

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Гнатюк Максим Александрович  
Должность: Первый проректор  
Дата подписания: 11.07.2022 09:51:21  
Уникальный программный ключ:  
88734994110e718aed01d00b8e105c8187b5440

 **МИНИСТЕРСТВО ТРАНСПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**  
**ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА**  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
**САМАРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПУТЕЙ СООБЩЕНИЯ**

## **ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

### **ТЕХНОЛОГИЯ ОЦЕНКИ И УПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЕМ ПЕРСОНАЛА**

Направление подготовки 38.04.03 Управление персоналом  
Направленность (Профиль) Кадровый менеджмент

Фонд оценочных средств разработан:

К.э.н., доцент кафедры «Управление персоналом» Щелкунова С.А.

Рекомендован к утверждению на заседании кафедры «Управление персоналом»

Зав.кафедрой «Управление персоналом», к.ф.н., доцент Маслов В.П.

Самара 2018

## Содержание

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы.
2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания.
3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы.
  - Оценочные средства для текущего контроля
  - Оценочные средства для промежуточной аттестации
4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.
5. Приложения

## 1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Основными этапами формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы является их формирование в процессе освоения дисциплин, практик, подготовки ВКР и т.д.

Этапность формирования компетенций прямо связана с местом дисциплины в образовательной программе (раздел 2 РПД)

### Перечень компетенций, формируемых дисциплиной Б1.Б.11 Технология оценки и управление развитием персонала

| код компетенции | определение компетенции  | этапы формирования |   |                           |
|-----------------|--|--------------------|---|---------------------------|
|                 |  | кол-во             | № | промежуточный/завершающий |
| ОПК-4           | способностью всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала           | 3                  | 1 | промежуточный             |
|                 |  |                    | 2 | промежуточный             |
|                 |  |                    | 3 | завершающий               |
| ПК-5            | умением разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации  | 3                  | 1 | промежуточный             |
|                 |  |                    | 2 | промежуточный             |
|                 |  |                    | 3 | завершающий               |
| ПК-6            | умением определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации  | 3                  | 1 | промежуточный             |
|                 |  |                    | 2 | промежуточный             |
|                 |  |                    | 3 | завершающий               |
| ПК-23           | умением проводить бенчмаркинг и другие процедуры для оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации | 3                  | 1 | промежуточный             |
|                 |  |                    | 2 | промежуточный             |
|                 |  |                    | 3 | завершающий               |

## 2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Основными этапами формирования компетенций обучающихся при освоении дисциплины являются последовательное изучение содержательно связанных между собой разделов (тем) учебных занятий. Результаты текущего контроля и промежуточной аттестации позволяют определить уровень освоения компетенций обучающимися.

Планируемые результаты обучения приведены в разделе 1 рабочей программы дисциплины.

### Матрица оценки результатов обучения по дисциплине

| Код компетенции | Планируемые результаты обучения (показатели оценивания компетенций) | Оценочные средства/формы контроля |           |       |
|-----------------|---|-----------------------------------|-----------|-------|
|                 |   | Тестовые задания                  | Дискуссия | зачет |
| ОПК-4           | знает   | +                                 | +         | +     |
|                 | умеет   | +                                 |           | +     |
|                 | владеет   |                                   |           | +     |
| ПК-5            | знает   | +                                 | +         | +     |
|                 | умеет   | +                                 |           | +     |
|                 | владеет   |                                   |           | +     |
| ПК-6            | знает   | +                                 | +         | +     |
|                 | умеет   | +                                 |           | +     |
|                 | владеет   |                                   |           | +     |
| ПК-23           | знает   | +                                 | +         | +     |
|                 | умеет   | +                                 |           | +     |
|                 | владеет   |                                   |           | +     |

Критерии и шкалы оценивания результатов обучения на каждом этапе контроля:

### Критерии формирования оценок по результатам дискуссии

**«Отлично»** (5 баллов) – обучающийся показал глубокие знания материала по поставленным вопросам, грамотно, логично его излагает, структурировал и детализировал информацию, информация представлена в переработанном виде.

