

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Костина Лариса Николаевна
Должность: заместитель директора
Дата подписания: 23.12.2025 14:03:12
Уникальный программный ключ:
848621b05e7a2c59da67cc47a060a910fb948b62

Приложение 4
к образовательной программе

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

**для текущего контроля успеваемости и
промежуточной аттестации обучающихся**

ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Б1.В.28 Организация обучения и развития персонала
(индекс, наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

38.03.03 Управление персоналом
(код, наименование направления подготовки/специальности)

Управление персоналом организации и государственной службы
(наименование образовательной программы)

Бакалавр
(квалификация)

Заочная форма обучения
(форма обучения)

Год набора - 2022

Донецк

Автор(ы)-составитель(и) ФОС:

Киселева А.А., канд. экон. наук, доцент, доцент кафедры управления персоналом и экономики труда

РАЗДЕЛ 1.
ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
по учебной дисциплине «Управление человеческими ресурсами»

1.1. Основные сведения об учебной дисциплине

Таблица 1

Характеристика учебной дисциплины (сведения соответствуют разделу РПУД)

Образовательная программа	бакалавриата
Направление подготовки	38.03.03 Управление персоналом
Профиль	«Управление персоналом организации и государственной службы»
Количество разделов учебной дисциплины	4
Часть образовательной программы	Вариативной части образовательной программы
Формы контроля	- Текущий контроль (устный опрос, доклад (сообщение), контроль знаний по разделу (тестовое задание). - Промежуточная аттестация (экзамен)
Показатели	заочная форма обучения
Количество зачетных единиц (кредитов)	4
Семестр	8
Общая трудоемкость (академ. часов)	144
Аудиторная работа:	62
Лекционные занятия	58
Семинарские занятия	28
Консультация	2
Самостоятельная работа	59
Контроль	27
Недельное количество часов	10
в т.ч. аудиторных	4
<i>Форма промежуточной аттестации</i>	экзамен

1.2. Перечень компетенций с указанием этапов формирования в процессе освоения образовательной программы.

Таблица 2

Перечень компетенций и их элементов

Код компетенции	Формулировка компетенции	Элементы компетенции	Индекс элемента
ПК-5	Способен управлять трудовой карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, разрабатывать стратегии профессионального развития персонала, программы профориентации, трудовой, профессиональной и социальной адаптации и	Знать:	
		1 Теоретические и практические основы, способы, приемы, подходы, методику разработки стратегии профессионального развития персонала, программы профориентации, трудовой, профессиональной и социальной адаптации и	ПК-5 3-1

	стажировки персонала, выбирать оптимальные виды, формы и методы обучения, профессиональной подготовки и переподготовки, повышения квалификации и стажировки персонала, организовывать работу с кадровым резервом, формировать бюджет на проведение мероприятий по профессиональному развитию и обучению персонала, оценивать их эффективность	стажировки персонала	
		2 Теоретические основы, способы, подходы, приемы, методику формирования бюджета на организацию и проведение мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры, профессиональной подготовки и переподготовки, повышения квалификации и стажировки персонала, анализа их эффективности	ПК-5 З-2
		3 Теоретические основы, способы, подходы, приемы, методику определения потребности организации в развитии персонала, разработки планов и организации мероприятий по обучению и развитию	ПК-5 З-3
		Уметь:	
		1 Применять на практике теоретические и практические основы, способы, приемы, подходы, методику разработки стратегии профессионального развития персонала, программы профориентации, трудовой, профессиональной и социальной адаптации и стажировки персонала	ПК-3 У-1
		2 Применять на практике теоретические и практические основы, способы, приемы, подходы, методику разработки стратегии профессионального развития персонала, программы профориентации, трудовой, профессиональной и социальной адаптации и стажировки персонала	ПК-3 У-2
		3 Применять при осуществлении профессиональной деятельности знания теоретических основ, способов, подходов, приемов, методик определения потребности организации в развитии персонала, разработки планов и организации мероприятий по	ПК-3 У-3

