

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Костина Лариса Николаевна
Должность: заместитель директора
Дата подписания: 23.12.2025 14:14:32
Уникальный программный ключ:
848621b05e7a2c59da67cc47a060a910fb948b62

Приложение 4
к образовательной программе

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

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

ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Б1.О.11 Технологии управления обучением и развитием персонала
(индекс, наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

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

Управление персоналом
(наименование образовательной программы)

Магистр
(квалификация)

Заочная форма обучения
(форма обучения)

Год набора – 2024

Донецк

Автор(ы)-составитель(и) ФОС:

Казанцева Л.С., канд. экон. наук, доцент, доцент кафедры управления персоналом и экономики труда

РАЗДЕЛ 1.

ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
по дисциплине (модулю) «Технологии управления обучением и развитием персонала»

1.1. Основные сведения о дисциплине (модуле)

Таблица 1

Характеристика дисциплины (модуля)
(сведения соответствуют разделу РПД)

Образовательная программа	магистратуры
Направление подготовки	38.04.03 Управление персоналом
Профиль	Управление персоналом
Количество разделов учебной дисциплины	4
Часть образовательной программы	Б1.О.11
Формы текущего контроля	устный опрос, дискуссия, доклад (сообщение), контроль знаний по разделу (тестирование)
<i>Показатели</i>	Заочная форма обучения
Количество зачетных единиц (кредитов)	3
Семестр	4
Общая трудоемкость (академ. часов)	108
Аудиторная контактная работа:	16
Лекционные занятия	6
Семинарские занятия	6
Консультации	2
Самостоятельная работа	85
Контроль	9
<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

Компетенция	Индикатор компетенции и его формулировка	Элементы индикатора компетенции	Индекс элемента
ПКо ОС-3.3: Разрабатывает и внедряет политику развития персонала, а также рационально применяет технологии развития персонала на практике, используя целевой подход	ПКо ОС-3.3: Разрабатывает и внедряет политику развития персонала, а также рационально применяет технологии развития персонала на практике, используя целевой подход	Знать:	
		сущность и содержание развития персонала	ПКо ОС-3.3 3-1
		основные формы накопления и развития человеческого капитала	ПКо ОС-3.3 3-2
		современные методы и модели обучения персонала	ПКо ОС-3.3 3-3
		современные технологии мотивации, планирования и организации развития персонала	ПКо ОС-3.3 3-4
		основные зависимости между организационной динамикой и потребностями организации в обеспечении развития персонала	ПКо ОС-3.3 3-5
		современные технологии оценки эффективности управления развитием персонала	ПКо ОС-3.3 3-6
		Уметь:	
		определять наиболее оптимальные формы, методы и технологии развития персонала с точки зрения повышения эффективности деятельности организации	ПКо ОС-3.3 У-1
		осуществлять оценку реализуемой в организации технологии управления развитием персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды	ПКо ОС-3.3 У-2
		Владеть:	
		навыками анализа, оценки и адаптации существующих форм и методов развития персонала с учетом потребностей организации	ПКо ОС-3.3 В-1

Компетенция	Индикатор компетенции и его формулировка	Элементы индикатора компетенции	Индекс элемента
		навыками разработки и обоснования необходимости внедрения рекомендаций по совершенствованию технологии оперативного управления развитием персонала организации	ПКо ОС-3.3 В-2

Таблица 3

Этапы формирования компетенций в процессе освоения основной образовательной программы

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины (модуля)	Номер семестра	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
Раздел.1 Развитие персонала как элемент развития организации				
1	Тема 1.1 Сущность и содержание развития персонала	4	ПКо ОС-3.3 3-1	Устный опрос, доклад (сообщение), дискуссия
2	Тема 1.2. Организационная динамика как фактор развития персонала	4	ПКо ОС-3.3 3-5	Устный опрос, доклад (сообщение), дискуссия
3	Тема 1.3. Формы накопления и развития человеческого капитала	4	ПКо ОС-3.3 3-2	Устный опрос, доклад (сообщение), дискуссия, контроль знаний по разделу (тестовые задания)
Раздел 2. Современные технологии управления развитием персонала				
4	Тема 2.1. Управление развитием персонала	4	ПКо ОС-3.3 В-1 ПКо ОС-3.3 В-2	Устный опрос, доклад (сообщение), дискуссия
5	Тема 2.2. Организация развития персонала	4	ПКо ОС-3.3 В-1 ПКо ОС-3.3 В-2	Устный опрос, доклад (сообщение), дискуссия
6	Тема 2.3. Современные методы и модели обучения персонала	4	ПКо ОС-3.3 3-3 ПКо ОС-3.3 У-1	Устный опрос, доклад (сообщение), дискуссия, контроль знаний по разделу (тестовые задания)

