

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Костина Лариса Николаевна
Должность: заместитель директора
Дата подписания: 23.12.2025 14:03:11
Уникальный программный ключ:
848621b05e7a2c59da67cc47a060a910fb948b62

Приложение 4
к образовательной программе

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

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

ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Б1.В.15 Формирование кадрового резерва организации
(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:

*Лошинская Е.Н., канд. наук по гос. управлению, доцент, заведующий кафедрой
экономики предприятия*

РАЗДЕЛ 1.
ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
по дисциплине «Формирование кадрового резерва организации»

1.1. Основные сведения об дисциплине

Таблица 1
 Характеристика дисциплины

| | |
|---|---|
| Образовательная программа | Бакалавр |
| Направление подготовки | 38.03.03 «Управление персоналом» |
| Профиль | Управление персоналом организаций и государственной службы |
| Количество разделов учебной дисциплины | 2 |
| Часть образовательной программы | Б1.В.15 дисциплина части, формируемая участниками образовательных отношений |
| Формы текущего контроля | - Текущий контроль (индивидуальный, фронтальный устный опрос; тестовое задание; ситуационное задание; реферат; мини-кейс контроль знаний по разделу). - Промежуточная аттестация (зачет с оценкой) |
| <i>Показатели</i> | заочная форма обучения |
| Количество зачетных единиц (кредитов) | 3 |
| Семестр | 5 |
| Общая трудоемкость (академ. часов) | 108 |
| Аудиторная контактная работа: | 62 |
| Лекционные занятия | 20 |
| Семинарские занятия | 40 |
| Консультации | 2 |
| Самостоятельная работа | 46 |
| Контроль | - |
| <i>Форма промежуточной аттестации</i> | зачет с оценкой |

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-5.1 | Анализирует структуру персонала, имеющиеся вакансии, разрабатывает планы профессиональной карьеры | Знать: структуре рынка труда структуре персонала организации теоретические основы формирования кадрового резерва | ПК-5.1 3-1 ПК-5.1 3-2 ПК-5.1 3-3 |

| | | | |
|--------|--|---|--|
| | | <p>Уметь: анализировать рынок труда анализировать рынок труда анализировать профессиональные, деловые и личностные качества работников с целью рационального их использования</p> <p>Владеть: навыками системы планирования карьерного роста методикой разработки и внедрения требований к должностям навыками организации процесса оптимизации персонала</p> | ПК-5.1 У-1 ПК-5.1 У-2 ПК-5.1 У-3 ПК-5.1 В-1 ПК-5.1 В-2 ПК-5.1 В-3 |
| ПК-5.2 | Разрабатывает стратегии профессионального развития персонала, программы профориентации, трудовой, профессиональной и социальной адаптации и стажировки персонала | <p>Знать: стратегии профессионального развития персонала знать направления подготовки программ повышения квалификации и стажировки персонала знать направления подготовки программ переквалификации персонала</p> <p>Уметь: проводить анализ деятельность отдельного работника анализировать кадровый потенциал организации анализировать социальные процессы и отношения в организации</p> <p>Владеть: методами планирования численности и профессионального состава персонала в соответствии со стратегическими планами организации навыками разработки, обоснования и внедрения проектов методами разработки стратегии профессионального развития персонала</p> | ПК-5.2 З-1 ПК-5.2 З-2 ПК-5.2 З-3 ПК-5.2 У-1 ПК-5.2 У-2 ПК-5.2 У-3 ПК-5.2 В-1 ПК-5.2 В-2 ПК-5.2 В-3 |
| ПК-5.3 | Организует мероприятия по развитию и построению профессиональной карьеры, формирует кадровый резерв и организует работу с ним | <p>Знать: мероприятия по развитию и построению профессиональной карьеры методологию формирования кадрового резерва организацию работы с кадровым резервом</p> <p>Уметь: стимулировать работников</p> | ПК-5.3 З-1 ПК-5.3 З-2 ПК-5.3 З-3 ПК-5.3 У-1 |