		обучению и развитию	
		Владеть:	
		1 Практическими навыками применения теоретических и практических основ, способов, приемов, подходов, методики разработки стратегии профессионального развития персонала, программ профориентации, трудовой, профессиональной и социальной адаптации и стажировки персонала	ПК-3 В-1
		2 Практическими навыками применения в профессиональной деятельности знаний теоретических основ, способов, подходов, приемов, методики формирования бюджета на организацию и проведение мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры, профессиональной подготовки и переподготовки, повышения квалификации и стажировки персонала, анализа их эффективности, готовить предложения по совершенствованию	ПК-3 В-2
		3 Практическими навыками применения в профессиональной деятельности знаний теоретических основ, способов, подходов, приемов, методик определения потребности организации в развитии персонала, разработки планов и организации мероприятий по обучению и развитию	ПК-3 В-3

Таблица 3

Этапы формирования компетенций в процессе освоения основной образовательной программы

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) учебной дисциплины	Номер семестра	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
Раздел 1. Системный подход к обучению персонала				

1	Тема 1.1. Обучение как система. Факторы формирования системы обучения и развития персонала. Планирование и контроль обучения	8	ПК-3	Устный опрос, доклад (сообщение)
2	Тема 1.2. Тренинг как активная форма обучения	8	ПК-3	Устный опрос, доклад (сообщение), контроль знаний по разделу (тестовые задания)
Раздел 2. Компетентностный подход в управлении персоналом				
3	Тема 2.1. Компетентностный подход в обучении и развитии персонала	8	ПК-3	Устный опрос, доклад (сообщение)
4	Тема 2.2. Обучение для управления карьерой	8	ПК-3	Устный опрос, доклад (сообщение), контроль знаний по разделу (тестовые задания)
Раздел 3. Повышение квалификации и обучение персонала для целей организации				
5	Тема 3.1. Повышение квалификации руководителей	8	ПК-3	Устный опрос, доклад (сообщение)
6	Тема 3.2. Обучение в аспекте других задач организации: адаптации, формирования команды, управления корпоративной культурой	8	ПК-3	Устный опрос, доклад (сообщение), контроль знаний по разделу (тестовые задания)
Раздел 4. Организация системы обучения и развития персонала				
7	Тема 4.1. Управление знаниями в компании	8	ПК-3	Устный опрос, доклад (сообщение)
8	Организация системы обучения и развития. Принципы формирования бюджета на обучение и развитие персонала	8	ПК-3	Устный опрос, доклад (сообщение), контроль знаний по разделу (тестовые задания)

1.3. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах формирования, описание шкалы оценивания.

Дескриптор компетенции	Показатель оценки	Шкалы оценивания		Критерии оценивания
		Государственная	Баллы	
1	2	3	4	5
Знает	ПК-3 З-1 – З-3	Отлично	90-100	теоретическое содержание дисциплины освоено полностью, без пробелов; необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные рабочей программой дисциплины задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному
Умеет	ПК-3 У-1 – У-3			
Владеет	ПК-3 В-1 – В-3			
Знает	ПК-3 З-1 – З-3	Хорошо	75-89	теоретическое содержание дисциплины освоено полностью, без пробелов; некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные рабочей программой дисциплины задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено минимальным числом баллов, некоторые виды заданий выполнены с ошибками
Умеет	ПК-3 У-1 – У-3			
Владеет	ПК-3 В-1 – В-3			
Знает	ПК-3 З-1 – З-3	Удовлетворительно	60-74	теоретическое содержание дисциплины освоено частично, но пробелы не носят существенного характера; необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, большинство предусмотренных рабочей программой дисциплины учебных задания
Умеет	ПК-3 У-1 – У-3			
Владеет	ПК-3 В-1 – В-3			