**«Хорошо»** (4 балла) – обучающийся твердо знает материал, грамотно его излагает, не допускает существенных неточностей в ответ на вопросы, представляет наглядный материал, помогающий слушателям запомнить основные пункты выступления.

**«Удовлетворительно»** (3 балла) – обучающийся имеет знания основного материала по поставленным вопросам, но не усвоил его деталей, допускает отдельные неточности.

**«Неудовлетворительно»** (0 баллов) – обучающийся допускает грубые ошибки в ответе на поставленные вопросы, демонстрирует отсутствие необходимой информации в презентации.

### Критерии формирования оценок по выполнению тестовых заданий

**«Отлично»** (5 баллов) – получают обучающиеся с правильным количеством ответов на тестовые вопросы – 100 – 90% от общего объема заданных тестовых вопросов.

**«Хорошо»** (4 балла) – получают обучающиеся с правильным количеством ответов на тестовые вопросы – 89 – 70% от общего объема заданных тестовых вопросов.

**«Удовлетворительно»** (3 балла) – получают обучающиеся с правильным количеством ответов на тестовые вопросы – 69 – 60% от общего объема заданных тестовых вопросов.

**«Неудовлетворительно»** (0 баллов) - получают обучающиеся с правильным количеством ответов на тестовые вопросы – 59% и менее от общего объема заданных тестовых вопросов.

### Критерии формирования оценок по зачету

**«Зачтено»** - обучающийся демонстрирует знание основных разделов программы изучаемого курса: его базовых понятий и фундаментальных проблем; приобрел необходимые умения и навыки, освоил вопросы практического применения полученных знаний, не допустил фактических ошибок при ответе, достаточно последовательно и логично излагает теоретический материал, допуская лишь незначительные нарушения последовательности изложения и некоторые неточности.

**«Не зачтено»** - выставляется в том случае, когда обучающийся демонстрирует фрагментарные знания основных разделов программы изучаемого курса: его базовых понятий и фундаментальных проблем. У экзаменуемого слабо выражена способность к самостоятельному аналитическому мышлению, имеются затруднения в изложении материала, отсутствуют необходимые умения и навыки, допущены грубые ошибки и незнание терминологии, отказ отвечать на дополнительные вопросы, знание которых необходимо для получения положительной оценки

Критерии и шкала оценивания уровней освоения компетенций приведены в таблице.

Критерии и шкала оценивания уровней освоения компетенций

| Шкала оценивания | Уровень освоения компетенции | Критерии оценивания   |
|------------------|------------------------------|---|
| отлично          | высокий                      | обучающийся овладел элементами компетенции «знать», «уметь» и «владеть», проявил всесторонние и глубокие знания программного материала по дисциплине, освоил основную и дополнительную литературу, обнаружил творческие способности в понимании, изложении и практическом использовании усвоенных знаний. |
| хорошо           | продвинутый                  | обучающийся овладел элементами компетенции «знать» и «уметь», проявил полное знание программного материала по дисциплине, освоил основную рекомендованную литературу, обнаружил стабильный характер знаний и умений и проявил способности к их  |

|                     |                             |  |
|---------------------|-----------------------------|--|
|                     |                             | самостоятельному применению и обновлению в ходе последующего обучения и практической деятельности.   |
| удовлетворительно   | базовый                     | обучающийся овладел элементами компетенции «знать», проявил знания основного программного материала по дисциплине в объеме, необходимом для последующего обучения и предстоящей практической деятельности, изучил основную рекомендованную литературу, допустил неточности в ответе на экзамене, но в основном обладает необходимыми знаниями для их устранения при корректировке со стороны экзаменатора. |
| неудовлетворительно | компетенция не сформирована | обучающийся не овладел ни одним из элементов компетенции, обнаружил существенные пробелы в знании основного программного материала по дисциплине, допустил принципиальные ошибки при применении теоретических знаний, которые не позволяют ему продолжить обучение или приступить к практической деятельности без дополнительной подготовки по данной дисциплине.  |

Оценка «зачтено» соответствует критериям оценок от «отлично» до «удовлетворительно».  
Оценка «не зачтено» соответствует критерию оценки «неудовлетворительно».

