

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ЛУГАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ ВЛАДИМИРА ДАЛЯ»

**Институт управления и государственной службы
Кафедра управления персоналом и экономической теории**

УТВЕРЖДАЮ:
Директор института управления и
государственной службы
Р.Г. Харьковский
(подпись)
«15» января 2025 года

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
по учебной дисциплине**

Технологии развития персонала

(наименование учебной дисциплины, практики)

38.04.03 Управление персонала

(код и наименование направления подготовки (специальности))

«Управление персоналом»

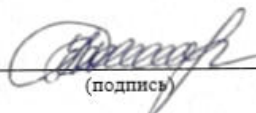
(наименование профиля подготовки (специальности, магистерской программы); при отсутствии ставится прочерк)

Разработчик:
доцент


(подпись) Шильникова З.Н.

ФОС рассмотрен и одобрен на заседании кафедры управления персоналом и
экономической теории от «14» января 2025 г., протокол № 10

Заведующий кафедрой
Управления персоналом
и экономической теории


(подпись) Чумаченко Г.В.

Луганск 2025 г.

Комплект оценочных материалов по дисциплине «Технологии развития персонала»

Задания закрытого типа

Задания закрытого типа на выбор правильного ответа

1. Выберите один правильный ответ

Выполнение определенной служебной роли на ступени, не имеющей жесткого, формального закрепления в организационной структуре, например выполнение роли руководителя временной целевой группы, есть проявление внутриорганизационной карьеры

- А) Горизонтального типа
- Б) Вертикального типа
- В) Центростремительного типа
- Г) Потенциального типа

Правильный ответ: А

Компетенции (индикаторы): ПК–1 (ПК–1.1)

2. Выберите один правильный ответ

Как называют совокупность средств и методов должностного продвижения персонала, применяемых в организации?

- А) Система служебно-профессионального продвижения
- Б) Система стимулирования и мотивации
- В) Система стратегического планирования и прогнозирования
- Г) Система маркетинговых исследований

Правильный ответ: А

Компетенции (индикаторы): ПК–1 (ПК–1.1)

3. Выберите один правильный ответ

Геймификация в HR – это...

- А) Замена работы игрой
- Б) Использование игровых механик в неигровых контекстах для повышения вовлеченности и мотивации сотрудников
- В) Организация корпоративных мероприятий с играми
- Г) Установка игровых приставок в офисе

Правильный ответ: Б

Компетенции (индикаторы): ПК–1 (ПК–1.1)

4. Выберите один правильный ответ

Лояльность персонала – это...

- А) Обязанность сотрудника подчиняться руководству
- Б) Приверженность сотрудника компании, ее целям и ценностям, проявляющаяся в желании работать и развиваться в ней
- В) Соблюдение трудовой дисциплины

Г) Выполнение должностных инструкций

Правильный ответ: Б

Компетенции (индикаторы): ПК–1 (ПК–1.1)

5. Выберите один правильный ответ

Что является основной целью оценки управления развитием персонала?

А) Наказать неэффективных сотрудников

Б) Определить эффективность системы развития персонала и ее соответствие целям организации

В) Сократить расходы на обучение

Г) Сравнить сотрудников друг с другом

Правильный ответ: Б

Компетенции (индикаторы): ПК–1 (ПК–1.1)

Задания закрытого типа на установление соответствия

1. Установите соответствие между методами обучения и их описанием.

Метод обучения	Описание
1) Наставничество	А) Имитация реальной рабочей среды для отработки практических навыков
2) Тренинг	Б) Передача опыта и знаний от более опытного сотрудника менее опытному
3) Коучинг	В) Интенсивное обучение, направленное на развитие конкретных навыков
4) Деловая игра	Г) Процесс индивидуальной поддержки и развития, направленный на достижение конкретных целей

Правильный ответ: 1-Г, 2-А, 3-Б, 4-В

Компетенции (индикаторы): ПК–1 (ПК–1.1)

2. Установите соответствие между концепцией и ее задачей.

Концепция	Задача
1) Компетенции	А) Создание кадрового резерва для ключевых позиций
2) Обучение на рабочем месте	Б) Подготовка сотрудников к новым технологиям
3) Преемственность	В) Развитие у сотрудников необходимых знаний, навыков и умений для эффективного выполнения задач

Концепция

Задача

4) Развитие
технических навыков

Г) Использование практических заданий и опыта
работы для обучения

Правильный ответ: 1-В, 2-Г, 3-А, 4-Б

Компетенции (индикаторы): ПК–1 (ПК–1.1)

3. Установите соответствие между компонентом потенциала и его характеристикой.

