

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Ушвицкий Лев Исакович
Должность: и.о. директора Института экономики и управления
Дата подписания: 10.06.2024 15:33:06
Уникальный программный ключ:
46f7031a7046958ffdb4e91f81e17726331d25a8

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

УТВЕРЖДАЮ

Директор института экономики
и управления, доктор
экономических наук, профессор
Ушвицкий Л.И.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ
«Управление талантами и развитие персонала»

Направление подготовки
Направленность (профиль)
Год начала обучения
Форма обучения
Реализуется в семестре

38.04.03 Управление персоналом
Экономика труда и управление персоналом
2026
заочная
2,3

Введение

1. Фонд оценочных средств подготовлен, чтобы оценить уровень сформированности компетенций при проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине «Управление талантами и развитие персонала» студентов, обучающихся по направлению подготовки 38.04.03 – Управление персоналом (направленность (профиль): «Экономика труда и управление персоналом»).

2. ФОС является приложением к программе дисциплины «Управление талантами и развитие персонала»

3. Разработчик: Карамышева Д.Б., доцент кафедры государственного, муниципального управления и экономики труда

4. Проведена экспертиза ФОС.

Члены экспертной группы:

Председатель Куш. Е.Н. - председатель УМК института экономики и управления.

Члены комиссии:

Пучкова Е. Е. - член УМК института экономики и управления, и.о. замдиректора по учебной работе;

Астахова Е.А. - член УМК института экономики и управления, доцент кафедры государственного, муниципального управления и экономики труда.

Представитель организации-работодателя

Алейникова Е.А., начальник отдела кадров ООО «СПЕЦИАЛИЗИРОВАННЫЙ ЗАСТРОЙЩИК-20 «ЮГСТРОЙИНВЕСТ»

Экспертное заключение фонд оценочных средств соответствует образовательной программе по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом (профиль) Экономика труда и управление персоналом и рекомендуется для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации студентов.

«19» мая 2026 г.

5. Срок действия ФОС определяется сроком реализации образовательной программы.

1. Описание критериев оценивания на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Компетенция (ии), индикатор (ы)	Уровни сформированности компетенци(ий),			
	Минимальны й уровень не достигнут (Неудовлетво рительно) 2 балла	Минимальный уровень (удовлетворите льно) 3 балла	Средний уровень (хорошо) 4 балла	Высокий уровень (отлично) 5 баллов
<i>Компетенция: ПК-1</i> Способен осуществлять кадровую политику по основным HR-процессам на операционном уровне				
Результаты обучения по дисциплине <i>Индикатор:</i> ИД-1 ПК-1 Применяет методы оперативного управления персоналом организации	-не знает социально- психологичес кие технологии, не применяет методы оперативного управления персоналом организации	- знает социально- психологически е технологии, но неправильно применяет методы оперативного управления персоналом организации;	- знает социально- психологическ ие технологии, применяет методы оперативного управления персоналом организации , допуская незначительн ые ошибки	- применя навыки и используя социально- психологические технологии, применяет методы оперативного управления персоналом организации
<i>Компетенция: ПК-4</i> Способен разрабатывать и организовывать внедрение проектов по совершенствованию системы управления персоналом и HR-технологий				
Результаты обучения по дисциплине <i>Индикатор:</i> ИД-1 ПК-Разрабатывает проекты развития систем управления персоналом и HR- технологий	- не знаетинструм енты и методы непрерывного образования, - не может разрабатывать проекты развития систем управления персоналом и HR- технологий	- знаеттолько методы непрерывного образования; - может разрабатывать проекты развития систем управления персоналом и HR-технологий с ошибками	- знаетинструме нты и методы непрерывного образования; - может разрабатывать проекты развития систем управления персоналом и HR- технологий с недочетами	- знаетинструмент ы и методы непрерывного образования; - разрабатывает проекты развития систем управления персоналом и HR-технологий

Оценивание уровня сформированности компетенции по дисциплине осуществляется на основе «Положения о проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры - в федеральном государственном автономном образовательном

учреждении высшего образования «Северо-Кавказский федеральный университет» в актуальной редакции.

ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Номер задания	Правильный ответ	Содержание вопроса	Компетенция
		Семестр 2,3	
		Форма обучения – заочная	
		Вопросы закрытого типа	
1.	a	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; с) обеспечение эффективной управленческой структуры и менеджеров для достижения организационных целей.	ПК -1
2.	a,f,h	Какие методы наиболее эффективные для обучения персонала поведенческим навыкам (ведение переговоров, проведение заседаний, работа в группе). При необходимости указать несколько: а)инструктаж; б)ротация; с)ученичество и наставничество; д)лекция; е)разбор конкретных ситуаций; ф)деловые игры; г)самообучение; h) видеотренинг	ПК -1
3.	c,e,h	Какие методы наиболее эффективные для обучения техническим приемам (ремонт несложной бытовой техники, электродвигателей, прием коммунальных платежей, расчет процентов по вкладам). При необходимости указать несколько: а)инструктаж; б)ротация;	ПК -1

		с)ученичество d)лекция; е)разбор конкретных ситуаций; f)деловые игры; g)самообучение; h)"сядя рядом с Нелли".	
4.	a	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.	ПК -1
5.	a	Наиболее распространенный в практике организаций подход к управленческому развитию: а)неструктурированный, непланируемый; б)планируемое развитие за пределами работы; в)планируемое развитие на работе.	ПК -1
6.	a	Планируемое развитие менеджеров за пределами работы предусматривает (при необходимости указать несколько): а)обучение по договору учебным центром; б)ротацию менеджеров; в)делеги́рование полномочий подчиненному; г)формирование резерва кадров на выдвижение.	ПК -1
7.	a	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.	ПК -1
8.	b	Работа с резервом преемников-дублеров не должна носить целевого характера: организация заботится об их развитии для последующего	ПК -1

		замещения ими через 10-20 лет руководящей должности вообще, а не для занятия ими строго определенной должности. Верно ли высказывание: а)да; б)нет; с) иногда.	
9.	a	Стадии профессиональной карьеры каждый сотрудник может ли пройти последовательно, работая в различных организациях: а)да; б) нет.	ПК -1
10.	b	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; с) центростремительного типа.	ПК -1
11.	b	Доверительные обращения руководителя к сотруднику есть проявления внутриорганизационной карьеры: а)горизонтального типа; б)вертикального типа; с)центростремительного типа.	ПК -1
12.	a	Какой метод позволяет наиболее точно определить характер и содержание потребности в обучении персонала: а)анализ исполнения работы; б)анализ проблем в линейно-функциональных подразделениях; с) балансовый метод.	ПК -1
13.	a	Исследования показывают, что налаженная система профессионально-квалификационного продвижения персонала в организации сокращает текучесть рабочей силы: а)да; б)иногда; с) нет.	ПК -1
14.	A,d,e	Каковы причины высвобождения работников в организации (при	ПК-4

		необходимости указать несколько): a)структурные сдвиги в производстве; b)перемещения работников внутри организации; c)текучесть кадров; d)повышение технического уровня производства; e) изменение объемов производства.	
15.	A,d	Какие возможны программы поддержки развития сотрудника, если он стремится установить и закрепить основу для будущего продвижения (при необходимости указать несколько): a)горизонтальное перемещение; b)понижение в должности; c)досрочное увольнение или добровольный выход в отставку; d)обучение; e)аттестация сотрудника; f) вознаграждение сотрудника.	ПК-4
16.	c	Знания, умения, навыки, способы общения являются... обучения a) объектом b) средствами c) предметом d) способами e) методами	ПК-4
17.	c	Повышение квалификации кадров - это: a) обучение кадров с целью освоения новых знаний, умений, навыков в связи с овладением новой профессией или изменившимися требованиями к содержанию труда b) целенаправленно организованный, планомерно и систематически осуществляемый процесс овладения знаниями, умениями, навыками под руководством руководителей c) обучение кадров с целью усовершенствования знаний, умений, навыков в	ПК-4