### 3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Перечень оценочных средств по дисциплине, их краткая характеристика и представление оценочного средства в фонде приведены в таблице.

Каждое оценочное средство представлено в фонде в виде единого документа или в виде комплекта документов.

Перечень оценочных средств для текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине

| Наименование оценочного средства | Краткая характеристика оценочного средства | Представление оценочного средства в фонде |
|----------------------------------|--|---|
| <b>Текущий контроль</b>          |  |   |
| ОС 1                             | Тестовые задания                           | ОС 1                                      |
| ОС 2                             | Дискуссия                                  | ОС 2                                      |
| <b>Промежуточная аттестация</b>  |  |   |
| ПА1                              | Зачет                                      | ПА1                                       |

### 4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

**Описание процедуры оценивания «Дискуссия».** Дискуссия может быть организована как в ходе проведения лекционного, так и в ходе практического занятия. Для эффективного хода дискуссии обучающиеся могут быть поделены на группы, отстаивающие разные позиции по одному вопросу. Преподаватель контролирует течение дискуссии, помогает обучающимся подвести её итог, сформулировать основные выводы и оценивает вклад каждого участника дискуссии в соответствии с критериями, описанными в пункте 5.2.

**Описание процедуры оценивания «Тестирование».** Тестирование по дисциплине проводится с использованием ресурсов электронной образовательной среды «Moodle» (режим

доступа: <http://do.samgups.ru/moodle/>). Количество тестовых заданий и время задается системой. Во время проведения тестирования обучающиеся могут пользоваться программой дисциплины, справочной литературой, калькулятором. Результат каждого обучающегося оценивается в соответствии с универсальной шкалой, приведенной в пункте 5.2.

**Описание процедуры оценивания «Зачет».** Зачет может проводиться как в форме письменного ответа на вопросы билета, так и в иных формах (тестирование, коллоквиум, диспут, кейс, эссе, деловая или ролевая игра, презентация проекта или портфолио). Форма определяется преподавателем. Исходя из выбранной формы, описывается методика процедуры оценивания.

При проведении зачета в форме устного ответа на вопросы билета обучающемуся предоставляется 20 минут на подготовку. Опрос обучающегося по билету не должен превышать 0,25 часа. Ответ обучающегося оценивается в соответствии с критериями, описанными в пункте 5.2.

При проведении зачета в форме тестирования в системе «Moodle» (режим доступа: <http://do.samgups.ru/moodle/>) количество тестовых заданий и время задается системой. Во время проведения зачета обучающиеся могут пользоваться программой дисциплины, справочной литературой, калькулятором. Результат каждого обучающегося оценивается в соответствии с универсальной шкалой, приведенной в пункте 5.2.

#### Перечень оценочных средств для текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине

| Наименование оценочного средства                  | Краткая характеристика оценочного средства  | Представление оценочного средства в фонде  |
|---|---|--|
| Тест  | Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося   | Фонд тестовых заданий по разделам и темам. Инструкция по выполнению. Критерии оценки                             |
| Круглый стол, дискуссия, полемика, диспут, дебаты | Оценочные средства, позволяющие включить обучающихся в процесс обсуждения спорного вопроса, проблемы и оценить их умение аргументировать собственную точку зрения | Перечень дискуссионных тем для проведения круглого стола, дискуссии, полемики, диспута, дебатов. Критерии оценки |
| Зачет   | Форма промежуточной аттестации по дисциплине, позволяющая оценить результаты обучения и уровень сформированности компетенций на этапе изучения дисциплины.        | Теоретические вопросы и практические задания для подготовки. Банк тестов. Критерии оценки.                       |



Факультет «Экономика и управление персоналом»

