интенсивного роста.
3. По каким признакам мы можем сделать вывод, что система адаптации данной организации не работает?

Примерные задания

1. Адаптация - это:
 - а) приспособление работника к новым профессиональным, социальным и организационно-экономическим условиям труда;
 - б) взаимное приспособление работника и организации путем постепенной вработываемости сотрудника в новых условиях;
 - в) приспособление организации к изменяющимся внешним условиям;
 - г) процесс повышения квалификации нового работника;
 - д) ответы «а» и «г».
2. Как обеспечить эффективную интеграцию нового сотрудника в организацию:
 - а) достоверная и полная предварительная информация об организации и подразделении, где предстоит работнику трудиться;
 - б) использование испытательного срока для новичка;
 - в) регулярные собеседования новичка с руководителем его подразделения и представителем кадровой службы;
 - г) введение в должность;
 - д) все вместе.

3. В чем заключается социально-психологический аспект адаптации?
- а) приспособление к новым физическим и психологическим нагрузкам;
 - б) приспособление к относительно новому социуму;
 - в) усвоение роли и организационного статуса рабочего места в структуре организации;
 - г) полное и успешное овладение новой профессией, т.е. привыкание, приспособление к содержанию и характеру труда, его условиям и организации;
 - д) адаптация к трудовой деятельности на уровне организма работника как целого, результатом чего становятся меньшие изменения его функционального состояния.
4. Выделите ключевой элемент адаптации
- а) знакомство непосредственно с рабочим местом;
 - б) знакомство с предприятием;
 - в) опыт работы;
 - г) налаживание внешних коммуникаций;
 - д) снижение конфликтности.
5. Для ускорения процесса адаптации нового сотрудника необходимо:
- а) позволить ему самостоятельно во всем разобраться;
 - б) познакомить его со спецификой организации и с сотрудниками;
 - в) постоянно контролировать его работу и давать оценки и советы;
 - г) изолировать его от влияния коллег;
 - д) не вмешиваться в процесс адаптации нового работника.
6. Какие виды адаптации выделяют ученые?
- а) первичная, вторичная, функциональная;
 - б) устойчивая, неустойчивая, прогрессирующая;
 - в) скрытая, явная, фрикционная;
 - г) профессиональная, психофизическая, социально-психологическая;
 - д) экономическая, социальная, политическая.

LMS-платформа – не предусмотрена

5.2.2. Домашняя работа

Примерный перечень тем

1. Составить чек лист для оценки процесса адаптации сотрудников(организация на выбор студента)

Примерные задания

- . Дать краткую характеристику организации, выбранной для анализа:
- профиль основной деятельности;
 - краткая история – год основания, основные изменения видов деятельности и организационной формы;
 - организационная структура;
 - анализ персонала (категории, возраст, стаж, образование).
2. Описать, как в данной организации осуществляется адаптация персонала:
1. Кто отвечает за процесс адаптации нового сотрудника в Вашей компании?
 2. Как происходит подготовка к приходу нового сотрудника?
 3. По каким критериям руководитель подразделения принимает решение о назначении наставника для новичка?

4. Кто, как и когда подводит итоги работы нового сотрудника в период испытательного срока?
5. Как и кем оценивается эффективность проведенных адаптационных мероприятий?
6. Как распределяются функции по адаптации новых сотрудников между службой по управлению персоналом, руководителем и наставниками?
7. Наметьте план мероприятий, необходимых для повышения эффективности системы адаптации в Вашей организации

LMS-платформа – не предусмотрена

5.3. Описание контрольно-оценочных мероприятий промежуточного контроля по дисциплине модуля

5.3.1. Зачет

Список примерных вопросов

1. Методы аудита системы адаптации
2. Особенности адаптации в зависимости от стадии развития организации
3. Этапы адаптационного процесса
4. Функции службы персонала при адаптации сотрудников
5. Сущность наставничества
6. Принципы и методы наставничества.
7. Виды адаптации персонала.
8. Программа адаптации персонала
9. Документационное обеспечение процесса адаптации
10. Особенности адаптации разных категорий сотрудников
11. Сущность welcome тренинга
12. Оценка эффективности системы адаптации
13. Инструменты управления адаптацией
14. Выбор инструментов управления адаптацией (от чего зависит)
15. Критерии адаптированности

LMS-платформа – не предусмотрена

5.4 Содержание контрольно-оценочных мероприятий по направлениям воспитательной деятельности

Направление воспитательной деятельности	Вид воспитательной деятельности	Технология воспитательной деятельности	Компетенция	Результаты обучения	Контрольно-оценочные мероприятия
Профессиональное воспитание	целенаправленная работа с информацией для использования в практических целях	Технология повышения коммуникативной компетентности	ПК-4	П-3	Практические/семинарские занятия