Раздел 3. Технологии мотивации и оценки эффективности развития персонала				
7	Тема 3.1. Формирование мотивационного потенциала развития персонала	4	ПКо ОС-3.3 3-4	Устный опрос, доклад (сообщение), дискуссия
8	Тема 3.2. Технологии оценки эффективности управления развитием персонала	4	ПКо ОС-3.3 3-6 ПКо ОС-3.3 У-2	Устный опрос, доклад (сообщение), дискуссия, контроль знаний по разделу (тестовые задания)
Раздел 4. Основные составляющие технологии управления профессиональным развитием персонала				
9	Тема 4.1. Управление деловой карьерой персонала	4	ПКо ОС-3.3 3-4 ПКо ОС-3.3 В-2	Устный опрос, доклад (сообщение), дискуссия
11	Тема 4.2. Формирование кадрового резерва организации	4	ПКо ОС-3.3 3-4 ПКо ОС-3.3 В-2	Устный опрос, доклад (сообщение), дискуссия, контроль знаний по разделу (тестовые задания)

РАЗДЕЛ 2.
ТЕКУЩИЙ КОНТРОЛЬ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)
«Технологии управления обучением и развитием персонала»

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 (модуля).

Таблица 2.1

Распределение баллов по видам учебной деятельности

Сумма баллов по разделу	Раздел 1				Раздел 2			
Темы	Т. 1.1	Т. 1.2	Т. 1.3	Контроль знаний раздела учебной дисциплины- (тестирование) 5	Т. 2.1	Т. 2.2	Т. 2.3	Контроль знаний раздела учебной дисциплины- (тестирование) 5
Виды работ: Лекции (ведение конспекта)	-	-	-		-	-	-	
Семинарские занятия (устный опрос, учебная дискуссия)	4	-	-		4	-	-	
Индивидуальные задания * (реферат, тезисы, статья)	-	-	-		-	-	-	
Самостоятельная работа (доклады)	4	-	-		4	-	-	

Сумма баллов по разделу	Раздел 3			Раздел 4			Итого	Сумма баллов за дисциплину - 100
Темы	Т. 3.1	Т. 3.2	Контроль знаний раздела учебной дисциплины- (тестирование) 5	Т. 4.1	Т. 4.2	Контроль знаний раздела учебной дисциплины- (тестирование) 5		
Виды работ: Лекции (ведение конспекта)	-	-		-	-			
Семинарские занятия (устный опрос, учебная дискуссия)	4	-		-	-			
Индивидуальные задания * (реферат, тезисы, статья)	-	-		-	-			
Самостоятельная работа (доклады)	4	-		-	-			

**индивидуальное задание выполняется в виде творческого задания, предусматривающее написание реферата, тезисов доклада, статьи, является элементом научной составляющей и оценивается в составе последней.*

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 выполненным заданиям предыдущей темы.

Критерии оценки:

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

Оценка «удовлетворительно» (0,5 б.) - 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.