Дескриптор компетенции	Показатель оценки	Шкалы оценивания		Критерии оценивания
		Государственная	Баллы	
1	2	3	4	5
				выполнено, некоторые из выполненных заданий содержат ошибки
Знает	ПК-3 З-1 – З-3	Неудовлетворительно	0-59	теоретическое содержание дисциплины не освоено полностью; необходимые практические навыки работы не сформированы, все предусмотренные рабочей программой дисциплины задания выполнены с грубыми ошибками либо совсем не выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к минимальному
Умеет	ПК-3 У-1 – У-3			
Владеет	ПК-3 В-1 – В-3			

РАЗДЕЛ 2. ТЕКУЩИЙ КОНТРОЛЬ

Текущий контроль знаний используется для оперативного и регулярного управления учебной деятельностью (в том числе самостоятельной работой) обучающихся. В условиях балльно-рейтинговой системы контроля результаты текущего оценивания обучающегося используются как показатель его текущего рейтинга. Текущий контроль успеваемости осуществляется в течение семестра, в ходе повседневной учебной работы по индивидуальной инициативе преподавателя. Данный вид контроля стимулирует у обучающегося стремление к систематической самостоятельной работе по изучению учебной дисциплины.

Распределение баллов по рейтинговой системе оценивания по видам учебной деятельности (**очная** форма обучения)

Сумма баллов по разделу	Раздел 1			Раздел 2				Раздел 3				Раздел 4			Научная составляющая - 10	Сумма баллов за дисциплину - 100		
Темы	Т. 1.1	Т. 1.2	Контроль знаний учебного раздела дисциплины- 3 Тестовые задания	Т. 2.1	Т. 2.2	Контроль знаний учебного раздела дисциплины- 3 Тестовые задания	Т. 3.1	Т. 3.2	Контроль знаний учебного раздела дисциплины- 3 Тестовые задания	Т. 4.1	Т. 3.3	Контроль знаний учебного раздела дисциплины- 3 Тестовые задания						
Виды работ: Лекции	-	-		-	-		-	-		-	-		-	-				
Семинарские занятия: - устный опрос; - доклад (сообщение); - контроль знаний по разделу (тестовые задания)	5	5		5	5		5	5		5	5		5					
Индивидуальное задание * - научная статья (тезисы к конференции, презентация)																		
Самостоятельная работа - доклад (сообщение)	1	1		1	1		1	1		1	1							
Сумма баллов	20			25				25				20			10	100		

* Индивидуальное задание представляет собой научное исследование выбранной студентом или преподавателем проблемы в области проблем управления персоналом, результатом которого является научная статья (тезисы к конференции, презентация).

2.1. Описание оценочных средств по видам заданий текущего контроля

2.1.1. Рекомендации по оцениванию устных ответов обучающихся

С целью контроля усвоения прослушанного на лекции материала и определения уровня подготовленности обучающихся по теме в начале каждого семинарского занятия преподавателем проводится индивидуальный или фронтальный устный опрос по вопросам к семинарскому занятию.

Критерии оценки:

правильность ответа по содержанию задания (учитывается количество и характер ошибок при ответе);

полнота и глубина ответа (учитывается количество усвоенных фактов, понятий и т.п.);

сознательность ответа (учитывается понимание излагаемого материала);

логика изложения материала (учитывается умение строить целостный, последовательный рассказ, грамотно пользоваться специальной терминологией);

рациональность использованных приемов и способов решения поставленной учебной задачи (учитывается умение использовать наиболее прогрессивные и эффективные способы достижения цели);

своевременность и эффективность использования наглядных пособий и технических средств при ответе (учитывается грамотно и с пользой применять наглядность и демонстрационный опыт при устном ответе);

использование дополнительного материала (обязательное условие);

рациональность использования времени, отведенного на задание (не одобряется растянутость выполнения задания, устного ответа во времени, с учетом индивидуальных особенностей обучающихся).

1 балл (отлично) - ставится, если обучающийся:

- 1) полно и аргументировано отвечает по содержанию вопроса;
- 2) обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры;
- 3) излагает материал последовательно и правильно, с соблюдением исторической и хронологической последовательности;

0,75 балла (хорошо) - ставится, если обучающийся дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для оценки «хорошо», но допускает 1- 2 ошибки, которые сам же исправляет.