| | | | |
|--------|---|---|--|
| | | применять методику формирования карьерного резерва | ПК-5.3 У-2 |
| | | организовывать работу с кадровым резервом | ПК-5.3 У-3 |
| | | Владеть: мотивационными и стимулирующими факторами | ПК-5.3 В-1 |
| | | основами организации работы с кадровым резервом | ПК-5.3 В-2 |
| | | методикой текущей деловой оценки персонала (в т. ч. аттестации) в соответствии со стратегическими планами организации | ПК-5.3 В-3 |
| ПК-5.4 | Формирует бюджет на организацию и проведение мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала, обучения, профессиональной подготовки и переподготовки, повышения квалификации и стажировки персонала, анализирует их эффективность, готовит предложения по совершенствованию | Знать: процесс бюджетирования основные факторы формирования бюджета по развитию профессиональной карьеры работников мероприятия по совершенствованию процесса построения профессиональной карьеры Уметь: формировать бюджет на организацию и проведение мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала учитывать специфику организации минимизировать затраты по развитию профессиональной карьеры работников организации Владеть: методикой бюджетирования навыками разработки и внедрения бюджета кадровой политики организации методом минимизации затрат | ПК-5.4 З-1 ПК-5.4 З-2 ПК-5.4 З-3 ПК-5.4 У-1 ПК-5.4 У-2 ПК-5.4 У-3 ПК-5.4 В-1 ПК-5.4 В-2 ПК-5.4 В-3 |
| ПК-5.5 | ПК-5.5: Определяет потребность организации в развитии персонала, разрабатывает планы, организует мероприятия по обучению и развитию | Знать: основы кадрового планирования основы разработки и внедрения требований к должностям критерии подбора и расстановки персонала Уметь: определять потребность организации в развитии персонала разрабатывать планы карьерного роста организовывать мероприятия по обучению и развитию персонала | ПК-5.5 З-1 ПК-5.5 З-2 ПК-5.5 З-3 ПК-5.5 У-1 ПК-5.5 У-2 ПК-5.5 У-3 |

| | | | |
|--|--|---|------------|
| | | Владеть: навыками организации процесса планирования структуры персонала | ПК-5.5 В-1 |
| | | методами планирования численности и профессионального состава персонала | ПК-5.5 В-2 |
| | | навыками организации работы по определению потребности в развитии персонала | ПК-5.5 В-3 |

Таблица 3

Этапы формирования компетенций в процессе освоения основной образовательной программы

| № п/п | Контролируемые разделы (темы) дисциплины | Номер Семестр а | Код контролируемой компетенции (или ее части) | Наименование оценочного средства |
|---|---|-----------------------|--|---|
| Раздел 1. Методология формирования и использования кадрового резерва предприятия | | | | |
| 1 | Тема 1.1. Понятие и сущность кадрового резерва | 5 | ПК-5.1, ПК-5.2, ПК-5.3, ПК-5.4., ПК-5.5 | индивидуальный, фронтальный устный опрос, тестовые и ситуационные задания |
| 2 | Тема 1.2. Типология кадрового резерва | 5 | ПК-5.1, ПК-5.2, ПК-5.3, ПК-5.4., ПК-5.5 | индивидуальный, фронтальный устный опрос, тестовые и ситуационные задания |
| 3 | Тема 1.3. Формирование кадрового резерва | 5 | ПК-5.1, ПК-5.2, ПК-5.3, ПК-5.4., ПК-5.5 | индивидуальный, фронтальный устный опрос, тестовые и ситуационные задания |
| 4 | Тема 1.4. Алгоритм подготовки кадрового резерва | 5 | ПК-5.1, ПК-5.2, ПК-5.3, ПК-5.4., ПК-5.5 | индивидуальный, фронтальный устный опрос, тестовое и ситуационное задание, реферат, мини-кейс, контроль знаний по разделу |
| Раздел 2. Технологии формирования кадрового резерва | | | | |
| 5 | Тема 2.1. Схема формирования кадрового резерва | 5 | ПК-5.1, ПК-5.2, ПК-5.3, ПК-5.4., ПК-5.5 | индивидуальный, фронтальный устный опрос, тестовые и ситуационные |

| | | | | |
|---|--|---|---|---|
| | | | | задания |
| 6 | Тема 2.2. Модель системы кадрового резерва: принципы и функции | 5 | ПК-5.1, ПК-5.2, ПК-5.3, ПК-5.4., ПК-5.5 | индивидуальный, фронтальный устный опрос, тестовые и ситуационные задания |
| 7 | Тема 2.3. Критерии оценки эффективности работы по формированию кадрового резерва | 5 | ПК-5.1, ПК-5.2, ПК-5.3, ПК-5.4., ПК-5.5 | индивидуальный, фронтальный устный опрос, тестовое и ситуационное задание, реферат, мини-кейс, контроль знаний по разделу |