Кафедра Управление персоналом

**Вопросы к зачету  
по дисциплине «Технология оценки и управление развитием персонала»**

1. Соотношение понятий «потенциал», «развитие», «развитие персонала», «карьерное развитие».
2. Содержание работы по развитию персонала организации.
3. Модель человеческого потенциала О.Г. Генисаретского.
4. Структура профессионально-личностного потенциала.
5. Взаимосвязь оценки персонала и развития его кадрового потенциала.
6. Методы оценки персонала.
7. Алгоритм оценки.
8. Кейс-тест как метод оценки и развития потенциала персонала.
9. Оценка потенциальных возможностей кандидата на вакантная должность.
10. Аттестация персонала: содержание, процедура.
11. Использование результатов аттестации персонала в проектировании карьеры специалиста.
12. Трудности и проблемы адаптации.
13. Карьерный потенциал как важный фактор развития организации.
14. Понятие «карьера», типы и стадии карьеры.
15. Модели карьеры: на производстве, в сфере государственного управления, в бизнес среде.
16. Планирование карьеры и управление карьерой: их соотношение.
17. Портфолио карьерного продвижения.
18. Технология продвижения и развития карьеры сотрудника.
19. Формирование кадрового резерва.
20. Этапы работы с кадровым резервом.
21. Виды программ профессиональной подготовки кадрового резерва.
22. Характеристика последипломного образования.
23. Психологические особенности взрослой категории обучаемых.
24. Характеристика обучения кадров.
25. Внутрифирменное обучение.
26. Экспертный и процессуальный подходы к обучению.
27. Требования к кадровому обеспечению учебных программ.
28. Развивающие технологии последипломного образования.
29. Мониторинг профессионального развития личности.
30. Диагностическое интервью
31. Технологии социально-профессионального саморазвития.
32. Оценка и развитие карьерного потенциала сотрудника.
33. Развивающая психодиагностика как фактор стимулирования профессионального развития личности сотрудника.
34. Оценка профессионально-личностного потенциала сотрудника при собеседовании.
35. Понятие «технология». Технологии развития личности.
36. Понятие личности. Структурные компоненты личности.
37. Стадии профессионального развития персонала в организации.
38. Алгоритм проектирования.

39. Принципы и способы организации мониторинга на различных стадиях профессионального становления.
40. Последипломное образование-условие успешного профессионального развития личности.
41. Цель, задачи, направления и принципы аттестации.
42. Процедура аттестации.
43. Планирование карьеры.
44. Технологии развития личности.
45. Критерии и факторы карьерного успеха.
46. Стадии профессионального развития персонала в организации.
47. Оценка профессионально-личностного потенциала.
48. Оценка карьерных ориентаций.
49. Трудности и проблемы адаптации.
50. Формирование кадрового резерва.

#### **Критерии формирования оценок по зачету**

**«Зачтено»** - обучающийся демонстрирует знание основных разделов программы изучаемого курса: его базовых понятий и фундаментальных проблем; приобрел необходимые умения и навыки, освоил вопросы практического применения полученных знаний, не допустил фактических ошибок при ответе, достаточно последовательно и логично излагает теоретический материал, допуская лишь незначительные нарушения последовательности изложения и некоторые неточности.

**«Не зачтено»** - выставляется в том случае, когда обучающийся демонстрирует фрагментарные знания основных разделов программы изучаемого курса: его базовых понятий и фундаментальных проблем. У экзаменуемого слабо выражена способность к самостоятельному аналитическому мышлению, имеются затруднения в изложении материала, отсутствуют необходимые умения и навыки, допущены грубые ошибки и незнание терминологии, отказ отвечать на дополнительные вопросы, знание которых необходимо для получения положительной оценки.

Составитель \_\_\_\_\_ Щелкунова С.А.  
«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2016г.