		связи с ростом требований к профессии или повышением в должности; d) планомерное и организованное обучение и выпуск квалифицированных кадров для всех областей человеческой деятельности, владеющих совокупностью специальных знаний, умений, навыков и способами общения	
18.	B,d	К концепции специализированного обучения квалифицированных кадров относятся следующие характеристики: a) повышение внутренней производственной и внепроизводственной мобильности работника b) ориентация на ближайшее будущее c) меньшая привязанность работника к соответствующему рабочему месту d) обучение эффективно только непродолжительный отрезок времени e) развитие человеческих качеств, заложенных природой	ПК-4
19.	a	Эффективной с экономической точки зрения для обучения квалифицированных кадров будет концепция... a) многопрофильного обучения b) ориентированная на личность c) специального обучения d) индивидуального обучения	ПК-4
20.	A,D,e	Главными задачами обучения для такой целевой группы, как руководители с опытом работы, является: a) методика принятия решений b) теоретическая начальная подготовка вне сферы деятельности в сочетании с практической подготовкой по специализации	ПК-4

		с) повышение квалификации для углубления знаний по специальности d) развитие перспективного видения e) совершенствование отработки поведения на случай возникновения конфликтных ситуаций, ведение переговоров	
21.	с	Начальным этапом организации процесса обучения персонала является: a) определение целей обучения b) формирование бюджета обучения с) определение потребностей в обучении d) выбор форм и методов обучения e) непосредственно обучение	ПК-4
22.	B,d	По степени организации процесса обучения выделяют формы обучения персонала: a) внутреннее b) + организованное с) целевое d) + неорганизованное e) открытое	ПК-4
23.	B,c,d	К методам обучения в форме "на рабочем месте" относятся: a) деловые игры b) наставничество с) консультирование d) показ приемов работы e) круглый стол	ПК-4

24.	A,с,е	К методам обучения в форме "вне рабочего места" относятся: а) лекция б) наставничество с) стажировки д) консультирование е) семинары	ПК-4
25.	A,с,d	В зависимости от содержания мероприятий по обучению выделяют... а) обучение в профессиональной области б) обучение на рабочем месте с) отработка поведения д) проблемно-ориентированное обучение е) общее обучение	ПК-4
		Вопросы для собеседования	
26		Многообразие подходов к пониманию профессионализма	ПК-1
		Профессионализм современного: характеристики, критерии, этапы	ПК-1
27		Факторы и условия достижения профессионализма современного	ПК-1
28		Профессиональное сознание личности.	ПК-1
29		Особенности формирования профессионального сознания	ПК-1
30		Методы формирования и развития профессионального мышления	ПК-1
31		Особенности профессионального мышления.	ПК-1
32		Кризисы в профессиональном становлении субъекта деятельности.	ПК-1
33		Принципы и методы разработки примерных образовательных траекторий.	ПК-1
34		Построение индивидуальной траектории образования личности.	ПК-1
35		Принципы и особенности разработки образовательного маршрута	ПК-1
36		Методика построения образовательного маршрута	ПК-1
37		Траектория развития и план развития	ПК-1
38		Понятие и сущность индивидуальной образовательной траектории	ПК-1

39		Правовые и административные основы индивидуальной образовательной траектории в деятельности.	ПК-1
40		Индивидуальная траектория развития и индивидуальный план развития.	ПК-1
41		Направления реализации индивидуальной образовательной траектории в деятельности.	ПК-1
42		Дайте детальный анализ ФГОС ВО по направлению Управление персоналом	ПК-1
43		Проанализируйте профессиональный стандарт	ПК-1
44		Личностно-профессиональное развитие будущих специалистов на основе моделирования.	ПК-1
45		Основные понятия модели личностного и профессионального развития.	ПК-1
46		Структурные и функциональные компоненты личностно-профессионального развития.	ПК-1
47		Индивидуальный план личностного и профессионального развития	ПК-1
48		Модели становления профессиональной деятельности	ПК-1
49		Сценарии профессионального становления личности	ПК-1
50		Этапы освоения профессии и развития человека	ПК-1
51		Уровни профессионализма	ПК-1
52		Подходы к организации профессионального формирования личности	ПК-1
53		Понятие и сущность феномена "акме"	ПК-1
54		Общественно и объективно значимые профессиональные "акме"	ПК-1
55		Личностные, субъективно значимые профессиональные "акме"	ПК-1
56		Классификации профессиональных "акме" по разным критериям	ПК-1
57		Понятие и сущность личностного роста в разных научных направлениях.	ПК-1
58		Направления развития и условия личностного роста	ПК-1
59		Реализация развития навыков личностного роста	ПК-1
60		Классификация качеств, необходимые человеку для профессионально-личностного роста	ПК-1
61		Характеристика основных технологий личностного развития	ПК-1
62		Соответствие отдельных профессионально-личностных качеств и технологий их формирования.	ПК-1
63		Можно ли понимать профессионализм как высокий уровень развития профессионально важных качеств? Почему?	ПК-1
64		В чем проявляется профессиональное сознание, профессиональное мышление и	ПК-4