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

| Дескриптор компетенций | Показатель оценки | Шкалы оценивания | | | Критерии оценивания |
|------------------------|--|------------------------|--------|------|---|
| | | Государственная оценка | Баллы | ECTS | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | | 6 |
| Знает | ПК-5.1 3-1,2,3 ПК-5.2 3-1,2,3 ПК-5.3 3-1,2,3 ПК-5.4 3-1,2,3 ПК-5.5.3-1,2,3 | Отлично | 90-100 | A | 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-5.1 У-1,2,3 ПК-5.2 У-1,2,3 ПК-5.3 У-1,2,3 ПК-5.4 У-1,2,3 ПК-5.5.У-1,2,3 | | | | |
| Владеет | ПК-5.1 В-1,2,3 ПК-5.2 В-1,2,3 ПК-5.3 В-1,2,3 ПК-5.4 В-1,2,3 ПК-5.5.В-1,2,3 | Хорошо | 75-89 | B, C | 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 |
| Знает | ПК-5.1 3-1,2,3 ПК-5.2 3-1,2,3 ПК-5.3 3-1,2,3 ПК-5.4 3-1,2,3 ПК-5.5.3-1,2,3 | | | | |
| Умеет | ПК-5.1 У-1,2,3 ПК-5.2 У-1,2,3 ПК-5.3 У-1,2,3 ПК-5.4 У-1,2,3 ПК-5.5.У-1,2,3 | | | | |
| Владеет | ПК-5.1 В-1,2,3 ПК-5.2 В-1,2,3 | | | | |

| Дескрипто р компетенц ии | Показатель оценки | Шкалы оценивания | | | Критерии оценивания |
|--------------------------------|--|--------------------------------|-------|-------|---|
| | | Государ- ственная оценка | Баллы | ECTS | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | | 6 |
| | ПК-5.3 В-1,2,3 ПК-5.4 В-1,2,3 ПК-5.5.В-1,2,3 | | | | минимальным числом баллов, некоторые виды заданий выполнены с ошибками |
| Знает | ПК-5.1 3-1,2,3 ПК-5.2 3-1,2,3 ПК-5.3 3-1,2,3 ПК-5.4 3-1,2,3 ПК-5.5.3-1,2,3 | Удовлетворительно | 60-74 | D, E | теоретическое содержание дисциплины освоено частично, но пробелы не носят существенного характера; необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, большинство |
| Умеет | ПК-5.1 У-1,2,3 ПК-5.2 У-1,2,3 ПК-5.3 У-1,2,3 ПК-5.4 У-1,2,3 ПК-5.5.У-1,2,3 | | | | |
| Владеет | ПК-5.1 В-1,2,3 ПК-5.2 В-1,2,3 ПК-5.3 В-1,2,3 ПК-5.4 В-1,2,3 ПК-5.5.В-1,2,3 | | | | |
| Знает | ПК-5.1 3-1,2,3 ПК-5.2 3-1,2,3 ПК-5.3 3-1,2,3 ПК-5.4 3-1,2,3 ПК-5.5.3-1,2,3 | | 0-59 | F, FX | 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-5.1 У-1,2,3 ПК-5.2 У-1,2,3 ПК-5.3 У-1,2,3 ПК-5.4 У-1,2,3 ПК-5.5.У-1,2,3 | | | | |
| Владеет | ПК-5.1 В-1,2,3 ПК-5.2 В-1,2,3 ПК-5.3 В-1,2,3 ПК-5.4 В-1,2,3 ПК-5.5.В-1,2,3 | | | | |

РАЗДЕЛ 2. ТЕКУЩИЙ КОНТРОЛЬ

Текущий контроль знаний используется для оперативного и регулярного управления учебной деятельностью (в том числе самостоятельной работой) обучающихся.

В условиях бально-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 дисциплины.

Критерии оценивания – система требований (описание и количественное измерение) к уровню знаний и умений, которые обучающийся должен продемонстрировать для подтверждения результатов обучения.

Распределение баллов по дисциплине «Экономика и организация малого бизнеса» по видам учебной деятельности и формам обучения представлено в приведенной ниже таблице.

**Распределение баллов по дисциплине «Формирование кадрового резерва организации» по рейтинговой системе оценивания по видам учебной деятельности
(очная форма обучения)**

| Сумма баллов по разделу | Раздел 1 | | | | Раздел 2 | | | Контроль знаний раздела дисциплины-10 | Контроль знаний раздела дисциплины-10 | Научная составляющая-10 | Сумма баллов за дисциплину 100 |
|------------------------------------|----------|--------|--------|--------|----------|--------|--------|---------------------------------------|---------------------------------------|-------------------------|--------------------------------|
| | Т. 1.1 | Т. 1.2 | Т. 1.3 | Т. 1.4 | Т. 2.1 | Т. 2.2 | Т. 2.3 | | | | |
| Виды работ: | | | | | | | | | | | |
| Лекции | | | | | | | | | | | |
| Семинарские занятия | | | | | | | | | | | |
| -тестирование, | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| - устный опрос, | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| - решение ситуационных заданий | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| Индивидуальные задания (реферат) | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| Самостоятельная работа (мини-кейс) | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| Сумма баллов | 40 | | | | 30 | | | | | | |

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 дисциплины.