Факультет «Экономика и управление персоналом»  
Кафедра Управление персоналом

**Банк вопросов к тестированию  
по дисциплине «Технология оценки и управление развитием персонала»**

**1. Потенциал специалиста – это:**

- а) совокупность возможностей, знаний, опыта, устремлений и потребностей;
- б) здоровье человека;
- в) способность адаптироваться к новым условиям;
- г) способность повышать квалификацию без отрыва от производства;
- д) способность человека производить продукцию

**2. Какие понятия относят к личностному потенциалу?**

- а) научность, непрерывность, нормативность, экономичность;
- б) комплексность, плановость, заинтересованность, ответственность;
- в) коммуникабельность, лидерство, коллегиальность, профессиональная компетентность.

**3. Основу творческого потенциала работника составляют креативные способности, которые представляют собой:**

- а) способность генерировать необычные идеи;
- б) отклоняться от традиционных схем мышления;
- в) быстро решать проблемные ситуации;
- г) всё вышеперечисленное.

**4. Структура личностного потенциала работника состоит из трех основных элементов:**

- а) психофизиологический, трудовой, творческий;
- б) социальный, трудовой, экономический;
- в) нет верного ответа.

**5. Факторами формирования организационного поведения личности, которые определяют поведение в зависимости от взаимоотношений индивидов, являются:**

- а) культурологические;
- б) социально-психологические;
- в) биопсихологические;
- г) демографические.

**6. В чем заключается цель развития персонала и человеческих ресурсов?**

- А) обеспечение организации хорошо подготовленными работниками в соответствии с ее целями и стратегией развития
- Б) обеспечение организации необходимой рабочей силой с минимальными издержками и в минимальные сроки
- В) обеспечение организации работниками, которые не смогут ее покинуть в связи с узкой специализацией и направленностью работы
- Г) обеспечение организации преданными работниками, главное для которых – корпоративный дух и коллективные достижения, воспитание преданного работника.

**7. Внедрение различных технологий обучения персонала, в первую очередь, связано с издержками. Но в чем заключается выгода инвестиций в повышение квалификации сотрудников?**

- А) повышение конкурентоспособности компании за счет более профессиональных действий ее

сотрудников

Б) повышение сплоченности команды во время тренингов и семинаров

В) усиление имиджа компании, в которой работают высококвалифицированные кадры.

**8. Когда неэффективно развитие сотрудников в организации:**

а) когда организация будет существовать короткое время

б) когда на это нет времени

в) когда на это нет денег

г) никогда, развивать сотрудников полезно всегда.

**9 При использовании какого источника обучения и развития персонала спектр знаний и навыков шире?**

А) внешних источников;

Б) внутренних источников;

В) института наставничества.

**10. Переподготовка кадров - это:**

А) обучение кадров с целью освоения новых знаний, умений, навыков в связи с овладением новой профессией или изменившимися требованиями к содержанию труда;

Б) целенаправленно организованный, планомерно и систематически осуществляемый процесс овладения знаниями, умениями, навыками;

В) обучение кадров с целью усовершенствования знаний, навыков в связи с ростом требований к профессии или повышением в должности.

**11. Всегда ли следует приглашать на работу в компанию тренера самой высокой квалификации, способного проводить обучения среди сотрудников всех уровней - от продавцов до топ-менеджеров? Почему вы так думаете?**

А) да, всегда следует; лучше, если тренер обладает даже избыточной квалификацией, чтобы воспользоваться своими возможностями, как только возникнет такая необходимость

Б) нет, не всегда следует, т.к. это лишние расходы; при выборе среди кандидатов на вакансию тренера компании следует ориентироваться на его возможности проводить обучение среди самой многочисленной, часто сменяемой категории персонала

В) никогда не следует; лучше направить достойных сотрудников на обучение в известный учебный центр, что будет для них более полезно с точки зрения профессионального обучения.

**12. Аттестация персонала - это:**

а) анализ затрат, связанных с наймом персонала;

б) целенаправленный процесс исследования трудовой мотивации персонала;

в) целенаправленный процесс установления соответствия качественных характеристик персонала требованиям должности или рабочего места;

г) установление функциональной роли работника;

д) ответы а) и б).