0,5 балла (удовлетворительно) - ставится, если обучающийся обнаруживает знание и понимание основных положений данного задания, но:

- 1) излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил;
- 2) не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры;
- 3) излагает материал непоследовательно и допускает ошибки.

0 баллов (неудовлетворительно) * - ставится, если обучающийся обнаруживает незнание ответа на соответствующее задание, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал.

* 0 в журнал не ставится

ВОПРОСЫ ДЛЯ САМОПОДГОТОВКИ ОБУЧАЮЩИХСЯ

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) учебной дисциплины	<i>Вопросы для подготовки к индивидуальному / фронтальному устному опросу по темам дисциплины</i>
Раздел 1. Системный подход к обучению персонала		
1	Тема 1.1. Обучение как система. Факторы формирования системы обучения и развития персонала. Планирование и контроль обучения	<i>План семинара №1</i> 1. Суть системного подхода к обучению персонала 2. Характеристика факторов, влияющих на формировании системы обучения и развития персонала 3. Планирование и контроль обучения персонала.
2	Тема 1.2. Тренинг как активная форма обучения	<i>План семинара №2:</i> 1. Понятие тренинга, история возникновения. 2. Классификация тренингов. Методы применяемые в тренинге. <i>План семинара №3:</i> 1. Ведущий и участники тренинга. Цели и задачи субъектов тренинга. 2. Построение программы тренинга. 3. Проведение тренинга. Результативность, удовлетворенность участников процесса.
Раздел 2. Компетентностный подход в управлении персоналом		
3	Тема 2.1. Компетентностный подход в обучении и развитии персонала	<i>План семинара №4:</i> 1. Использование модели компетенций в обучении персонала 2. Организация обучения и развития персонала по компетенциям <i>План семинара №5:</i> 1. Установка форм управления обучением и развитием 2. Система стимулирования персонала на основе компетенций
4	Тема 2.2. Обучение для управления карьерой	<i>План семинара №6:</i> 1. Системный подход в управлении карьерой. 2. Принципы, функции и методы управления карьерой. <i>План семинара №7:</i> 3. Виды и формы управления карьерой. 4. Условия эффективности управления карьерой.
Раздел 3. Повышение квалификации и обучение персонала для целей организации		
5	Тема 3.1. Повышение квалификации руководителей	<i>План семинара №8:</i> 1. Основные понятия и концепции повышения квалификации управленческого персонала. 2. Квалификация и компетенция <i>План семинара №9:</i> 1. Повышение квалификации как фактор эффективности управления персоналом. 2. Оценка управленческого персонала: методы и подходы.
6	Тема 3.2. Обучение в аспекте других задач организации:	<i>План семинара №10:</i> 1. Технология работы по организации обучения

	адаптации, формирования команды, управления корпоративной культурой	<p>персонала.</p> <p>2. Роль обучения в адаптации персонала.</p> <p>3. Роль обучения в формировании команды.</p> <p>План семинара №11:</p> <p>1. Обучение персонала как часть корпоративной культуры.</p> <p>2. Система корпоративного обучения</p>
Раздел 4. Организация системы обучения и развития персонала		
7	Тема 4.1. Управление знаниями в компании	<p>План семинара №12:</p> <p>1. Современная теория управления знаниями. Модели управления знаниями.</p> <p>2. Стратегии приращения знаний фирмой.</p> <p>План семинара №13:</p> <p>1. Компетентностный подход к управлению знаниями</p> <p>2. Стратегии управления знаниями</p> <p>3. Институциональный подход к управлению знаниями</p>
8	Тема 4.2. Организация системы обучения и развития. Принципы формирования бюджета на обучение и развитие персонала	<p>План семинара №14:</p> <p>1. Организация системы обучения и развития.</p> <p>2. Принципы формирования бюджета на обучение и развитие персонала</p> <p>3. Этапы формирования бюджета на обучение и развитие персонала.</p>

2.1.2. Рекомендации по оцениванию результатов тестирования обучающихся

В завершении изучения каждого раздела учебной дисциплины проводится контроль знаний по разделу в форме ответов на тестовые задания.