		профессиональные представления?	
65		Каково значение профессиональных кризисов?	ПК-4
66		Назовите положительные и отрицательные стороны профессиональных кризисов.	ПК-4
67		Можно ли избежать профессиональных кризисов на всем профессиональном пути?	ПК-4
68		Каково содержание научно-методических представлений о профессии?	ПК-4
69		Какова роль профессиональных представлений в регуляции профессиональной деятельности?	ПК-4
70		Как образ карьеры социолога влияет на карьерное продвижение субъекта?	ПК-4
71		В чем заключается профессиональная важность способности специалиста к саморегуляции психических состояний в профессиональной деятельности?	ПК-4
72		Какие виды деформации профессиональной деятельности HR-специалиста Вы знаете? Как с ними справляться? Как избежать?	ПК-4
73		Понятие самопрезентации	ПК-4
74		Основные принципы самопрезентации	ПК-4
75		Технологии самопрезентации	ПК-4
76		Тайм-менеджмент как фактор развития личностной организации времени	ПК-4
77		Принципы тайм-менеджмента.	ПК-4
78		Особенности методик тайм-менеджмента в научной литературе	ПК-4
79		Теории об эффективной организации времени в XX веке	ПК-4
80		Диагностика профессионального и личностного развития специалиста.	ПК-4
81		Система оценки профессионального и личностного развития.	ПК-4
82		Диагностический инструментарий профессионального и личностного развития специалиста, общее и особенное: для выпускника вуза, для молодого специалиста, для занятия вакантной должности.	ПК-4
83		Факторы и условия достижения профессионализма современного специалиста.	ПК-4
84		Профессионализм современного специалиста: характеристики, критерии, этапы.	ПК-4
85		Развитие личности в процессе профессионализации.	ПК-4
86		Профессионально-личностное развитие субъекта труда как предмет исследования.	ПК-4
87		Понятие индивидуальной траектории профессионального развития специалиста	ПК-4
88		Аспекты индивидуальной образовательной траектории	ПК-4

89		Характеристика модели деятельностном уровне индивидуальной образовательной траектории.	ПК-4
90		Понятие групповой динамики и подходы к формированию групп.	ПК-4
91		Виды и стадии развития групп.	ПК-4
92		Групповая структура и динамика.	ПК-4
93		Процессы групповой динамики	ПК-4
94		Комплекс тренинговых упражнений для личностного развития специалиста HR.	ПК-4
95		Комплекс тренинговых упражнений для формированияSoft-skills	ПК-4
96		Уровни профессионализма	ПК-4
97		Этапы профессионализма	ПК-4
98		Характеристика этапа оптации	ПК-4
99		Характеристика этапа адаптации	ПК-4
100		Характеристика этапа мастерства	ПК-4

2. Описание шкалы оценивания

3. Критерии оценивания компетенции*

Оценка «отлично» выставляется студенту, если теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, необходимые практические компетенции сформированы, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно излагает материал курса, умеет увязывать теорию с практикой, свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний, причем не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, использует в ответе дополнительный материал (монографии, статьи, исследования), все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному.

Оценка «хорошо» выставляется студенту, если теоретическое содержание курса освоено полностью, необходимые практические компетенции в основном сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество их выполнения достаточно высокое. Студент твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения.

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если теоретическое содержание курса освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые практические компетенции в основном сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных задач выполнено, но в них имеются ошибки, при ответе на поставленный вопрос студент допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, наблюдаются нарушения логической последовательности в изложении программного материала.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если он не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы, необходимые практические компетенции не сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий не выполнено, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к минимальному.

*** в соответствии с результатами освоения дисциплины и видами заданий**