**13. В чем заключается основной недостаток аттестации?**

а) субъективизм;

б) высокая требовательность к аттестуемым;

в) высокая требовательность к организаторам;

г) высокая стоимость;

д) ухудшение морально-психологического климата в коллективе.

**14. Процесс традиционной аттестации персонала (формальный классический государственный вариант) не предполагают выполнение следующих обязательных мероприятий:**

а) разработка методики аттестации и привязка к конкретным условиям организации;

б) формирование аттестационной комиссии с привлечением непосредственного руководителя испытуемого сотрудника;

в) определение места и времени проведения аттестации;

г) предварительное исследование социально-психологического состояния коллектива;

д) проработка вопросов документационного и информационного обеспечения процесса аттестации.

**15. Явной функцией аттестации является:**

- а) придание большего веса принятым ранее кадровым решениям;
- б) углубление знакомства с подчиненными, их возможностями и способностями;
- в) эмоциональная разрядка недовольства деятельностью подчиненных;
- г) придание коллективу дополнительного стимула для улучшения работы;
- д) установление факта пригодности того или иного человека к определенной социальной роли.

**16. Конечной целью традиционной аттестации (формальный классический государственный вариант) является:**

- а) письменное официальное решение, изменяющее или сохраняющее социальное положение аттестуемого в соответствии с его готовностью к исполнению данной социальной роли;
- б) выработка мер по улучшению качества работы сотрудника в его рабочем окружении;
- в) неофициальные рекомендации по улучшению качества работы сотрудника в его рабочем окружении, развитию его способностей и навыков в связи с требованиями компании;
- г) сокращение как можно большего количества работников;
- д) составление должностной инструкции для каждой штатной должности.

**17. К какой группе требований, предъявляемых руководителю, можно отнести аналитические способности?**

- а) профессиональная компетентность;
- б) организаторские способности;
- в) личные качества;
- г) коммуникативные способности;
- д) медицинские показания

**18. Метод, позволяющий выявить наивысшие рейтинги различных сотрудников по тому или иному показателю оценки, через последовательное сравнение сотрудников друг с другом называется методом ...**

- А) попарного сравнения
- Б) принудительного распределения
- В) альтернативных характеристик
- Г) упорядочения рангов
- Д) управления по целям

**19. Метод оценки персонала, предполагающий проведение беседа с работником в режиме "вопрос-ответ" называется:**

- А) анкетный опрос
- Б) критический инцидент
- В) интервью
- Г) ранжирование
- Д) шкалирование

**20. Какой из ниже перечисленных пунктов нельзя отнести к качествам успешного менеджера?**

- А) уверенность в себе
- Б) опыт в бизнесе
- В) отношение к деньгам как к мере успеха
- Г) готовность к любому компромиссу
- Д) настойчивость в решении задач

**21. Какое название носит один из стилей оценочного интервью, в ходе которого менеджер рассказывает подчиненному о том, как он работает, а затем выслушивает точку зрения служащего об оценке работы и о его последующих действиях?**

- А) рассказать и продать
- Б) рассказать и выслушать
- В) решение проблемы

**22. Что понимается под традиционной системой аттестации работника (формальный классический государственный вариант)?**

- А) процесс оценки эффективности выполнения сотрудником своих должностных обязанностей, осуществляемый непосредственным руководителем;
- Б) процесс комплексной оценки выполнения сотрудником своих должностных обязанностей, осуществляемый специально формируемой комиссией в соответствии с Положением о порядке проведения аттестации работников;
- В) процесс оценки выполнения сотрудником своих должностных обязанностей его коллегами.

**23. Явной функцией аттестации является:**

- А) придание большего веса принятым ранее кадровым решениям
- Б) углубление знакомства с подчиненными, их возможностями и способностями;
- В) эмоциональная разрядка недовольства деятельностью подчиненных
- Г) придание коллективу дополнительного стимула для улучшения работы
- Д) установление факта пригодности того или иного человека к определенной социальной роли.