ВОПРОСЫ ДЛЯ САМОПОДГОТОВКИ ОБУЧАЮЩИХСЯ

<i>Контролируемые разделы (темы) учебной дисциплины</i>	<i>Вопросы для подготовки к индивидуальному / фронтальному устному опросу по темам дисциплины</i>
РАЗДЕЛ.1 РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА КАК ЭЛЕМЕНТ РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИИ	
Тема 1.1 Сущность и содержание развития персонала	<p>Сущность развития персонала</p> <p>Развитие персонала как элемент развития организации</p> <p>Концепции развития персонала</p> <p>Цели развития персонала</p> <p>Факторы, обуславливающие потребность организации в развитии персонала</p> <p>Основные принципы развития персонала</p>
Тема 1.2. Организационная динамика как фактор развития персонала	<p>Жизненный цикл организации (ЖЦО)</p> <p>Цели и условия развития персонала</p> <p>Требования к персоналу на отдельных этапах жизненного цикла организации</p> <p>Основные мероприятия по развитию персонала на каждом этапе ЖЦО</p> <p>Развитие управленческого персонала в организации</p> <p>Развитие персонала в условиях различных организационных культур</p>
Тема 1.3. Формы накопления и развития человеческого капитала	<p>Саморазвитие: понятие, содержание, факторы, этапы.</p> <p>Обучение как процесс накопления человеческого капитала</p> <p>Цель и задачи профессионально-</p>

	<p>квалификационного продвижения</p> <p>Планирование профессионально-квалификационного продвижения</p>
<p>РАЗДЕЛ 2. СОВРЕМЕННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЕМ ПЕРСОНАЛА</p>	
<p>Тема 2.1. Управление развитием персонала</p>	<p>Сущность и задачи управления развитием персонала.</p> <p>Основные подходы к организации развития персонала</p> <p>Миссия, цели, задачи, стратегии управления развитием персонала</p> <p>Цели и задачи субъекта управления развитием персонала</p> <p>Принципы формирования карьерной стратегии развития персонала</p> <p>Функции системы управления развитием персонала организации</p>
<p>Тема 2.2. Организация развития персонала</p>	<p>Сущность и значение организации развития персонала</p> <p>Задачи организации развития персонала</p> <p>Принципы организации развития персонала</p> <p>Факторы, влияющие на успешность организации развития персонала</p> <p>Формы, виды, принципы и методы обучения персонала</p>
<p>Тема 2.3 Современные методы и модели обучения персонала</p>	<p>Опыт и традиции обучения внутри организации в Японии</p> <p>Опыт и традиции обучения внутри организации в США</p> <p>Опыт и традиции обучения внутри организации во Франции</p> <p>Игровые методы обучения</p> <p>Модели обучения, основанные на формировании лидерства</p>
<p>РАЗДЕЛ 3. ТЕХНОЛОГИИ МОТИВАЦИИ И ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА</p>	
<p>Тема 3.1. Формирование мотивационного потенциала развития персонала</p>	<p>Развитие мотивационной среды организации</p> <p>Основные подходы к управлению развитием мотивации персонала</p> <p>Формирование навыков развития мотивационного потенциала сотрудников организации</p> <p>Методы самомотивирования в ходе профессиональной карьеры</p>
<p>Тема 3.2. Технологии оценки эффективности управления развитием персонала</p>	<p>Критерии эффективности функции развития персонала</p> <p>Методы оценки эффективности обучения персонала</p> <p>Показатели, используемые при количественной оценке</p> <p>Модели качественной оценки эффективности</p>

	обучения
РАЗДЕЛ 4. ОСНОВНЫЕ СОСТАВЛЯЮЩИЕ ТЕХНОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ ПЕРСОНАЛА	
Тема 4.1. Управление деловой карьерой персонала	Деловая карьера как технологи профессионального развития Организация процессов управления карьерой в организации Активность работника в развитии собственной карьеры. Проблемы реализации карьеры в современных условиях Сущность карьерного консультирования
Тема 4.2. Формирование кадрового резерва организации	Кадровый резерв: понятие структура, требования Формирование состава кадрового резерва Документационное сопровождение создания и функционирования кадрового резерва

2.2. Рекомендации по оцениванию результатов тестовых заданий обучающихся

В завершении изучения каждого раздела учебной дисциплины проводится тестирование.

Критерии оценивания. Уровень выполнения текущих тестовых заданий оценивается в баллах. Максимальное количество баллов по тестовым заданиям определяется преподавателем и представлено в таблице 2.1.

Оценка соответствует следующей шкале:

Баллы	% правильных ответов	Оценка (государственная)
5	75-100	Отлично
4	51-75	Хорошо
3	25-50	Удовлетворительно
2	менее 25	Неудовлетворительно

Тестовые задания представлены в виде оценочных средств и в полном объеме представлены в банке тестовых заданий в электронном виде. В фонде оценочных средств представлены типовые тестовые задания, разработанные для изучения дисциплины «Технологии управления обучением и развитием персонала».

ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ

РАЗДЕЛ 1 РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА КАК ЭЛЕМЕНТ РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИИ

Выберите один верный ответ

Задание 1.1. Развитие персонала - это:

- А) процесс подготовки сотрудника к выполнению новых производственных функций, занятию новых должностей, решению новых задач
- Б) процесс периодической подготовки сотрудника на специализированных курсах
- В) обеспечение эффективной управленческой структуры и менеджеров для достижения организационных целей
- Г) комплекс мероприятий по повышению степени лояльности персонала к организации

Задание 1.2. Какие возможны программы поддержки развития сотрудника, если он стремится установить и закрепить основу для будущего продвижения:

- А) горизонтальное перемещение
- Б) понижение в должности
- В) досрочное увольнение или добровольный выход в отставку
- Г) аттестация сотрудника

Задание 1.3. Определение квалификации специалиста, уровня знаний либо отзыв о его способностях, деловых и иных качествах:

- А) аттестация
- Б) дискриминация
- В) авторизация
- Г) апробация

Задание 1.4. Что включает инвестирование в человеческий капитал?

- А) вкладывание средств в производство
- Б) вкладывание средств в новые технологии;
- В) расходы на повышение квалификации персонала;
- Г) вкладывание средств в совершенствование организационной структуры предприятия.

Задание 1.5. Обучение, направленное на поддержку и совершенствование профессионального уровня, знаний и умений персонала

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

РАЗДЕЛ 2 СОВРЕМЕННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЕМ ПЕРСОНАЛА

Выберите один верный ответ

Задание 2.1. 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

Задание 2.2. 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

Задание 2.3. Какие методы наиболее эффективные для обучения персонала поведенческим навыкам (ведение переговоров, проведение заседаний, работа в группе):

- А) инструктаж;
- Б) ротация;
- В) ученичество и наставничество;
- Г) разбор конкретных ситуаций

Задание 2.4. Какие методы наиболее эффективные для обучения техническим приемам (ремонт несложной бытовой техники, электродвигателей, прием коммунальных платежей, расчет процентов по вкладам)

- А) инструктаж;
- Б) ротация;
- В) ученичество и наставничество;
- Г) лекция;

Задание 2.5. Наиболее распространенный в практике организаций подход к управленческому развитию:

- А) неструктурированный, непланируемый;
- Б) планируемое развитие за пределами работы;
- В) планируемое развитие на работе;
- Г) спонтанный.

РАЗДЕЛ 3. ТЕХНОЛОГИИ МОТИВАЦИИ И ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА

Выберите один верный ответ

Задание 3.1. Какой метод позволяет наиболее точно определить характер и содержание потребности в обучении персонала:

- А) анализ исполнения работы;
- Б) анализ проблем в линейно-функциональных подразделениях;
- В) балансовый метод;
- Г) численный метод.

Задание 3.2. Каковы изменения чаще всего являются причиной повышения квалификации работников в организации:

- А) структурные сдвиги в производстве;
- Б) перемещения работников внутри организации;
- В) текучесть кадров;
- Г) повышение технического уровня производства.

Задание 3.3. Сотрудник организации стремится установить и закрепить основу для будущего продвижения. Какие мероприятия по поддержке его развития наиболее эффективны:

- А) горизонтальное перемещение;
- Б) обучение;
- В) аттестация сотрудника;
- Г) вознаграждение сотрудника.

Задание 3.4. Измерение степени соответствия обученного сотрудника заданным изначально критериям и соотнести со сделанными вложениями это:

- А) цель оценки эффективности обучения;
- Б) задача управления развитием персонала;
- В) определение потребности в обучении персонала;
- Г) функция управления персоналом.

