Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Крылова Людмила Вячеславовна
Должность: Проректор по учебно-методической работе
Дата подписания: 09.11.2026 19:40:58
Уникальный программный ключ:
b066544bae1e449cd8bfce38[illegible]

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ЭКОНОМИКИ И ТОРГОВЛИ ИМЕНИ МИХАИЛА ТУГАН-БАРАНОВСКОГО»

Кафедра экономики предприятия и управления персоналом

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий кафедрой

_____Смирнов Е.Н.
(подпись)

«11» февраля 2026 г.

КАФЕДРА ЭКОНОМИКИ ПРЕДПРИЯТИЯ И УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

по дисциплине

Б1.В.20 Развитие персонала
(шифр и наименование дисциплины)

38.03.03 Управление персоналом
(код и наименование направления подготовки)

–
(наименование профиля подготовки)

Разработчик:
доцент _____ К.Д. Смирнова
(должность) (подпись)

Оценочные материалы рассмотрены и утверждены на заседании кафедры от «11» февраля 2026 г., протокол № 10

Донецк 2026 г.

Паспорт
оценочных материалов по дисциплине
Развитие персонала
(наименование дисциплины)

Таблица 1 – Перечень компетенций (элементов компетенций), формируемых в результате освоения дисциплины (модуля) или практик

№ п/п	Код и наименование контролируемой компетенции	Контролируемые разделы (темы) дисциплины, практики	Этапы формирования (семестр изучения)
1	ПК-3. Способен осуществлять деятельность по оценке и аттестации персонала	Тема 4. Оценка персонала как способ выявления потребности в обучении	7
		Тема 6. Оценка эффективности обучения персонала	7
2	ПК-7. Способен осуществлять деятельность по развитию персонала	Тема 1. Основы развития персонала	7
		Тема 2. Обучение как основа развития персонала	7
		Тема 3. Направления развития непрерывного обучения в условиях цифровой экономики	7
		Тема 5. Уровни развития системы обучения персонала организации	7
		Тема 7. Профессиональный рост и карьера работника	7
		Тема 8. Кадровый резерв организации	7

ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ, ОПИСАНИЕ ШКАЛ ОЦЕНИВАНИЯ

Таблица 2 – Показатели оценивания компетенций

№ п/п	Код контролируемой компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Контролируемые разделы (темы) дисциплины, практики	Наименование оценочного средства
1	ПК-3. Способен осуществлять деятельность по оценке и аттестации персонала	ИДК-1$_{ПК-3}$ Организует и проводит оценку персонала	Тема 4. Оценка персонала как способ выявления потребности в обучении	Собеседование (устный опрос), тест, контрольная работа (ТМК 1)
			Тема 6. Оценка эффективности обучения персонала	Собеседование (устный опрос), тест
2	ПК-7. Способен осуществлять деятельность по развитию персонала	ИДК-1$_{ПК-7}$ Организует и проводит мероприятия по развитию и построению профессиональной карьеры персонала ИДК-2$_{ПК-7}$ Организует обучение персонала ИДК-3$_{ПК-7}$ Организует адаптацию и стажировку персонала.	Тема 1. Основы развития персонала	Собеседование (устный опрос), тест
			Тема 2. Обучение как основа развития персонала	Собеседование (устный опрос), тест
			Тема 3. Направления развития непрерывного обучения в условиях цифровой экономики	Собеседование (устный опрос), тест,
			Тема 5. Уровни развития системы обучения персонала организации	Собеседование (устный опрос), тест
			Тема 7. Профессиональный рост и карьера работника	Собеседование (устный опрос), тест
			Тема 8. Кадровый резерв организации	Собеседование (устный опрос), тест, контрольная работа (ТМК 2)

Таблица 3 – Критерии и шкала оценивания по оценочному материалу «Собеседование (устный опрос)»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
2-1,6	Ответы на поставленные вопросы излагаются логично, последовательно и не требуют дополнительных пояснений. Полно раскрываются причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Делаются обоснованные выводы. Соблюдаются нормы литературной речи (количество правильных ответов > 90%)
1,5-1,1	Ответы на поставленные вопросы излагаются систематизировано и последовательно. Базовые понятия используются, но в недостаточном объеме. Материал излагается уверенно. Раскрыты причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Демонстрируется умение анализировать материал, однако не все выводы носят аргументированный и доказательный характер. Соблюдаются нормы литературной речи (количество правильных ответов >70%)
1-0,6	Допускаются нарушения в последовательности изложения. Неполно раскрываются причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Демонстрируются поверхностные знания вопроса, с трудом решаются конкретные задачи. Имеются затруднения с выводами. Допускаются нарушения норм литературной речи (количество правильных ответов >50%)
0,5-0	Материал излагается непоследовательно, сбивчиво, не представляет определенной системы знаний по дисциплине. Не раскрываются причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Не проводится анализ. Выводы отсутствуют. Ответы на дополнительные вопросы отсутствуют. Имеются заметные нарушения норм литературной речи (количество правильных ответов <50%)