**24. Профессиональное саморазвитие – это:**

- а) обучение кадров с целью освоения новых знаний, умений, навыков в связи с овладением новой профессией или изменившимися требованиями к содержанию труда;
- б) целенаправленно организованный, планомерно и систематически осуществляемый процесс овладения знаниями, умениями, навыками;
- в) комплекс мероприятий, относящихся как к физическому здоровью, так и к состоянию ума, как к индивидуальным навыкам, так и личности в целом.

**25. Эффективность самосовершенствования зависит от:**

- а) мотивации
- б) волевых качеств
- в) исходных данных
- г) всё вышеперечисленное

**26. Основная идея проблемы профессионального саморазвития:**

- а) детерминация развития личности деятельностью;
- б) повышение уровня интеллекта;
- в) повышение материального уровня.

**27. Показателями готовности к профессиональному саморазвитию выступают:**

- а) потребность в профессиональном саморазвитии;
- б) объем знаний и умений в области профессионального саморазвития;
- в) потребность в профессиональных знаниях, умениях и навыках;

**28. Результатом профессионального становления любого субъекта деятельности является:**

- а) повышение творческих способностей;
- б) профессиональное мастерство;
- в) повышение социального статуса.

**29. Профессиональное мастерство характеризуется:**

- а) профессиональной целесообразностью;
- б) индивидуально-творческим характером;
- в) оптимальностью в выборе средств;
- г) всё вышеперечисленное.

**30. Содержательными характеристиками профессионального саморазвития являются:**

- а) профессиональное самосознание, принятие себя как профессионала;
- б) постоянное самоопределение;
- в) саморазвитие профессиональных способностей;
- г) всё вышеперечисленное.

**Критерии формирования оценок по выполнению тестовых заданий**

«Отлично» (5 баллов) – получают обучающиеся с правильным количеством ответов на тестовые вопросы – 100 – 90% от общего объема заданных тестовых вопросов.

**«Хорошо»** (4 балла) – получают обучающиеся с правильным количеством ответов на тестовые вопросы – 89 – 70% от общего объёма заданных тестовых вопросов.

**«Удовлетворительно»** (3 балла) – получают обучающиеся с правильным количеством ответов на тестовые вопросы – 69 – 40% от общего объёма заданных тестовых вопросов.

**«Неудовлетворительно»** (0 баллов) - получают обучающиеся с правильным количеством ответов на тестовые вопросы – 39% и менее от общего объёма заданных тестовых вопросов.

Составитель \_\_\_\_\_ Щелкунова С.А.  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2016г.

Факультет «Экономика и управление персоналом»  
Кафедра Управление персоналом

**Перечень дискуссионных тем**  
**по дисциплине «Технология оценки и управление развитием персонала»**

1. Проблема развития персонала в истории науки об управлении.
2. Современные методы оценки и развития потенциала сотрудников.
3. Бизнес-обучение.
4. Методы оценки потенциала специалиста.
5. Обучение с применением case-study.
6. Современные технологии обучения взрослых.
7. Профессиональное развитие персонала.
8. Нормативно – правовое обеспечение процесса развития кадрового потенциала.
9. Профессионально обусловленная структура личности менеджера по персоналу.
10. Диагностика профессиональной пригодности работника.

**Критерии формирования оценок по результатам дискуссии**

**«Отлично»** (5 баллов) – обучающийся показал глубокие знания материала по поставленным вопросам, грамотно, логично его излагает, структурировал и детализировал информацию, информация представлена в переработанном виде.

**«Хорошо»** (4 балла) – обучающийся твердо знает материал, грамотно его излагает, не допускает существенных неточностей в ответ на вопросы, представляет наглядный материал, помогающий слушателям запомнить основные пункты выступления.

**«Удовлетворительно»** (3 балла) – обучающийся имеет знания основного материала по поставленным вопросам, но не усвоил его деталей, допускает отдельные неточности.

**«Неудовлетворительно»** (0 баллов) – обучающийся допускает грубые ошибки в ответе на поставленные вопросы, демонстрирует отсутствие необходимой информации в презентации.

Составитель \_\_\_\_\_ Щелкунова С.А.  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 2016г.