2.1. Описание оценочных средств по видам заданий текущего контроля

2.1. 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).

Оценка «5» - 5 балла - 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;

Оценка «4» - 4 балла - ставится, если обучающийся дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для оценки «5», но допускает 1-2 ошибки, которые сам же исправляет.

Оценка «3»- 3 балл - 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.

Оценка «2» - 1,5 баллов - ставится, если обучающийся обнаруживает незнание ответа на соответствующее задание, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал. Оценка «2» отмечает такие недостатки в подготовке обучающегося, которые являются серьезным препятствием к успешному овладению последующим материалом.

ВОПРОСЫ К СЕМИНАРСКИМ ЗАНЯТИЯМ ПО ТЕМАМ

РАЗДЕЛ 1. МЕТОДОЛОГИЯ ФОРМИРОВАНИЯ И ИСПОЛЬЗОВАНИЯ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА ПРЕДПРИЯТИЯ

Тема 1.1. Понятие и сущность кадрового резерва

1. Понятие «кадровый резерв».
2. Цели создания кадрового резерва.
3. Задачи создания кадрового резерва.
4. Модель формирования резерва.
5. За счет чего достигается положительных эффект в отрасли при формировании кадрового резерва?

Тема 1.2. Типология кадрового резерва

1. Охарактеризуйте цели в системе управления преемственностью.
2. Различные подходы к классификация кадрового резерва.
3. Типы кадрового резерва.
4. Преимущества и недостатки внешнего и внутреннего кадрового резерва
5. Жизненный цикл резерва управленческих кадров.

Тема 1.3. Формирование кадрового резерва

1. Охарактеризуйте основные причины формирования кадрового резерва.
2. Охарактеризуйте параметры классификации форм кадрового резерва.
3. Опишите этапы работы с резервом.
4. Охарактеризуйте методы формирования списков резерва.
5. Опишите наиболее весомые факторами и критериями, подлежащими учету при формировании системы качеств руководителя в резервируемой должности.
6. Профессиональная и социально-психологическая подготовка кандидатов: характеристика и особенности.

Тема 1.4. Алгоритм подготовки кадрового резерва

1. Этапы алгоритма подготовки резерва кадров.

2. Охарактеризуйте четыре группы категории резервируемых.
3. Процесс подготовки резервов кадров на выдвижение.
4. Плановая оценка резерва кадров.

РАЗДЕЛ 2. ТЕХНОЛОГИИ ФОРМИРОВАНИЯ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА

Тема 2.1. Схема формирования кадрового резерва

1. Перечислите и охарактеризуйте:
 - преимущества кадрового резерва;
 - принципы кадрового резерва;
 - источники кадрового резерва.
2. Особенности системы формирования кадрового резерва.
3. Этапы формирования кадрового резерва.
4. Методы обучения и развития резервистов внутренние, внешние, бенчмаркинг.

Тема 2.2. Модель системы кадрового резерва: принципы и функции

1. Система кадрового резерва.
2. Модель подготовки кадрового резерва.
3. Составные части структуры системы кадрового резерва.
4. Участники системы кадрового резерва.
5. Критерии численности кадрового резерва.
6. Критерии оценки эффективности кадрового резерва.
7. Функции кадрового резерва с позиции предприятия и резервиста.
8. Функции кадрового резерва.

Тема 2.3 Критерии оценки эффективности работы по формированию кадрового резерва

1. Критерии оценки работы по формированию кадрового резерва.
2. Критерии оценки эффективности кадрового резерва
3. Два метода оценки мотивации резервиста.
4. Методы аттестации резервиста.

2.2 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, которые затем переводятся в оценку. Баллы выставляются следующим образом:

правильное выполнение задания, где надо выбрать один верный ответ – 1 балла.

Оценка соответствует следующей шкале:

| Оценка (государственная) | Баллы | % правильных ответов |
|--------------------------|-------|----------------------|
| Отлично | 10 | 75-100 |
| Хорошо | 7 | 51-75 |
| Удовлетворительно | 5 | 25-50 |
| Неудовлетворительно | 2,5 | менее 25 |

ТИПОВЫЕ ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ

1. К какому виду кадрового резерва относится группа руководителей и специалистов, которые готовятся к решению принципиально новых для организации задач будущего?

- А) базовый резерв;
- Б) резерв корпоративного развития;
- В) стратегический резерв;
- Г) резерв функционирования;
- Д) резерв развития;
- Е) молодежный резерв.

2. Укажите, какие методы управления персоналом используются для решения задачи «Определение методов отбора сотрудников в кадровый резерв»:

- А) организационное проектирование;
- Б) планирование карьеры;
- В) разработка модели корпоративных и профессиональных компетенций;
- Г) формирование резерва;
- Д) проведение программ развития;
- Е) планирование работы с резервом.