Таблица 4 – Критерии и шкала оценивания по оценочному материалу «Тесты»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерии оценивания
2-1,5	Тестовые задания выполнены на высоком уровне (правильные ответы даны на 75-100% вопросов)
1,4-1	Тестовые задания выполнены на низком уровне (правильные ответы даны на 50-74% вопросов)
0,9-0	Тестовые задания выполнены на неудовлетворительном уровне (правильные ответы даны менее чем 50% вопросов)

Таблица 5 – Критерии и шкала оценивания по оценочному материалу «Контрольная работа по смысловому модулю 1,2» (ТМК 1, ТМК 2)

Шкала оценивания (интервал баллов)[2]	Критерий оценивания
4-3,1	Контрольная работа выполнена на высоком уровне (правильные ответы даны на 90-100% вопросов/задач)
3-2,1	Контрольная работа выполнена на среднем уровне (правильные ответы даны на 75-89% вопросов/задач)
2-1,1	Контрольная работа выполнена на низком уровне (правильные ответы даны на 60-74% вопросов/задач)
1-0	Контрольная работа выполнена на неудовлетворительном уровне (правильные ответы даны менее чем 60%)

Таблица 6 – Перечень оценочных материалов по дисциплине «Развитие персонала»

№ п/п	Наименование оценоч-ного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде
1	Собеседование (устный опрос)	Средство контроля, организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний обучающегося по дисциплине или определенному разделу, теме, проблеме и т.п.	Вопросы по темам/разделам дисциплины
3	Тест	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося	Фонд тестовых заданий
4	Контрольная работа (ТМК)	Средство проверки умений применять полученные знания для решения задач определенного типа по теме, разделу или дисциплине.	Комплект контрольных заданий по вариантам

Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков

Методические материалы отражают основные сведения о каждом оценочном средстве, используемом в ходе изучения дисциплины «Развитие персонала» для контроля результатов обучения.

Логика построения рабочей программы дисциплины «Развитие персонала» ориентирована на формирование системы профессиональных знаний и навыков по развитию персонала, которые отвечали бы новым тенденциям и перспективным требованиям подготовки высококвалифицированных специалистов.

Структура дисциплины «Развитие персонала» представлена двумя смысловыми модулями: смысловой модуль 1 «Теоретико-методические основы развития персонала»; смысловой модуль 2 «Управление развитием персонала».

При изучении дисциплины в течение семестра обучающийся может набрать максимально 40 баллов.

Система оценивания всех видов работ по дисциплине «Развитие персонала» приведена в таблице 7.

Таблица 7 – Система начисления баллов по текущему контролю знаний

Максимально возможный балл по виду учебной работы				
Смысловые модули	Текущая аттестация			Итого
	Собеседование (устный опрос)	Тест	Контрольная работа	
Смысловой модуль 1 «Теоретико-методические основы развития персонала»	8	8	4	20
Смысловой модуль 2 «Управление развитием персонала»	8	8	4	20
Итого:	16	16	8	40

Для выполнения заданий, предусмотренных оценочными материалами, обучающийся должен пройти предварительную теоретическую и практическую подготовку на лекционных и практических занятиях, а также при самостоятельном изучении литературных источников.

Текущий контроль знаний осуществляется с помощью собеседования и тестов по каждой теме и рефератов, предусмотренных по темам смысловых модулей дисциплины.

Собеседование (устный опрос) - это произвольная беседа или целенаправленное собеседование, позволяющее оценить уровень знаний по теме, разделу или дисциплине в целом. Представленные вопросы для собеседования (устного опроса) позволяют оценить уровень знаний студентов, полученных при изучении лекционного материала по каждой теме дисциплины. Максимальное количество баллов по собеседованию составляет 2 балла по каждой теме.

Тест – это система контрольных заданий определенной формы и содержания, позволяющих объективно оценить уровень знаний по теме, разделу или дисциплине в целом. Представленные тестовые задания позволяют оценить уровень знаний студентов и имеют только один верный ответ. Максимальное количество баллов по тестам составляет 5 баллов по каждой теме.

В конце изучения каждого смыслового модуля обучающийся выполняет текущую модульную контрольную работу по закрепленному варианту. Максимально возможное количество полученных баллов по результатам решения контрольной работы составляет 4 балла (ТМК 1, 2).

Промежуточная аттестация по дисциплине «Развитие персонала» осуществляется в форме экзамена. Максимально возможное количество баллов на экзамене составляет 60 баллов.

