Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Гриб Владислав Валерьевич
Должность: Ректор
Дата подписания: 20.11.2026 10:46:39
Уникальный программный ключ:
637517d24e103c3db032acf37e839d98ec1c5bb2f5eb89c29abfcd7f43985447

Образовательное частное учреждение высшего образования

«МОСКОВСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ А.С. ГРИБОЕДОВА»

(ИМПЭ им. А.С. Грибоедова)

МЕЖДУНАРОДНЫЙ ИНСТИТУТ ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ, ЛИДЕРСТВА И МЕНЕДЖМЕНТА

УТВЕРЖДАЮ
Директор Международного института инновационной экономики, лидерства и менеджмента
_____ А. А. Панарин
«12» октября 2026 г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Технологии обучения и развития персонала

Направление подготовки
38.04.03 Управление персоналом
(уровень магистратуры)

Направленность/профиль:
«Кадровый аудит и контроллинг системы управления персоналом»

Форма обучения:
очная

Москва

Фонд оценочных средств для дисциплины «Технологии обучения и развития персонала». Направление подготовки 38.04.03 Управление персоналом, направленность (профиль): «Кадровый аудит и контроллинг системы управления персоналом» / – М.: ИМПЭ им. А.С. Грибоедова

Фонд оценочных средств является неотъемлемой частью рабочей программы дисциплины.

Разработчик: М.В. Бузулуцкая, к. э. н., доцент

Заведующий кафедрой _____/Л.И. Гончарова, к. э. н., доцент

1. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ, ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Настоящий Фонд оценочных средств (ФОС) по дисциплине «Технологии обучения и развития персонала» является неотъемлемым приложением к рабочей программе дисциплины (РПД) «Технологии обучения и развития персонала». На данный ФОС распространяются все реквизиты утверждения, представленные в РПД по данной дисциплине.

2. ПЕРЕЧЕНЬ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Для определения качества освоения обучающимися учебного материала по дисциплине используются следующие оценочные средства:

№ п/п	Оценочное средство	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
1	Тестирование	Вид контроля, позволяющий оценить изученный теоретический материал.	Вопросы для проведения тестирования
2	Практические задания	Вид контроля, позволяющий оценить умение обучающегося применять осваиваемую компетенцию в практических ситуациях и при решении производственных задач	Задания к практическому занятию
3	Контрольная работа	Вид контроля, позволяющий определить результат освоения компетенций по дисциплине в рамках рассматриваемой темы, оцениваемый с помощью соответствующих индикаторов достижения компетенций	Задания контрольной работы
4	Самостоятельная работа	Вид контроля, позволяющий оценить проработку теоретического материала, изучение рекомендуемой литературы, выполнение практико-ориентированных заданий (заполнение таблиц, проведение сравнительного анализа, составление схем и др.), решение практических задач, создание презентаций, написание рефератов, подборку нормативного и иного материала и выполнение других заданий	Задания самостоятельной работы
5	Курсовая работа	Вид контроля, позволяющий выявить степень владения базовыми знаниями, умениями и навыками, необходимыми для обучения, и определить уровень владения новым материалом	Индивидуальные задания (темы) для курсовой работы
6	Зачет/Зачет с оценкой/Экзамен	Вид контроля, позволяющий выявить степень овладения знаниями, умениями и навыками, необходимыми для дальнейшего освоения образовательной программы подготовки	Вопросы для подготовки к зачету/зачету с оценкой/экзамену

3. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДИСЦИПЛИНЕ

3.1. Сопроводительная информация.

Разработчик	М.В. Бузулуцкая, к. э. н., доцент

Кафедра	Инновационного менеджмента и предпринимательства
Наименование дисциплины	Технологии обучения и развития персонала
Факультет / институт	Международный институт инновационной экономики, лидерства и менеджмента
Направление подготовки / специальность	38.04.03 Управление персоналом
Количество вопросов в оценочных заданиях (диапазон)	От 15 до 30
Общее время тестирования (мин)	90
Общее количество вопросов/заданий в ФОС	*30*
Размещенность на сайте Университета примерного перечня вопросов, заданий ФОС – для подготовки обучающихся к прохождению оценки (да / нет)	*Да*

3.2. Характеристика оцениваемых компетенций.