Задание 3.5. Как часто необходимо проводить диагностико-аналитические срезы мотивационной среды организации для динамично развивающихся компаний

- А) раз в год;
- Б) не реже 2 раз в год
- В) раз в 2 года;
- Г) раз в 5 лет

РАЗДЕЛУ 4 ОСНОВНЫЕ СОСТАВЛЯЮЩИЕ ТЕХНОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ ПЕРСОНАЛА

Выберите один верный ответ

Задание 4.1. Карьера - это:

- А) индивидуально осознанная позиция и поведение, связанное с трудовым опытом и деятельностью на протяжении рабочей жизни человека;
- Б) повышение на более высокую ступень структуры организационной иерархии;
- В) предлагаемая организацией последовательность различных ступеней в организационной иерархии, которые сотрудник потенциально может пройти.
- Г) командировка в другой город.

Задание 4.2. Профессиональный и должностной рост в основной сфере деятельности, по ступенькам роста – это карьера

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

Задание 4.3. 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

Задание 4.4. Специально сформированная группа работников, по своим качествам соответствующая требованиям, предъявляемым к руководителям определенного ранга, прошедших аттестационный отбор, специальную управленческую подготовку и достигших положительных результатов в производственно-коммерческой деятельности организации это:

- А) резерв руководителей на выдвижение
- Б) аттестационная комиссия
- В) кадровая служба
- Г) кадровый потенциал

Задание 4.5. Планируемое развитие менеджеров за пределами работы предусматривает:

- А) обучение по договору учебным центром;
- Б) ротацию менеджеров;
- В) делегирование полномочий подчиненному;
- Г) формирование резерва кадров на выдвижение.

2.3. Рекомендации по оцениванию дискуссионных вопросов

Максимальное количество баллов*	Критерии
2 (отлично)	<ul style="list-style-type: none"> - полное раскрытие темы; - указание точных названий обсуждаемых явлений, знание современного состояния проблемы; - правильная формулировка понятий и категорий; - самостоятельность ответа, умение вводить и использовать классификации и квалификации, анализировать и делать собственные выводы по рассматриваемой теме; - использование материалов современной отечественной и зарубежной литературы и иных материалов и др.
1 (хорошо)	<ul style="list-style-type: none"> - недостаточно полное раскрытие темы; - несущественные ошибки в определении понятий, категорий и т.п., кардинально не меняющих суть изложения; - репродуктивность ответа: отсутствие самостоятельного анализа и оценочных суждений; - недостаточное использование материалов современной отечественной и зарубежной литературы и иных материалов и др.
0,5 (удовлетворительно)	<ul style="list-style-type: none"> - отражение лишь общего направления темы; - наличие достаточного количества несущественных или одной-двух существенных ошибок в определении понятий и категорий и т.п.; - неспособность осветить современное состояние проблемы
(неудовлетворительно)	<ul style="list-style-type: none"> - содержание темы не раскрыто; - большое количество существенных ошибок; - отсутствие умений и навыков, обозначенных выше в качестве критериев выставления положительных оценок др.

* Представлено в таблице 2.1.

ТЕМЫ ДИСКУССИЙ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ

1. Почему организация должна заниматься развитием персонала
2. Взаимосвязь и взаимообусловленность процессов развития организации и ее персонала
3. Влияние специфики деятельности организации на цели развития персонала
4. Роль развития персонала в достижении организацией своих целей.
5. Организационные кризисы в изменении организации
6. Основные принципы развития персонала
7. Барьеры в применении знаний, полученных в ходе обучения
8. Причины низкой результативности и эффективности обучения
9. Роль лидера в управлении развитием персонала
10. Факторы, влияющие на успешность организации развития персонала
11. Преимущества и недостатки методов группового обучения
12. Преимущества и недостатки методов индивидуального обучения
13. Эффективность использования активных методов обучения
14. Возможности использования зарубежного опыта для развития персонала отечественных организаций
15. Влияние мотивационной среды на эффективность развития персонала
16. Схожесть и различия комплексно-методического и организационно-адаптационного подходов к управлению развитием мотивации развития персонала
17. Проблемы определения критериев эффективности управления развитием персонала
18. Основная цель оценки эффективности обучения
19. Различия в понятиях «эффект от обучения» и «эффективность системы обучения персонала».
20. Недостатки существующих моделей оценки эффективности обучения
21. Влияние деловой карьеры на результаты деятельности организации.
22. Роль карьерограммы в управлении карьерой
23. Сложности построения карьеры в организации, основанные на особенностях личности и организации
24. Факторы торможения карьеры
25. Проблема мотивации участников кадрового резерва
26. Оптимальный состав кадрового резерва

2.4. Рекомендации по оцениванию докладов (сообщений)

Максимальное количество баллов*	Критерии
4 (отлично)	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.