Экзамен, установленный утвержденным учебным планом по дисциплине «Развитие персонала», преследует цель оценить полученные студентом теоретические знания, их уровень, развитие творческого мышления, степень приобретения навыков самостоятельной работы, умение синтезировать полученные знания и применять их к решению практических задач

Экзамен проводится в устной форме в виде собеседования по предложенному перечню вопросов и тестирования.

Экзаменационный билет состоит из 4 вопросов, как теоретического, так и практического характера, по отдельным темам дисциплины. Ответ на каждое задание оценивается от 0 до 15 баллов.

Относительно распределения баллов на итоговом контроле оценки знаний, умений и навыков обучающихся по результатам выполнения заданий используется нижеприведенная шкала оценивания.

Оценка ответа на теоретический вопрос осуществляется по следующей шкале:

1-5 баллов – представлено только общее представление теоретического вопроса;

6-8 баллов – ответ содержит определение терминологии, основных положений излагаемого вопроса;

10-12 баллов – ответ содержит определение терминологии, основных положений излагаемого вопроса, прослеживается логичность последовательность изложения вопроса;

13-15 баллов – ответ содержит всестороннее освещение теоретического вопроса, прослеживается логичность и последовательность изложения.

Оценка тестовых заданий осуществляется по следующей шкале:

За каждый правильный ответ начисляется по 1 баллу. Максимальное количество баллов за тесты составляет 15 баллов.

Таблица 8 – Распределение баллов, которые получают обучающиеся

<table>
<tr><td colspan="8" rowspan="2">Максимальное количество баллов за текущий контроль и самостоятельную работу</td><td colspan="3">Максимальная сумма баллов</td></tr>
<tr><td>Текущий контроль</td><td>Экзамен</td><td>Все виды учебной деятельности</td></tr>
<tr><td colspan="4">Смысловой модуль №1</td><td colspan="4">Смысловой модуль №2</td><td rowspan="3">40</td><td rowspan="3">60</td><td rowspan="3">100</td></tr>
<tr><td>Т1</td><td>Т2</td><td>Т3</td><td>Т4</td><td>Т5</td><td>Т6</td><td>Т7</td><td>Т8</td></tr>
<tr><td>4</td><td>4</td><td>4</td><td>8</td><td>4</td><td>4</td><td>4</td><td>8</td></tr>
</table>

Примечание. Т1, Т2, ... Т8 – номера тем соответствующих смысловых модулей

Отдельным модулем дисциплины «Развитие персонала» является курсовая работа. Курсовая работа – это вид самостоятельной учебной работы обучающихся, который призван оценить степень их готовности к аналитической и научно-исследовательской деятельности. В ходе выполнения курсовой работы обучающиеся учатся собирать и анализировать информацию, использовать современные научные методы и инструменты, применять полученные в процессе изучения дисциплины знания, умения и навыки. Максимальное количество баллов за выполнение курсовой работы составляет 100 баллов, в том числе 20 баллов – основная часть, 20 баллов – оформление, 60 баллов – защита курсовой работы.

Таблица 9 – Курсовая работа

Основная часть, балл	**Оформление, балл**	**Защита работы, балл**	**Максимальная сумма баллов**
20	20	60	100

Перечень оценочных материалов

Вопросы для собеседования (устного опроса)

1. Каковы цели обучения персонала?
2. Что обуславливает необходимость развития персонала?
3. В чем особенности обучения взрослых?
4. В чем отличие профессиональной подготовки от повышения квалификации?
5. Каковы риски обучения персонала для организации?
6. Какова роль оценки персонала в системе обучения персонала?
7. Могут ли личностные качества выступать в качестве критериев оценки персонала?
8. В чем сущность тренинга как метода обучения?
9. Какие методы обучения на рабочем месте наиболее часто используются в сфере услуг?
10. Каковы современные признаки корпоративного университета?
11. Каковы цели управления развитием карьеры работника?
12. Как влияет реализация права работодателя в области подготовки и переподготовки кадров на развитие карьеры работников?
13. Что общего и в чем различие между профессиональной и внутриорганизационной карьерой?
14. В чем особенность центростремительной карьеры?
15. Какие факторы внутренней среды чаще всего оказывают влияние на планирование карьеры работника?
16. Для чего необходим резерв кадров и из каких источников он формируется?

Варианты типовых тестовых заданий

1. Что из перечисленного следует отнести к традиционным функциям кадровой службы организации:

а) управление трудовыми отношениями и их документальное оформление;

б) правильное начисление и перечисление в госбюджет взносов социальное страхование;

в) определение экономической эффективности организации труда.

