

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

ПРЕДТВЕРЖДАЮ:
Директор Института управления и
государственной службы
_____ Кельковский
«15» января 2025 года

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
по учебной дисциплине**

Технологии управления развитием персонала

(наименование учебной дисциплины, практики)

38.04.03 Управление персоналом

(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 управления развитием 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

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:

- А) Резерв руководителей на выдвижение
- Б) Аттестационная комиссия
- В) Кадровая служба
- Г) Кандидаты на увольнение

Правильный ответ: А

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

4. Выберите один правильный ответ

Что из перечисленного НЕ является компонентом профессионально-личностного потенциала сотрудника?

- А) Профессиональные знания и навыки
- Б) Личностные качества
- В) Мотивация и ценности
- Г) Национальность

Правильный ответ: Г

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 концепциями и их задачами.

Концепция	Задача
1) Компетенции	А) Создание кадрового резерва для ключевых позиций
2) Обучение на рабочем месте	Б) Подготовка сотрудников к новым технологиям

Концепция	Задача
3) Преемственность	В) Развитие у сотрудников необходимых знаний, навыков и умений для эффективного выполнения задач
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 компонентами потенциала и их 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 описанием.

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):

_____ – это процесс планирования, организации, мотивации и контроля развития компетенций сотрудников для достижения целей организации.

Правильный ответ: управление развитием персонала

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

2. Заполните пропущенное слово:

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 управления развитием 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)