Критерии оценивания. Уровень выполнения текущих тестовых заданий оценивается в баллах (максимум – 3 балла). Баллы выставляются следующим образом: правильное выполнение задания, где надо выбрать один верный ответ – 1 балл.

ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ

Тестовые задания для текущего контроля знаний обучающихся по разделу 1

Выберите один верный ответ на вопрос

1. Система мер, осуществляемых предприятием с целью привлечения необходимого количества работников определенной квалификации для достижения своих целей – это

- А) набор персонала
- Б) отбор персонала
- В) адаптация персонала
- Г) подбор персонала

2. Какой вид тренинга ставит целью совершенствование навыков сотрудников организации в области успешного решения бизнес-задач, достижения большей

эффективности в сферах производственной деятельности и управленческого взаимодействия:

- А) навыковый
- Б) психотерапевтический
- В) социально-психологический
- Г) бизнес-тренинг

3. Какой вид тренинга ставит целью коррекцию отдельных проявлений личности, получение нового полезного опыта, рост личности:

- А) тренинг умений
- Б) тренинг личностного роста
- В) тренинг коммуникативной компетентности и командного взаимодействия
- Г) психологический тренинг

Тестовые задания для текущего контроля знаний обучающихся по разделу 2

Выберите один верный ответ на вопрос

1. Фактическим зачислением работника в состав персонала организации считается

- А) дата подписания контракта
- Б) дата подачи заявления о приёме на работу
- В) дата собеседования при приёме на работу
- Г) дата подписания должностной инструкции

2. Приспособление человека к новым физическим и психологическим нагрузкам, физиологическим условиям труда – это

- А) социально-психологическая адаптация
- Б) психофизиологическая адаптация
- В) профессиональная адаптация
- Г) организационная адаптация

3. Какой из видов стресса, проявляющийся в процессе адаптации сотрудника, обусловлен высокой степенью ответственности за последствия принятых решений

- А) эмоциональный
- Б) психологический
- В) управленческий
- Г) адаптационный

Тестовые задания для текущего контроля знаний обучающихся по разделу 3

Выберите один верный ответ на вопрос

1. Какой из методов обучения новых сотрудников на производстве предполагает прикрепление ученика к квалифицированному работнику или к бригадиру при самостоятельном изучении теоретического курса

- А) бригадная форма подготовки
- Б) индивидуальное обучение
- В) курсовая форма подготовки
- Г) коллективное обучение

2. Какая из форм профессионального обучения руководителей и специалистов предполагает анализ и групповое обсуждение реальной проблемы, которая существует на предприятии и принятие соответствующего решения

- А) метод специальных задач
- Б) деловая игра
- В) кейс-стадиз
- Г) ролевая игра

3 Обучение, направленное на поддержку и совершенствование профессионального уровня, знаний и умений персонала

- А) повышение квалификации
- Б) подготовка новых работников
- В) переподготовка
- Г) получение образования

Тестовые задания для текущего контроля знаний обучающихся по разделу 4

Выберите один верный ответ на вопрос

1. Для какого типа организационной культуры характерен стереотип, что, подавляющее большинство работников готовы напряженно трудиться ради достижения целей, находящихся за пределами их личных интересов

- А) бюрократическая
- Б) органическая
- В) предпринимательская
- Г) партисипативная

2. Профессиональный и должностной рост в основной сфере деятельности, по ступенькам роста – это карьера

- А) горизонтальная
- Б) центростремительная
- В) вертикальная
- Г) профессиональная

3. На каком из этапов формирования трудовой карьеры идет процесс роста, продвижения по службе, растет потребность в самоутверждении, достижении более высокого статуса