2. К функциям кадрового маркетинга в организации относят …

а) оценку социальной и экономической эффективности применения различных методов управления;

б) изучение внутреннего и внешнего рынка труда и их сегментацию;

в) работу с посредническими фирмами по подбору кадров или лизингу персонала;

г) постоянное специальное наблюдение за состоянием кадров, их динамикой, в том числе текучестью.

3. Как называют оценку соответствия кадрового потенциала организации ее целям и стратегии?

а) кадровый консалтинг;

б) контроллинг персонала;

в) организационно-кадровый аудит;

г) кадровый маркетинг.

4. Какой документ, регламентирует деятельность в рамках каждой управленческой должности и содержит требования к работнику, занимающему эту должность?

а) штатное расписание;
б) должностная инструкция;
в) положение о подразделении;
г) коллективный договор.

5. Как называется соглашение, заключаемое трудовым коллективом с администрацией по урегулированию их взаимоотношений в процессе производственно-хозяйственной деятельности на календарный год?

а) устав;
б) коллективный договор;
в) генеральное соглашение;
г) должностная инструкция.

Комплект заданий для выполнения контрольной работы

Контрольная работа 1

1. Раскройте сущность и значение развития персонала в системе управления человеческими ресурсами организации.
2. Охарактеризуйте цели, задачи и основные принципы развития персонала в организации.
3. Определите основные направления развития непрерывного обучения в условиях цифровой экономики.
4. Раскройте понятие и основные методы оценки персонала как способа выявления потребности в обучении.
5. Охарактеризуйте уровни развития системы обучения персонала в организации.

Контрольная работа 2

1. Раскройте сущность и основные показатели оценки эффективности обучения персонала.
2. Охарактеризуйте методы и подходы к оценке эффективности обучения работников в организации.
3. Раскройте понятие профессионального роста и деловой карьеры работника.
4. Определите цели, задачи и принципы формирования кадрового резерва организации.
5. Охарактеризуйте этапы формирования и развития кадрового резерва в организации.

Вопросы к экзамену

1. Понятие развития персонала.
2. Цели развития персонала организации.
3. Принципы развития персонала организации.
4. Политика организации в области и развития персонала.
5. Факторы, определяющие потребность в развитии персонала.
6. Понятие профессионального развития.
7. Профессиональная ориентация персонала.
8. Задачи обучения персонала организации.
9. Особенности обучения взрослых.
10. Концепция непрерывного образования.
11. Обучение цифровым навыкам.

12. Профессиональная подготовка: понятие и определение необходимости для работника.
13. Переподготовка персонала.
14. Повышение квалификации персонала.
15. Обучение внутри организации: особенности и возможности использования.
16. Обучение вне организации: особенности и возможности использования.
17. Оценка персонала: использование в системе обучения.
18. Оценка личных качеств.
19. Оценка профессионального поведения.
20. Оценка результатов труда.
21. Оценка потенциала сотрудников: критерии и методы.
22. Организация работ по аттестации персонала.
23. Планирование обучения персонала.
24. Целевая направленность обучения персонала.
25. Оценка эффективности программ обучения.
26. Классификации методов обучения персонала.
27. Уровни развития системы обучения персонала организации.
28. Корпоративный университет.
29. Карьера как результат развития работника.
30. Трудовая адаптация в развитии карьеры работника.
31. Профессиональный рост.
32. Возможности развития карьеры работника внутри организации.
33. Права и обязанности работодателя по подготовке и переподготовке кадров.
34. Понятие кадрового резерва организации.
35. Организационное и индивидуальное планирование карьеры.
36. Организационное и индивидуальное развитие карьеры.
37. Социально -психологическая подготовка кандидатов в кадровый резерв.
38. Работа с талантами в организации.

Рекомендованная тематика курсовых работ

1. Совершенствование политики развития персонала организации.
2. Влияние имиджа компании на мотивацию персонала к развитию.
3. Развитие персонала как фактор конкурентоспособности организации.
4. Использование предприятием различных видов обучения персонала.
5. Развитие управленческого персонала как элемент развития организации.
6. Развитие мотивационного потенциала персонала.
7. Развитие психологических свойств персонала.
8. Развитие персонала в процессе командной работы.
9. Конфликт как инструмент развития персонала.
10. Роль обучения в процессе адаптации работников.
11. Развитие персонала в условиях различных организационных культур.
12. Совершенствование формирования резерва управленческих кадров.
13. Совершенствование планирования карьеры.
14. Управление талантами в отечественной компании.
15. Управление талантами инновационной организации.
16. Проблемы развития ключевых сотрудников организации.
17. Оценка уровня развития управленческого персонала.
18. Определение эффективности затрат на переподготовку персонала.
19. Анализ современных моделей оценки обучения.
20. Проблемы оценки результативности обучения.
21. Свободная тема (согласовывается с научным руководителем).

Лист изменений и дополнений

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