Компонент потенциала

Характеристика

1) Профессиональные
знания и навыки

А) Способность понимать и управлять своими
эмоциями и эмоциями других людей

2) Личностные качества

Б) Наличие необходимых знаний и умений для
выполнения работы

3) Мотивация и
ценности

В) Устойчивые характеристики, определяющие
поведение сотрудника (например,
ответственность, креативность)

4) Эмоциональный
интеллект

Г) Внутренние побуждения и убеждения,
определяющие отношение к работе и
организации

Правильный ответ: 1-Г, 2-А, 3-Б, 4-В

Компетенции (индикаторы): ПК–1 (ПК–1.1)

4. Установите соответствие между методами развития творчества и их описанием.

Метод развития творчества

Описание

1) Метод аналогий

А) Разложение проблемы на составные части и
поиск решений для каждой из них

2) Морфологический
анализ

Б) Рассмотрение проблемы с разных точек
зрения, используя различные перспективы

3) Метод «шести шляп
мышления»

В) Использование сходства между разными
объектами или явлениями для поиска новых идей

4) Метод фокальных
объектов

Г) Перенос свойств случайного объекта на
рассматриваемый объект для генерации новых
идей

Правильный ответ: 1-Б, 2-В, 3-А, 4-Г

Компетенции (индикаторы): ПК–1 (ПК–1.1)

5. Установите соответствие между методом оценки развития персонала и его описанием. Каждому элементу левого столбца соответствует только один элемент правого столбца.

Метод оценки развития персонала	Описание
1) Анкетирование	А) Оценка поведения сотрудника в смоделированных рабочих ситуациях
2) Оценка по КРІ	Б) Сбор информации о мнениях и оценках участников процесса обучения
3) Центр оценки	В) Сопоставление достигнутых результатов с установленными ключевыми показателями эффективности
4) Интервью	Г) Беседа с сотрудником для оценки его знаний, навыков и мотивации

Правильный ответ: 1-В, 2-А, 3-Б, 4-Г.

Компетенции (индикаторы): ПК–1 (ПК–1.1)

Задания закрытого типа на установление правильной последовательности

1. Установите правильную последовательность этапов жизненного цикла сотрудника в контексте управления развитием и обучением

- А) Адаптация
- Б) Подготовка к выходу на пенсию
- В) Прием на работу
- Г) Развитие карьеры

Правильный ответ: В, А, Г, Б

Компетенции (индикаторы): ПК–1 (ПК–1.1)

2. Установите правильную последовательность этапов процесса управления развитием персонала.

- А) Реализация программ развития
- Б) Определение потребностей в развитии
- В) Оценка результатов развития
- Г) Планирование развития персонала

Правильный ответ: Б, Г, А, В

Компетенции (индикаторы): ПК–1 (ПК–1.1)

3. Установите правильную последовательность этапов процесса управления обучением персонала.

- А) Оценка эффективности обучения
- Б) Определение потребностей в обучении
- В) Разработка программы обучения
- Г) Проведение обучения

Правильный ответ: Б, В, Г, А

Компетенции (индикаторы): ПК–1 (ПК–1.1)

Задания открытого типа

Задания открытого типа на дополнение

1. Заполните пропущенное слово (словосочетание):

Документ, определяющий цели развития сотрудника и конкретные шаги по их достижению, называется _____.

Правильный ответ: индивидуальный план развития

Компетенции (индикаторы): ПК–1 (ПК–1.1)

2. Заполните пропущенное слово (словосочетание):

Временный перевод работника в другой отдел или компанию для того, чтобы он научился работать на новом оборудовании, в новых условиях, приобрёл новые навыки называется _____.

Правильный ответ: секондмент

Компетенции (индикаторы): ПК–1 (ПК–1.1)

Задания открытого типа с кратким свободным ответом

1. Ответьте на вопрос:

Какой метод оценки развития персонала позволяет получить обратную связь от различных источников (руководитель, коллеги, подчиненные)?

Правильный ответ: метод 360 градусов / метод триста шестьдесят градусов

Компетенции (индикаторы): ПК–1 (ПК–1.1)

2. Ответьте на вопрос:

Совокупность методов и инструментов, используемых для управления человеческими ресурсами в организации называется _____.

