

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	Общая схема процедуры подбора кадров представляется в следующем виде:
--------	--

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

Вопрос	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:
Тип вопроса	Вопрос с одиновчным выбором (один верный вариант ответа)
Инструкция	Укажите верный вариант ответа
Варианты ответов	<ul style="list-style-type: none"> - Испытательный срок - Найм - Отбор - Оценка

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

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

Вопрос	Планирование персонала должно определять:
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"> - количество и квалификацию персонала в будущем - методы привлечения необходимого персонала с учетом социальных аспектов - методы сокращения излишнего персонала с учетом социальных аспектов - способы содействия развитию персонала, приспособления его знаний к изменяющимся требованиям

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

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

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

Вопрос	Компетенции работников принято делить на следующие группы:
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"> - профессиональные - методические - социальные - личные

Вопрос	К личностным компетенциям работников относятся:
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"> - саморефлексия - самоконтроль - мотивация - эмпатия - знания

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

Вопрос	Укажите верное утверждение:
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">- В формировании профиля должности помимо прочих обязательно должен принимать участие непосредственный руководитель подразделения.- В формировании профиля должности обязательно НЕ должен принимать участие непосредственный руководитель подразделения (в антикоррупционных целях)
-------------------------	---