3. К какому принципу формирования кадрового резерва относится требование, согласно которому кандидаты, находящиеся в кадровом резерве, должны иметь потенциал развития?

- А) принцип перспективности кандидата;
- Б) принцип соответствия кандидата должности и типу резерва;
- В) принцип актуальности резерва.

4. К какому принципу работы с кадровым резервом относится требование, согласно которому на одну вакантную позицию должны претендовать несколько (минимум 2—3) кандидата из кадрового резерва?

- А) гласность;
- Б) конкуренция;
- В) активность.

5. Укажите, какие методы управления персоналом используются для решения задачи «Определение знаний и личных качеств кандидатов в кадровый резерв»:

- А) программы ротации;
- Б) расчет резерва;

- В) формирование резерва;
- Г) расчет потребности в персонале;
- Д) анализ ситуации на рынке труда;
- Е) анализ кадрового потенциала.

6. К какому виду кадрового резерва относится группа руководителей и специалистов, которые готовятся к замещению уже существующих должностей с известными и повторяющимися функциями?

- А) резерв развития;
- Б) резерв функционирования;
- В) базовый резерв;
- Г) стратегический резерв;
- Д) резерв корпоративного развития;
- Е) молодежный резерв.

7. К какому виду кадрового резерва относится группа руководителей и специалистов, которые претендуют на должности руководителей и заместителей подразделений уровня совета директоров?

- А) резерв развития;
- Б) резерв функционирования;
- В) базовый резерв;
- Г) стратегический резерв;
- Д) резерв корпоративного развития;
- Е) молодежный резерв.

8. К какому принципу формирования кадрового резерва относится требование, согласно которому кандидаты, находящиеся в кадровом резерве, должны иметь потенциал развития?

- А) принцип перспективности кандидата;
- Б) принцип актуальности резерва;
- В) принцип соответствия кандидата должности и типу резерва.

9. К какому виду кадрового резерва относится группа руководителей и специалистов, которые претендуют на должности уровня руководителя компании, гендиректора и т.п.?

- А) резерв развития;
- Б) резерв функционирования;
- В) базовый резерв;
- Г) стратегический резерв;
- Д) резерв корпоративного развития;
- Е) молодежный резерв.

10. Пересматривать состав кадрового резерва следует по истечении:

- А) двух лет;
- Б) пяти лет;

- В) шести месяцев;
- Г) одного года.

11. Подготовка кадрового резерва состоит из разделов:

- А) теоретическая подготовка;
- Б) специальная программа;
- В) повышение квалификации;
- Г) индивидуальная подготовка.

12. Обеспечение организации высококвалифицированными кадрами за счет внутреннего резерва осуществляется на основании подходов:

- А) обучение в период адаптации;
- Б) управление кадровым резервом;
- В) создание фонда талантов;
- Г) повышение квалификации персонала.

13. В структуру положения о кадровом резерве не входят разделы:

- А) порядок формирования штатного расписания;
- Б) формирование конкретной программы подготовки кадрового резерва;
- В) реализация кадрового резерва;
- Г) основные принципы кадрового резерва.

14. Источниками формирования кадрового резерва являются:

- А) кандидаты, прошедшие отбор в организации;
- Б) руководящие работники организации;
- В) главные и ведущие специалисты;
- Г) молодые специалисты, успешно прошедшие стажировку.

15. Временные периоды состава кадрового резерва:

- А) постоянный резерв;
- Б) оперативный резерв;
- В) стратегический резерв.

16. Оценочные мероприятия по определению качества работы кадрового резерва завершаются:

- А) анализом результатов работы резервиста;
- Б) выбором оптимальных методов оценки;
- В) корректировкой индивидуального плана;
- Г) обратной связью с резервистом.

17. Талантливые люди обладают высоким уровнем скорости:

- А) мышления;
- Б) управления;
- В) обучаемости;
- Г) напористости.

18. Талантливыми считают людей, обладающих высоким уровнем скорости:

- А) мышления;
- Б) обучаемости;
- В) работоспособности;
- Г) напористости.

19. Основными методами, способствующими развитию напористости, являются:

- А) семинары;
- Б) группы встреч;
- В) вебинары;
- Г) коучинг.