- А) сохранения
- Б) продвижения
- В) адаптационный
- Г) завершающий

2.1.3. Рекомендации по оцениванию докладов, сообщений

Максимальное количество баллов	Критерии
1	Выставляется обучающемуся если он выразил своё мнение по сформулированной проблеме, аргументировал его, точно

	определив проблему содержание и составляющие. Приведены данные отечественной и зарубежной литературы, статистические сведения, информация нормативно правового характера. Обучающийся знает и владеет навыком самостоятельной исследовательской работы по теме исследования; методами и приемами анализа теоретических и/или практических аспектов изучаемой области. Фактических ошибок, связанных с пониманием проблемы, нет; графически работа оформлена правильно.
0,75	Выставляется обучающемуся если работа характеризуется смысловой цельностью, связностью и последовательностью изложения; допущено не более 1 ошибки при объяснении смысла или содержания проблемы. Для аргументации приводятся данные отечественных и зарубежных авторов. Продемонстрированы исследовательские умения и навыки. Фактических ошибок, связанных с пониманием проблемы, нет. Допущены отдельные ошибки в оформлении работы.
0,5	Выставляется обучающемуся если в работе студент проводит достаточно самостоятельный анализ основных этапов и смысловых составляющих проблемы; понимает базовые основы и теоретическое обоснование выбранной темы. Привлечены основные источники по рассматриваемой теме. Допущено не более 2 ошибок в содержании проблемы, оформлении работы.
0*	Выставляется обучающемуся если работа представляет собой пересказанный или полностью заимствованный исходный текст без каких бы то ни было комментариев, анализа. Не раскрыта структура и теоретическая составляющая темы. Допущено три или более трех ошибок в содержании раскрываемой проблемы, в оформлении работы.

* - 0 в журнал не ставится

ТЕМЫ ДОКЛАДОВ, СООБЩЕНИЙ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ

- 1 Понятие и основные тенденции развития персонала.
- 2 Организация профессионального обучения.
- 3 Внутренние стажировки для новых сотрудников и ротация сотрудников.
- 4 Интернет - конференция. Электронное обучение (онлайн - обучение).
- 5 Самообразование сотрудников. Обучение действием («кружки качества»).
- 6 Повышение профессионального мастерства менеджеров.
- 7 Управление карьерой госслужащего.
- 8 Методы и формы обучения персонала.
- 9 Управление карьерой менеджера.
- 10 Оценка потребности персонала в обучении.
- 11 Коучинг как современный подход к обучению персонала.
- 12 Малобюджетные формы обучения персонала.
- 13 Значение обучения персонала.
- 14 Наставничество. Обучение на рабочем месте.
- 15 Формы обучения (анализ кейсов).

- 16 Разработка программ обучения сотрудников. Использование внутренних ресурсов
- 17 Корпоративный университет: основные ресурсы и жизненные силы.
- 18 Философия развития персонала организации.
- 19 Экономика развития, снижение издержек на обучение.
- 20 Оценка эффективности обучения персонала.

2.1.4. Рекомендации по оцениванию НИРС (тезисов)

Максимальное количество баллов	Критерии
8-9	Выставляется обучающемуся, если он выразил своё мнение по сформулированной проблеме, аргументировал его, точно определив проблему содержание и составляющие. Приведены данные отечественной и зарубежной литературы, статистические сведения, информация нормативно правового характера. Обучающийся знает и владеет навыком самостоятельной исследовательской работы по теме исследования; методами и приемами анализа теоретических и/или практических аспектов изучаемой области. Фактических ошибок, связанных с пониманием проблемы, нет; графически работа оформлена правильно.
6-7	Выставляется обучающемуся, если работа характеризуется смысловой цельностью, связностью и последовательностью изложения; допущено не более 1 ошибки при объяснении смысла или содержания проблемы. Для аргументации приводятся данные отечественных и зарубежных авторов. Продемонстрированы исследовательские умения и навыки. Фактических ошибок, связанных с пониманием проблемы, нет. Допущены отдельные ошибки в оформлении работы.
3-5	Выставляется обучающемуся, если в работе студент проводит достаточно самостоятельный анализ основных этапов и смысловых составляющих проблемы; понимает базовые основы и теоретическое обоснование выбранной темы. Привлечены основные источники по рассматриваемой теме. Допущено не более 2 ошибок в содержании проблемы, оформлении работы.
1-2	Выставляется обучающемуся, если работа представляет собой пересказанный или полностью заимствованный исходный текст без каких бы то ни было комментариев, анализа. Не раскрыта структура и теоретическая составляющая темы. Допущено три или более трех ошибок в содержании раскрываемой проблемы, в оформлении работы.