Максимальное количество баллов*	Критерии
3 (хорошо)	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.
2 (удовлетворительно)	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 (неудовлетворительно)	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.

* Представлено в таблице 2.1.

ТЕМЫ ДОКЛАДОВ (СООБЩЕНИЙ) ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ

1. Теоретические подходы к определению понятия «развитие персонала»
2. Концепция совершенствования процесса накопления человеческого капитала.
3. Концепция повышения качества человеческого капитала.
4. Концепция эффективности удовлетворения желаний и предпочтений работодателя.
5. Концепция социально-этического развития персонала.
6. Концепция поиска профессиональных талантов.
7. Коммуникативная концепция развития персонала
8. Понятие устаревание работника
9. Обоснование необходимости развития персонала
10. Организационное консультирование как форма управления организационным развитием.
11. Роль лидера в развитии компании с разными видами организационных культур.
12. Проблема соотношения индивидуальных и организационных ценностей в развитии организации.
13. Психологические подходы к пониманию сопротивления обучению
14. Способы повышения успешности учебного процесса в случае сопротивления обучению
15. Стратегический подход к управлению развитием персонала
16. Функции системы управления развитием персонала организации
17. Опыт и традиции обучения внутри организации в разных странах.
18. Игровые методы обучения.

19. Модели обучения, основанные на формировании лидерства
20. Компетентностный подход к оценке уровня развития управленческого персонала организации
21. Экспертное оценивание уровня развития управленческого персонала
22. Принципы и методы оценки управленческого персонала.
23. Роль руководителя в развитии персонала
24. Организация системы тренингов и семинаров, направленных на формирование навыков развития мотивационно потенциала сотрудников организации.
25. Изменение меры и содержания мотивированности профессиональной деятельности в течение профессиональной карьеры
26. Особенности отечественных моделей оценки эффективности обучения
27. Оценка эффективности тренинга
28. Управление карьерой новичка в организации
29. Карьерное консультирование как один из инструментов управления карьерой специалиста в организации
30. Основные теории развития карьеры
31. Использование метода ассессмент-центра для оценки кандидатов в кадровый резерв
32. Особенности и прогнозы работы с кадровым резервом организации в современных условиях
33. Методологические основания для построения системы кадрового резерва.

2.5. Рекомендации по оцениванию индивидуальных заданий (реферат, тезисы статья)

Максимальное количество баллов*	Критерии
56 (отлично)	Выставляется обучающемуся если он подготовил к публикации научную статью
40 (хорошо)	Выставляется обучающемуся если он подготовил к публикации тезисы доклада на конференцию
30 (удовлетворительно)	Выставляется обучающемуся если он подготовил реферат, в котором он выразил своё мнение по сформулированной проблеме, 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.
20 (удовлетворительно)	Выставляется обучающемуся если он подготовил реферат, в котором 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.

Максимальное количество баллов*	Критерии
10 (неудовлетворительно)	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.

ПРИМЕРНАЯ ТЕМАТИКА ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ЗАДАНИЙ

1. Совершенствование технологии развития и обучения персонала на предприятии
2. Совершенствование организации внутрифирменного обучения персонала на предприятии
3. Совершенствование технологии управления профессиональным развитием персонала предприятия
4. Проблемы профессионального развития персонала в организации и пути их решения
5. Совершенствование технологии подготовки и повышения квалификации персонала в организации
6. Зарубежный опыт управления развитием персонала и оценка возможности его применения в отечественных организациях
7. Совершенствование технологии управления развитием персонала в организации
8. Совершенствование методов обучения персонала предприятия
9. Совершенствование подходов к профессиональному развитию персонала предприятия
10. Совершенствование активных методов обучения и развития персонала предприятия
11. Особенности современной технологии управления развитием персонала в организации
12. Совершенствование процесса управления развитием персонала на предприятии
13. Особенности технологии управления развитием персонала в органах государственной исполнительной власти и органах местного самоуправления
14. Пути повышения квалификации управляющего персонала организации
15. Особенности мотивации и стимулирования развития персонала предприятия
16. Совершенствование методов мотивации развития персонала предприятия
17. Формы профессионального обучения персонала
18. Совершенствование технологии индивидуального развития и планирования карьеры персонала предприятия
19. Совершенствование технологии подготовки и переподготовки персонала предприятия
20. Совершенствование технологии принятия решений по развитию персонала организации
21. Совершенствование стратегического планирования развития персонала организации
22. Совершенствование методов управления развитием персонала организации
23. Совершенствование технологии определения потребностей в обучении персонала организации