2.3 Рекомендации по оцениванию результатов ситуационных заданий

| Максимальное количество баллов (очная форма обучения) | Правильность (ошибочность) решения |
|---|---|
| 3 | Полные верные ответы. В логичном рассуждении при ответах нет ошибок, задание полностью выполнено. Получены правильные ответы, ясно прописанные во всех строках заданий и таблиц |
| 2 | Верные ответы, но имеются небольшие неточности, в целом не влияющие на последовательность событий, такие как небольшие пропуски, не связанные с основным содержанием изложения. Задание оформлено не вполне аккуратно, но это не мешает пониманию вопроса |
| 1 | Ответы в целом верные. В работе присутствуют несущественная хронологическая, механическая ошибка или описка, несколько искажившие логическую последовательность ответа |
| 0 | Ответы неверные или отсутствуют |

ТИПОВОЕ СИТУАЦИОННОЕ ЗАДАНИЕ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ

Ситуационное задание 1. Разработайте по три мини-кейса для оценки кандидатов в кадровый резерв по критериям в соответствии со спецификой деятельности конкретной организации. Для каждого критерия разработайте свои варианты мини-кейсов, которые могут быть с открытыми вопросами, когда предполагается ответ в произвольной форме, и закрытыми вопросами, где нужно выбрать один из предложенных ответов.

Ситуационное задание 2. Проведите исследование своего индивидуального уровня напористости и уровня упорства по опросникам.

Ситуационное задание 3. Проанализируйте особенности формирования кадрового резерва в различных компаниях и дайте свои рекомендации по совершенствованию кадрового резерва по каждому предприятию.

Ситуационное задание 4. Разработайте тест профессиональных знаний (из 20 вопросов) для специалистов, работающих по той специальности, по которой вы обучаетесь. К каждому из профессиональных вопросов традиционно дается не менее трех вариантов ответов, но правильным должен быть только один. Составьте ключ правильных ответов для проверки вашего

теста и протестируйте коллегу (однокурсника). Пробное тестирование может выявить недостатки в формулировке вопросов вашего теста; в этом случае проведите корректировку теста.

2.4. Рекомендации по оцениванию индивидуальных заданий (рефератов)

| Максимальное количество баллов (очная форма обучения) | Критерии |
|--|---|
| 2 | 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. |
| 1 | Выставляется обучающемуся, если в работе обучающегося 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. |

ТИПОВЫЕ ТЕМЫ РЕФЕРАТОВ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ

1. Практические подходы по обеспечению организации высококвалифицированными кадрами за счет внутренних резервов
2. Структура положения о кадровом резерве организации.
3. Этапы организации работы с кадровым резервом.
4. Порядок отбора в кадровый резерв.
5. Порядок оценки качества работы с кадровым резервом.
6. Рекомендации по совершенствованию работы с кадровым резервом в конкретной организации (где трудится обучающийся).
7. Методы оценки качества обучения и развития резервистов.

8. Этапы оценочных мероприятий для определения качества работы кадрового резерва.
9. Заключение по оценке работы резервистов.
10. Критерии при отборе талантов в организации.

2.5. Рекомендации по оцениванию самостоятельной работы обучающегося (мини-кейс)

| Максимальное количество баллов (очная форма обучения) | Правильность (ошибочность) решения |
|---|---|
| 3 | Полные верные ответы. В логичном рассуждении при ответах нет ошибок, задание полностью выполнено. Получены правильные ответы, ясно прописанные во всех строках заданий и таблиц |
| 2 | Верные ответы, но имеются небольшие неточности, в целом не влияющие на последовательность событий, такие как небольшие пропуски, не связанные с основным содержанием изложения. Задание оформлено не вполне аккуратно, но это не мешает пониманию вопроса |
| 1 | Ответы в целом верные. В работе присутствуют несущественная хронологическая, механическая ошибка или описка, несколько искажившие логическую последовательность ответа |
| 0 | Ответы неверные или отсутствуют |

ТИПОВЫЕ МИНИ-КЕЙСЫ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ

Для более детального выявления уровня кандидатов для включения в кадровый резерв решите мини-кейсы.

1. Кейс «Поглощение».

Кейс с открытыми вопросами для оценки кандидата-специалиста, опыт работы 2 — 3 года.

Недавно ваша инвестиционная компания поглотила предприятие по производству мебельной фурнитуры. Вас попросили через час представить набор примерных показателей для отдела продаж, к работе которого есть претензии. Какие показатели следует установить для менеджеров по продажам?

2. Кейс «Три кандидата на проект».

Кейс с закрытыми вопросами для оценки способности кандидата-специалиста подбирать проектную команду.

Компания планирует запустить на рынок новую услугу. Ее разработка требует значительных усилий и средств. Проект стартует завтра. Отдел по подбору и отбору персонала сумел найти ограниченное число кандидатов. Вам предстоит отобрать сотрудника на роль руководителя проекта из трех кандидатов. Кого из претендентов вы отберете?