ТЕМЫ ТЕЗИСОВ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ

1. Влияние факторов формирования системы обучения и развития персонала.
2. Организация планирования и контроля обучения.

3. Применение тренингов: цели, функции, сферы применения, ограничения.
4. Обучение и инновации через тренинг.
5. Типы тренингов: социально-психологический, бизнес-тренинг.
6. Классификация видов тренинга по разным основаниям: тематика, типы, участники, уровни проблем.
7. Компетенции: определения, подходы.
8. Эволюция подходов к обучению руководителей.
9. Компетентностный подход в сравнении с традиционным обучением.
10. Понятие карьеры. Жизненные этапы, влияющие на карьеру.
11. Традиционное и новое понимание карьеры в условиях нестабильной занятости.
12. Факторы, влияющие на управление карьерой.
13. Цели обучения и развития руководителей.
14. Формальные и неформальные подходы к повышению квалификации.
15. Влияние повышения квалификации руководителей на эффективность деятельности организации.
16. Обучение при введении в организацию (в период адаптации).
17. Вводный инструктаж.
18. Знакомство с рабочим местом, официальные вводные курсы, welcome-тренинги.
19. Вводное обучение на рабочем месте.
20. Определение управления знаниями. Цели управления знаниями и выгоды для компании.
21. Подходы к управлению знаниями.

КОМПЛЕКТ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ (ЭКЗАМЕН)

№ п/п	Содержание оценочного средства (вопрос к экзамену, практические задания, ситуационные задачи и т.д.)	Индекс оцениваемой компетенции или ее элементов
Вопросы к экзамену		
Раздел 1. Системный подход к обучению персонала		
Тема 1.1. Обучение как система. Факторы формирования системы обучения и развития персонала. Планирование и контроль обучения		
1.	Методологические особенности курса. Предмет, задачи, структура курса.	ПК-3 З-1 – З-3
2.	Факторы формирования системы обучения и развития персонала.	ПК-3 З-1 – З-3 ПК-3 У-1 – У-3
3.	Планирование и контроль обучения.	ПК-3 З-1 – З-3 ПК-3 У-1 – У-3 ПК-3 В-1 – В-3
Тема 1.2. Тренинг как активная форма обучения		
4.	Общая характеристика возможностей тренингов: цели, функции, сферы применения, ограничения.	ПК-3 З-1 – З-3
5.	Обучение и инновации через тренинг.	ПК-3 З-1 – З-3 ПК-3 У-1 – У-3 ПК-3 В-1 – В-3
6.	Типы тренингов: социально-психологический, бизнес-тренинг.	ПК-3 З-1 – З-3 ПК-3 У-1 – У-3

