

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Игнатенко Виталий Иванович

Должность: Проректор по образовательной деятельности и молодежной политике

Дата подписания: 14.04.2025 17:52:52

Уникальный программный ключ:

a49ae343af5448d4517e7e1e499659da8309ba78

**Министерство науки и высшего образования РФ**  
**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение**  
**высшего образования**  
**«Заполярный государственный университет им. Н. М. Федоровского»**

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**  
**по дисциплине**  
**Система управления развитием сотрудников**

Уровень образования: магистратура

Кафедра «Экономика, менеджмент и организация производства»

Разработчик ФОС:

к.э.н., доцент Торгашова Наталья Александровна \_\_\_\_\_

Торгашова Наталья Александровна

Оценочные материалы по дисциплине рассмотрены и одобрены на заседании кафедры, протокол № 3 от 06.12.2024 г.

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_ к.э.н., доцент Н.А. Торгашова

Фонд оценочных средств по дисциплине Система управления развитием сотрудников для текущей/ промежуточной аттестации разработан в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом на основе Рабочей программы дисциплины Система управления развитием сотрудников, утвержденной решением ученого совета от 06.12.2024 г., Положения о формировании Фонда оценочных средств по дисциплине (ФОС), Положения о проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся ЗГУ, Положения о государственной итоговой аттестации (ГИА) выпускников по образовательным программам высшего образования в ЗГУ им. Н.М. Федоровского.

## 1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами образовательной программы

Таблица 1. Компетенции и индикаторы их достижения

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения
УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1 Способен организовывать команду и управлять развитием ее сотрудников для достижения поставленной цели
ПК-3 Способен осуществлять руководство проектами разработки, внедрения и корректировки систем HR-менеджмента	ПК-3.3 Способен управлять развитием сотрудников в рамках систем HR-менеджмента

Таблица 2. Паспорт фонда оценочных средств

№п/п	Контролируемые разделы(темы) дисциплины	Код результата обучения по дисциплине/ модулю	Оценочные средства текущего контроля		Оценочные средства промежуточной аттестации	
			Наименование	Форма	Наименование	Форма
<b>3 семестр</b>						

## 2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие процесс формирования компетенций в ходе освоения образовательной программы.

### 2.1. Задания для текущего контроля успеваемости

1. Что такое система управления развитием сотрудников? Какова её основная цель?
2. Какие методы используются для оценки потребностей в обучении и развитии сотрудников?
3. Опишите процесс планирования и разработки программ обучения и развития.
4. Перечислите основные формы и методы обучения сотрудников. Приведите примеры.
5. Как оценивается эффективность программ обучения и развития? Какие метрики можно использовать?
6. Что такое карьерное развитие и как оно связано с системой управления развитием сотрудников?

7. Как осуществляется управление талантами в организации? Какие подходы применяются?
8. Как мотивация влияет на развитие сотрудников? Назовите теории мотивации и приведите примеры их применения.
9. Как происходит внедрение изменений в процессы обучения и развития? Какие трудности могут возникнуть?
10. Как цифровые технологии влияют на управление развитием сотрудников? Приведите примеры использования HRM-систем.
11. Какие законодательные и этические аспекты необходимо учитывать при управлении развитием сотрудников?
12. Чем отличается управление развитием сотрудников в международной среде? Какие особенности следует учитывать?
13. Каковы основные этапы жизненного цикла сотрудника в организации? Как они связаны с процессом развития?
14. Что такое коучинг и менторинг? Как эти методы используются в управлении развитием сотрудников?
15. Какую роль играет обратная связь в процессе управления развитием сотрудников? Какие виды обратной связи существуют?
16. Как измеряется возврат на инвестиции (ROI) в обучении и развитии сотрудников?
17. Какие факторы влияют на успешность внедрения программ обучения и развития в организации?
18. Какие риски могут возникать при управлении развитием сотрудников? Как их минимизировать?
19. Как развивается концепция непрерывного образования в контексте управления развитием сотрудников?
20. Как изменяется подход к управлению развитием сотрудников в условиях цифровой трансформации?

## **2.2. Задания для промежуточной аттестации**

### **2.2.1. Контрольные вопросы к экзамену(зачету)**

### **2.2.2. Типовые экзаменационные задачи**

### **2.2.3. Темы/задания курсовых проектов/курсовых работ**

1. Анализ и диагностика потребностей в обучении и развитии сотрудников на примере конкретной организации.
2. Разработка индивидуальной программы развития для сотрудников различных уровней.
3. Сравнительный анализ традиционных и современных методов обучения сотрудников.
4. Эффективность программ обучения и развития: критерии оценки и методы измерения.
5. Карьерное развитие и управление талантами в современной организации.
6. Роль мотивации в процессе управления развитием сотрудников.
7. Внедрение изменений в систему управления развитием сотрудников: барьеры и пути их преодоления.
8. Использование цифровых технологий в управлении развитием сотрудников: возможности и ограничения.
9. Этические и правовые аспекты управления развитием сотрудников.
10. Особенности управления развитием сотрудников в международной среде.

11. Жизненный цикл сотрудника и его влияние на стратегию управления развитием.
  12. Коучинг и менторинг как инструменты управления развитием сотрудников.
  13. Обратная связь в процессе управления развитием: формы и методы.
  14. Измерение возврата на инвестиции (ROI) в обучении и развитии сотрудников.
  15. Факторы успеха и риски при внедрении программ обучения и развития в организации.
  16. Концепция непрерывного образования в управлении развитием сотрудников.
  17. Цифровая трансформация и её влияние на управление развитием сотрудников.
  18. Удержание талантов через программы развития: опыт ведущих компаний.
  19. Гибридные модели обучения и их преимущества для развития сотрудников.
  20. Культура обучения в организации: как она влияет на успех программ развития.