Вадим: хорошо умеет улаживать конфликтные ситуации, обладает лидерскими качествами, способен четко ставить задачи и контролировать их исполнение, но при этом не имеет опыта подобных проектов.

Игорь: сложно сходится с людьми, конфликтен, но имеет опыт подобного проекта в другой компании.

Александр: обладает стратегическим мышлением, умеет ставить задачи и контролировать их выполнение, принимать решения. Однако у него низкий уровень владения технологиями мотивации и коммуникации с коллегами. Не имеет опыта работы с подобными проектами.

После отбора кандидата следует обосновать свое решение.

2.5. Рекомендации по оцениванию научно-исследовательской работы

Научная статья должна быть выполнена по заданной теме, четко оформлен библиографический список, поставлены цели, задачи исследования, определен объект и предмет исследования, определены методы исследования, позволяющие достигнуть поставленных целей исследования, проведен анализ исследования, сделаны выводы. Оформление соответствует требованиям ГОСТ.

| Количество баллов | Критерии |
|-------------------|--|
| 10 | Публикация научной статьи в научном издании, входящем в базу данных Scopus или РИНЦ, в т.ч. в соавторстве с преподавателем |
| 7-9 | Публикация научной статьи в иных научных изданиях, в т.ч. в соавторстве с преподавателем |
| 4-6 | Участие в конференции международного уровня, в т.ч. в соавторстве с преподавателем |
| 1-3 | Участие в конференции республиканского уровня, в т.ч. в соавторстве с преподавателем |

Критерии оценивания выполненных работ: новизна изложенного текста исследования, степень раскрытия сущности проблемы, обоснованность выбора источника, соблюдение требований к оформлению, грамотность.

| Показатели | Критерии оценивания | Сумма баллов за НИР, баллы |
|--|---|----------------------------|
| 1. Новизна изложенного текста исследования | - актуальность проблемы и темы; - новизна и самостоятельность в постановке проблемы, в формулировании нового аспекта выбранной для анализа проблемы; - наличие авторской позиции, самостоятельность суждений. | 2 |
| 2. Степень раскрытия сущности проблемы | - соответствие плана теме научно-исследовательской работы; - соответствие содержания теме и плану работы; - полнота и глубина раскрытия основных понятий | 3 |

| | | |
|---------------------------------------|---|----|
| | проблемы; - обоснованность способов и методов работы с материалом; - умение работать с литературой, систематизировать и структурировать материал; - умение обобщать, сопоставлять различные точки зрения по рассматриваемому вопросу, аргументировать основные положения и выводы. | |
| 3. Обоснованность выбора источников | - круг, полнота использования литературных источников по проблеме; - привлечение новейших работ по проблеме (журналные публикации, материалы сборников научных трудов и т.д.). | 2 |
| 4. Соблюдение требований к оформлению | - правильное оформление ссылок на используемую литературу; - грамотность и культура изложения; - владение терминологией и понятийным аппаратом проблемы; - соблюдение требований к объему научно-исследовательской работы; - наличие содержания, вступления и выводов; - культура оформления: выделение абзацев. | 2 |
| 5. Грамотность | - отсутствие орфографических и синтаксических ошибок, стилистических погрешностей; - отсутствие опечаток, сокращений слов, кроме общепринятых; - литературный стиль. | 1 |
| Итого | | 10 |

Перечень рекомендованных тем для выполнения научно-исследовательской работы (научной статьи):

- 1.Кадровые технологии.
- 2.Кадровое планирование.
- 3.Оценка персонала.
- 4.Управление компетенциями.
- 5.Управление карьерой.
- 6.Управление кадровым резервом.
- 7.Принципы формирования кадрового резерва.
- 8.Этапы работы с кадровым резервом.
- 9.Кадровые решения.

КОМПЛЕКТ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ (ЗАЧЕТ С ОЦЕНКОЙ)

| /п | Содержание оценочного средства (вопросы к зачету с оценкой) | Индекс оцениваемой компетенции или ее элементов |
|--|--|---|
| Раздел 1. Методология формирования и использования кадрового резерва | | |