		ПК-3 В-1 – В-3
7.	Классификация видов тренинга по разным основаниям: тематика, типы, участники, уровни проблем.	ПК-3 3-1 – 3-3
Раздел 2. Компетентностный подход в управлении персоналом Тема 2.1. Компетентностный подход в обучении и развитии персонала организациях.		
8	Компетенции: определения, подходы.	ПК-3 3-1 – 3-3
9	Компетентностный подход в сравнении с традиционным обучением.	ПК-3 3-1 – 3-3 ПК-3 У-1 – У-3 ПК-3 В-1 – В-3
Тема 2.2. Обучение для управления карьерой		
10	Понятие карьеры. Жизненные этапы, влияющие на карьеру.	ПК-3 3-1 – 3-3
11	Традиционное и новое понимание карьеры в условиях нестабильной занятости.	ПК-3 3-1 – 3-3
12	Факторы, влияющие на управление карьерой.	ПК-3 3-1 – 3-3 ПК-3 У-1 – У-3 ПК-3 В-1 – В-3
Раздел 3. Повышение квалификации и обучение персонала для целей организации Тема 3.1. Повышение квалификации руководителей		
13	Эволюция подходов к обучению руководителей.	ПК-3 3-1 – 3-3
14	Цели обучения и развития руководителей.	ПК-3 3-1 – 3-3 ПК-3 У-1 – У-3
15	Формальные и неформальные подходы к повышению квалификации.	ПК-3 3-1 – 3-3 ПК-3 У-1 – У-3 ПК-3 В-1 – В-3
16	Влияние повышения квалификации руководителей на эффективность деятельности организации.	ПК-3 3-1 – 3-3 ПК-3 У-1 – У-3 ПК-3 В-1 – В-3
Тема 3.2. Обучение в аспекте других задач организации: адаптации, формирования команды, управления корпоративной культурой		
17	Обучение при введении в организацию (в период адаптации).	ПК-3 3-1 – 3-3 ПК-3 У-1 – У-3 ПК-3 В-1 – В-3
18	Вводный инструктаж.	ПК-3 3-1 – 3-3 ПК-3 У-1 – У-3 ПК-3 В-1 – В-3
19	Знакомство с рабочим местом, официальные вводные курсы, welcome-тренинги.	ПК-3 3-1 – 3-3 ПК-3 У-1 – У-3 ПК-3 В-1 – В-3
20	Вводное обучение на рабочем месте.	ПК-3 3-1 – 3-3 ПК-3 У-1 – У-3 ПК-3 В-1 – В-3
Раздел 4. Организация системы обучения и развития персонала Тема 4.1. Управление знаниями в компании		
21	Определение управления знаниями. Цели управления знаниями и выгоды для компании.	ПК-3 3-1 – 3-3 ПК-3 У-1 – У-3 ПК-3 В-1 – В-3
22	Понятия знаний. Типы знаний. Подходы к управлению знаниями	ПК-3 3-1 – 3-3 ПК-3 У-1 – У-3

		ПК-3 В-1 – В-3
23	Процесс передачи знаний: содержание, механизмы, факторы, влияющие на него.	ПК-3 З-1 – З-3 ПК-3 У-1 – У-3 ПК-3 В-1 – В-3
24	Корпоративные программы обучения. Требования ISO к содержанию программы.	ПК-3 З-1 – З-3 ПК-3 У-1 – У-3 ПК-3 В-1 – В-3
25	Формы программ (простые и комплексные). Корпоративный университет.	ПК-3 З-1 – З-3 ПК-3 У-1 – У-3 ПК-3 В-1 – В-3
Тема 4.2. Организация системы обучения и развития. Принципы формирования бюджета на обучение и развитие персонала		
26	Документы по обучению и развитию персонала.	ПК-3 З-1 – З-3 ПК-3 У-1 – У-3 ПК-3 В-1 – В-3

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
 ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ
 ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
 ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
 «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
 ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ»

Направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом

Профиль: «Управление персоналом организации и государственной службы»

Кафедра управления персоналом и экономики труда

Учебная дисциплина «Организация обучения и развития персонала»

Курс 2

Семестр 3

Форма обучения очная

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ №5

Теоретические вопросы.

- 1 Факторы формирования системы обучения и развития персонала.
2. Вводный инструктаж.
3. Корпоративные программы обучения. Требования ISO к содержанию программы.

Экзаменатор: _____ А.А. Киселева

Утверждено на заседании кафедры «26» августа 2022 г. (Протокол № 1)

Зав.кафедрой: _____ А.М. Стадник