ВОПРОСЫ К ЭКЗАМЕНУ ПО РАЗДЕЛАМ (ТЕМАМ) ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

1. Сущность и основные понятия развития персонала
2. Развитие персонала как элемент развития организации
3. Концепции развития персонала
4. Сущность, значение и задачи организации развития персонала
5. Принципы организации развития персонала, факторы, влияющие на его успешность
6. Формы развития и обучения персонала
7. Сущность и задачи управления развитием персонала.
8. Миссия, цели, задачи, стратегии управления развитием персонала
9. Функции системы управления развитием персонала организации
10. Непрерывность развития персонала: сущность, цели и задачи
11. Определение потребности в развитии персонала
12. Субъекты управления развитием персонала.
13. Факторы, определяющие необходимость развития персонала.
14. Технологии развития и обучения персонала на предприятии
15. Организация внутрифирменного обучения персонала на предприятии
16. Проблемы профессионального развития персонала в организации и пути их решения
17. Технологии подготовки и повышения квалификации персонала в организации
18. Зарубежный опыт управления развитием персонала и оценка возможности его применения в отечественных организациях
19. Технологии управления развитием персонала в организации
20. Методы обучения персонала предприятия
21. Современные подходы к организации профессионального развития персонала предприятия
22. Активные методы обучения и развития персонала предприятия
23. Особенности современной технологии управления развитием персонала в организации
24. Мотивация и стимулирование развития персонала предприятия
25. Методы мотивации развития персонала предприятия
26. Формы профессионального обучения персонала и обоснование их выбора в организации
27. Технологии индивидуального развития и планирования карьеры персонала предприятия
28. Технологии подготовки и переподготовки персонала предприятия
29. Технологии принятия решений по развитию персонала организации
30. Стратегическое планирование развития персонала организации
31. Методы управления развитием персонала организации
32. Оценка эффективности технологии управления персоналом на предприятии
33. Сущность социальной концепции развития персонала, или концепции социально-этического развития персонала
34. Сущность профориентационной концепции, или концепции поиска профессиональных талантов
35. Развитие управленческого персонала в организации
36. Развитие персонала в условиях различных организационных культур
37. Система внутрифирменного обучения
38. Сопротивление обучению
39. Опыт и традиции обучения внутри организации в разных странах
40. Игровые методы обучения

41. Модели обучения, основанные на формировании лидерства
42. Основные методы оценки эффективности обучения
43. Сущность комплексной оценки эффективности обучения персонала
44. Формирование навыков развития мотивационного потенциала сотрудников организации у топ-менеджеров и руководителей структурных подразделений организации
45. Методы самомотивирования в ходе профессиональной карьеры
46. Активность работника в развитии собственной карьеры.
47. Проблемы реализации карьеры в современных условиях
48. Методы оценки персонала, используемые при формировании состава кадрового резерва
49. Кадровый резерв: понятие структура, требования
50. Документационное сопровождение создания и функционирования кадрового резерва

**Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА И
ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ»**

Донецкий институт управления – филиал РАНХиГС

Направление подготовки 38.04.03 Управление персоналом

Профиль «Управление персоналом»

Кафедра управления персоналом и экономики труда

Учебная дисциплина «Технологии управления обучением и развитием персонала»

Курс 2 Семестр 3/4 Форма обучения очная/заочная

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ №1

Теоретические вопросы.

1. Сущность и основные понятия развития персонала
2. Методы мотивации развития персонала предприятия

Экзаменатор: _____ Л.С. Казанцева

Утверждено на заседании кафедры «05» марта 2025 г. (протокол № 9 от 05. 03 2025 г.)

Зав.кафедрой: _____ А.М. Стадник