

## **Оценочные материалы по учебной дисциплине «Механизмы подбора педагогических кадров»**

Дополнительная профессиональная программа: «Менеджмент в образовании»

Настоящие оценочные материалы используются для проведения промежуточной аттестации обучающихся в Автономной некоммерческой организации дополнительного профессионального образования «Московская академия профессиональных компетенций» (далее - Академия) по учебной дисциплине «Механизмы подбора педагогических кадров» при реализации дополнительной профессиональной программы «Менеджмент в образовании».

Промежуточная аттестация по учебной дисциплине «Механизмы подбора педагогических кадров» проводится в форме с помощью тестирования.

Тестирование проводится с помощью системы дистанционного обучения (далее - СДО). В ней содержатся в электронном виде ответы (ключи) к тестированию.

### ***Правила проведения тестирования***

На тестирование отводится 1 академический час.

При выполнении тестирования необходимо ответить на все поставленные вопросы, пропуск ответов не допускается.

### ***Правило оценки результата тестирования обучающегося***

Результат тестирования определяется в зависимости от доли (в процентах) вопросов, на которые даны верные ответы, в общем количестве вопросов в тестировании (с округлением до целых процентов), что рассчитывается по формуле:  $(\text{Количество верно отвеченных вопросов}) / (\text{Общее количество вопросов в тестировании}) \times 100$ .

Результат тестирования в виде оценки по зачетной шкале оценивания («зачтено» / «не зачтено») определяется в соответствии с приведенной ниже шкалой соответствия:

### ***Шкала соответствия***

Результат менее 50% (не включая) - "Не зачтено"

Результат от 50% (включительно) до 100% - "Зачтено"

### ***Содержание тестирования***

Вопрос	<b>Общая схема процедуры подбора кадров представляется в следующем виде:</b>
--------	--

Тип вопроса	Вопрос с одиновчным выбором (один верный вариант ответа)
Инструкция	Укажите верный вариант ответа
Варианты ответов	<ul style="list-style-type: none"> <li>- планирование, разработка профиля должности, поиск и привлечение кандидатов, оценка и отбор, найм</li> <li>- поиск и привлечение кандидатов, планирование, разработка профиля должности, оценка и отбор, найм</li> <li>- планирование, разработка профиля должности, поиск и привлечение кандидатов, найм</li> </ul>

Вопрос	<b>Метод последующего отбора, включающий оценку соответствия профессионально важных качеств работника требованиям должности в процессе его непосредственной деятельности в организации и принятие окончательного решения о приеме на работу - это:</b>
Тип вопроса	Вопрос с одиновчным выбором (один верный вариант ответа)
Инструкция	Укажите верный вариант ответа
Варианты ответов	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Испытательный срок</li> <li>- Найм</li> <li>- Отбор</li> <li>- Оценка</li> </ul>

Вопрос	<b>Процесс формирования определенного пула кандидатов, количество которых будет достаточным для осуществления выбора и оптимальным с позиций энергозатратности - это:</b>
Тип вопроса	Вопрос с одиновчным выбором (один верный вариант ответа)

Инструкция	Укажите верный вариант ответа
Варианты ответов	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Отбор</li> <li>- Найм</li> <li>- Испытательный срок</li> <li>- Поиск и привлечение</li> </ul>

Вопрос	<b>Планирование персонала должно определять:</b>
Тип вопроса	Вопрос с множественным выбором (несколько верных вариантов ответа)
Инструкция	Укажите все верные варианты ответа (их может быть несколько)
Варианты ответов	<ul style="list-style-type: none"> <li>- количество и квалификацию персонала в будущем</li> <li>- методы привлечения необходимого персонала с учетом социальных аспектов</li> <li>- методы сокращения излишнего персонала с учетом социальных аспектов</li> <li>- способы содействия развитию персонала, приспособления его знаний к изменяющимся требованиям</li> </ul>

Вопрос	<b>Возможно ли на этапе планирования персонала установить ориентировочный уровень затрат, которые потребуют кадровые мероприятия?</b>
Тип вопроса	Вопрос с одиночным выбором (один верный вариант ответа)
Инструкция	Укажите верный вариант ответа

Варианты ответов	<ul style="list-style-type: none"> <li>- да</li> <li>- нет, это возможно только в процессе отбора</li> </ul>
------------------	--

Вопрос	<b>Документально оформленный набор профессиональных знаний, навыков, умений, личностных и других качеств, которыми должен обладать исполнитель задач и функций на конкретном рабочем месте, - это:</b>
Тип вопроса	Вопрос с одиночным выбором (один верный вариант ответа)
Инструкция	Укажите верный вариант ответа
Варианты ответов	<ul style="list-style-type: none"> <li>- портрет компетенций</li> <li>- штатное расписание</li> <li>- единица штатного расписания</li> <li>- должностные инструкции</li> </ul>

Вопрос	<b>Компетенции работников принято делить на следующие группы:</b>
Тип вопроса	Вопрос с множественным выбором (несколько верных вариантов ответа)
Инструкция	Укажите все верные варианты ответа (их может быть несколько)
Варианты ответов	<ul style="list-style-type: none"> <li>- профессиональные</li> <li>- методические</li> <li>- социальные</li> <li>- личные</li> </ul>

Вопрос	<b>К личностным компетенциям работников относятся:</b>
Тип вопроса	Вопрос с множественным выбором (несколько верных вариантов ответа)
Инструкция	Укажите все верные варианты ответа (их может быть несколько)
Варианты ответов	<ul style="list-style-type: none"> <li>- саморефлексия</li> <li>- самоконтроль</li> <li>- мотивация</li> <li>- эмпатия</li> <li>- знания</li> </ul>

Вопрос	<b>Знания, которые работник получил и может предоставить в распоряжение предприятия, - это:</b>
Тип вопроса	Вопрос с одиночным выбором (один верный вариант ответа)
Инструкция	Укажите верный вариант ответа
Варианты ответов	<ul style="list-style-type: none"> <li>- профессиональные компетенции</li> <li>- методические компетенции</li> <li>- социальные компетенции</li> <li>- личностные компетенции</li> </ul>

Вопрос	<b>Укажите верное утверждение:</b>
Тип вопроса	Вопрос с одиночным выбором (один верный вариант ответа)
Инструкция	Укажите верный вариант ответа

<p>Варианты ответов</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>- В формировании профиля должности помимо прочих обязательно должен принимать участие непосредственный руководитель подразделения.</li><li>- В формировании профиля должности обязательно НЕ должен принимать участие непосредственный руководитель подразделения (в антикоррупционных целях)</li></ul>
-------------------------	---