| | | |
|---|-----------------------------------|---|
| предприятия Тема 1.1. Понятие и сущность кадрового резерва | | |
| . | Вопросы к зачету № 1,11 | ПК-5.1 3-1.2,3, У-1,2,3, В-1,2,3 ПК-5.2 3-1.2,3, У-1,2,3, В-1,2,3 ПК-5.3 3-1.2,3, У-1,2,3, В-1,2,3 ПК-5.4 3-1.2,3, У-1,2,3, В-1,2,3 ПК-5.5.3-1.2,3, У-1,2,3, В-1,2,3 |
| Раздел 1. Методология формирования и использования кадрового резерва предприятия | | |
| Тема 1.2. Типология кадрового резерва | | |
| . | Вопросы к зачету № 2,12 | ПК-5.1 3-1.2,3, У-1,2,3, В-1,2,3 ПК-5.2 3-1.2,3, У-1,2,3, В-1,2,3 ПК-5.3 3-1.2,3, У-1,2,3, В-1,2,3 ПК-5.4 3-1.2,3, У-1,2,3, В-1,2,3 ПК-5.5. 3-1.2,3, У-1,2,3, В-1,2,3 |
| Раздел 1. Методология формирования и использования кадрового резерва предприятия | | |
| Тема 1.3.Формирование кадрового резерва | | |
| . | Вопросы к зачету № 3,13 | ПК-5.1 3-1.2,3, У-1,2,3, В-1,2,3 ПК-5.2 3-1.2,3, У-1,2,3, В-1,2,3 ПК-5.3 3-1.2,3, У-1,2,3, В-1,2,3 ПК-5.4 3-1.2,3, У-1,2,3, В-1,2,3 ПК-5.5. 3-1.2,3, У-1,2,3, В-1,2,3 |
| Раздел 1. Методология формирования и использования кадрового резерва предприятия | | |
| Тема 1.4. Алгоритм подготовки кадрового резерва | | |
| . | Вопросы к зачету № 4,14 | ПК-5.1 3-1.2,3, У-1,2,3, В-1,2,3 ПК-5.2 3-1.2,3, У-1,2,3, В-1,2,3 ПК-5.3 3-1.2,3, У-1,2,3, В-1,2,3 ПК-5.4 3-1.2,3, У-1,2,3, В-1,2,3 ПК-5.5. 3-1.2,3, У-1,2,3, В-1,2,3 |
| Раздел 2. Технологии формирования кадрового резерва | | |
| Тема 2.1. Схема формирования кадрового резерва | | |
| . | Вопросы к зачеты № 5,15 | ПК-5.1 3-1.2,3, У-1,2,3, В-1,2,3 ПК-5.2 3-1.2,3, У-1,2,3, В-1,2,3 ПК-5.3 3-1.2,3, У-1,2,3, В-1,2,3 ПК-5.4 3-1.2,3, У-1,2,3, В-1,2,3 ПК-5.5. 3-1.2,3, У-1,2,3, В-1,2,3 |
| Раздел 2. Технологии формирования кадрового резерва | | |
| Тема 2.2. Модель системы кадрового резерва: принципы и функции | | |
| . | Вопросы к зачету № 6,16 | ПК-5.1 3-1.2,3, У-1,2,3, В-1,2,3 ПК-5.2 3-1.2,3, У-1,2,3, В-1,2,3 ПК-5.3 3-1.2,3, У-1,2,3, В-1,2,3 ПК-5.4 3-1.2,3, У-1,2,3, В-1,2,3 ПК-5.5. 3-1.2,3, У-1,2,3, В-1,2,3 |
| Раздел 2. Технологии формирования кадрового резерва | | |
| Тема 2.3.Критерии оценки эффективности работы по формированию кадрового резерва | | |
| . | Вопросы к экзамену в зачету №7,17 | ПК-5.1 3-1.2,3, У-1,2,3, В-1,2,3 ПК-5.2 3-1.2,3, У-1,2,3, В-1,2,3 ПК-5.3 3-1.2,3, У-1,2,3, В-1,2,3 ПК-5.4 3-1.2,3, У-1,2,3, В-1,2,3 |

| | |
|--|-----------------------------------|
| | ПК-5.5. З-1,2,3, У-1,2,3, В-1,2,3 |
|--|-----------------------------------|

Вопросы к зачету с оценкой

1. Что понимают под кадровым резервом организации?
2. Назовите виды кадрового резерва.
3. В чем заключается работа с кадровым резервом?
4. Какие существуют на практике подходы по обеспечению организации высококвалифицированными кадрами за счет внутренних резервов?
5. Какова структура положения о кадровом резерве организации?
6. Какими принципами следует руководствоваться при формировании кадрового резерва в организации?
7. Дайте характеристику этапов организации работы с кадровым резервом.
8. В чем заключается порядок отбора в кадровый резерв?
9. Каков порядок оценки качества работы с кадровым резервом?
10. Какие рекомендации следует дать по совершенствованию работы с кадровым резервом в конкретной организации (где трудится обучающийся)?
11. Какими методами можно оценить качество обучения и развития резервистов?
12. Какие этапы оценочных мероприятий служат для определения качества работы кадрового резерва?
13. Что представляет собой заключение по оценке работы резервистов?
14. Что понимают под управлением талантами?
15. Какие критерии можно применить при отборе талантов в организации?