Правильный ответ: кадровые технологии / HR-технологии / технологии управления персоналом

Компетенции (индикаторы): ПК–1 (ПК–1.1)

Задания открытого типа с развернутым ответом

1. Прочитайте текст задания. Продумайте логику и полноту ответа. Запишите ответ, используя четкие компактные формулировки.

Опишите роль наставничества в развитии персонала. Какие преимущества оно предоставляет как для наставника, так и для наставляемого?

Время выполнения – 15 мин.

Ожидаемый результат:

Наставничество – это процесс передачи знаний, опыта и навыков от более опытного человека (наставника) к менее опытному (наставляемому). Наставничество играет важную роль в развитии персонала, так как способствует передаче знаний и опыта. Преимущества для наставника включают развитие лидерских качеств и удовлетворение от помощи другим, а для наставляемого – ускоренное обучение и возможность получения обратной связи.

Критерии оценивания: наличие в ответе определения наставничества, а также определено не менее двух преимуществ наставничества как для наставника, так и для наставляемого.

Компетенции (индикаторы): ПК–1 (ПК–1.1)

2. Прочитайте текст задания. Продумайте логику и полноту ответа. Запишите ответ, используя четкие компактные формулировки.

Дайте определение понятия «Кадровый резерв» и укажите источники его формирования

Время выполнения – 15 мин.

Ожидаемый результат:

Кадровый резерв – это система подготовки и накопления квалифицированных кадров, способных занять ключевые позиции в организации или на предприятии в будущем.

Формирование кадрового резерва включает в себя несколько источников:

1. Внутренние источники: Это сотрудники, уже работающие в организации. Они могут быть отобраны на основе их профессиональных навыков, опыта и потенциала для дальнейшего роста.
2. Внешние источники: Это кандидаты, которые не работают в данной организации, но могут быть привлечены на основе их квалификации и опыта. Внешние источники могут включать выпускников учебных заведений, специалистов из других компаний и фрилансеров.
3. Образовательные учреждения: Сотрудничество с университетами и колледжами позволяет формировать кадровый резерв за счет студентов и выпускников, обладающих актуальными знаниями и навыками.
4. Профессиональные ассоциации и сообщества: Участие в таких организациях может помочь в выявлении талантливых специалистов, которые могут стать частью кадрового резерва.
5. Системы оценки и аттестации: Регулярные оценки сотрудников помогают выявить тех, кто имеет потенциал для дальнейшего карьерного роста и может быть включен в кадровый резерв.

Критерии оценивания: наличие в ответе определения сущности кадрового резерва, а также определено не менее трех источников его формирования.

Компетенции (индикаторы): ПК–1 (ПК–1.1)

3. *Прочитайте текст задания. Продумайте логику и полноту ответа. Запишите ответ, используя четкие компактные формулировки.*

Дайте определение понятию «развитие персонала». Какова цель развития персонала.

Время выполнения – 15 мин.

Ожидаемый результат:

Развитие персонала – это система взаимосвязанных действий, которые включают разработку стратегии, процессы прогнозирования и планирования запроса и потребности в персонале, управление профессиональным ростом и карьерой, а также организацию процесса тренинга, обучения, формирование организационной культуры, адаптации.

Цель развития персонала – повышение трудового потенциала работников для решения личных задач и задач в области функционирования и развития организации.

Критерии оценивания: наличие в ответе определения сущности кадрового резерва, а также определено не менее трех источников его формирования.

Компетенции (индикаторы): ПК–1 (ПК–1.1)

Экспертное заключение

Представленный фонд оценочных средств (далее – ФОС) по дисциплине «Технологии развития персонала» соответствует требованиям ФГОС ВО.

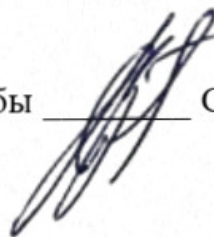
Предлагаемые формы и средства текущего и промежуточного контроля адекватны целям и задачам реализации основной профессиональной образовательной программы по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом.

Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины представлены в полном объеме.

Виды оценочных средств, включенные в представленный фонд, отвечают основным принципам формирования ФОС.

Разработанный и представленный для экспертизы фонд оценочных средств рекомендуется к использованию в процессе подготовки обучающихся по указанному направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом.

Председатель учебно-методической комиссии
института управления и государственной службы _____ Студеникина В.П.



Лист изменений и дополнений

№ п/п	Виды дополнений и изменений	Дата и номер протокола заседания кафедры (кафедр), на котором были рассмотрены и одобренны изменения и дополнения	Подпись (с расшифровкой) заведующего кафедрой (заведующих кафедрами)