Код компетенции	**Формулировка компетенции**	**Индикаторы достижения компетенции**
УК - 4	Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном (ых) языке (ах), для академического и профессионального взаимодействия	ИУК-4.1. Знает интегративные умения, необходимые для написания, письменного перевода и редактирования различных академических текстов ИУК-4.2. Умеет осуществлять результаты академической и профессиональной деятельности на различных научных мероприятиях, включая международные. ИУК-4.3. Владеет навыками интегративного умения, необходимые для эффективного участия в академических и профессиональных дискуссиях)
ПК - 5	Способен проводить исследования рынка труда, систему занятости, безработицы, процессов миграции на региональном и отраслевом уровнях	ИПК-5.1 Знать, как осуществляется сбор и анализ данных о состоянии рынка труда региона и отрасли ИПК-5.2 Уметь: анализировать системы занятости, безработицы и миграционные процессы на региональном и отраслевом уровнях ИПК-5.3 Владеть: навыками формирования выводов и рекомендаций по результатам исследований рынка труда для кадровых решений организации и территорий

4. СОДЕРЖАНИЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ

4.1. ТИПОВЫЕ ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ.

Тесты содержат набор вопросов, в полном объеме охватывающие изученный теоретический материал по указанной теме (индикаторы ЗНАТЬ). Выполнение тестов позволяет определить результат освоения компетенций по дисциплине в рамках рассматриваемой темы, оцениваемый с помощью соответствующих индикаторов достижения компетенций. Индивидуальный тестовый сеанс для каждого обучающегося формируется по специальному алгоритму, обеспечивающему заданную тематическую структуру и пропорциональное наличие вопросов разного типа и сложности.

При формировании тестов необходимо использовать задания следующих типов:

Тип задания 1. Задания закрытого типа на установление соответствия.

Тип задания 2. Задания закрытого типа на установление последовательности.

Тип задания 3. Задания комбинированного типа, предполагающие выбор одного правильного ответа из предложенных с последующим объяснением своего выбора.

Тип задания 4. Задания комбинированного типа, предполагающие выбор нескольких ответов из предложенных с последующим объяснением своего выбора.

Тип задания 5. Задания открытого типа с развернутым ответом.

Тема	**Код и формулировка компетенции**	**Индикаторы достижения компетенции**	**Тест по теме**
Тема 1. История возникновения и развития образования в России.	УК-4. Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном (ых) языке (ах), для академического и профессионального взаимодействия	ИУК-4.1. Знает интегративные умения, необходимые для написания, письменного перевода и редактирования различных академических текстов	1. Обучение персонала — это: а) только посещение внешних курсов б) систематическая деятельность по формированию у работников знаний, умений, навыков и установок, необходимых для эффективного выполнения задач в) проверка табеля г) оценка результатов труда Ответ: б (сущность обучения — целенаправленное формирование знаний, умений и навыков под задачи деятельности). 2. Развитие персонала шире понятия «обучение» тем, что: а) включает только лекции б) охватывает не только обучение, но и планирование карьеры, развитие потенциала, обогащение труда, ротации, наставничество и создание условий роста в) не связан с карьерой г) не предполагает освоения нового Ответ: б (развитие — более широкое понятие: обучение + карьера + потенциал + условия роста). 3. Основная цель обучения персонала в организации: а) формальное выполнение требований статистики б) обеспечение соответствия компетенций персонала текущим и будущим задачам организации в) заполнение отчётности г) занятие свободного времени сотрудников Ответ: б (цель обучения — приведение компетенций в соответствие с задачами бизнеса).

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Тест по теме
			4. К видам обучения персонала относятся: а) подготовка, переподготовка, повышение квалификации б) только лекции в) только самостоятельное чтение г) только стажировки за границей Ответ: а (классическая триада видов обучения). 5. Повышение квалификации отличается от переподготовки тем, что: а) они идентичны б) повышение квалификации — обновление и углубление знаний в рамках имеющейся профессии, переподготовка — освоение новой профессии/специальности в) переподготовка длится один день г) повышение квалификации не оформляется документально Ответ: б (повышение квалификации — совершенствование в рамках профессии; переподготовка — смена профиля).
Тема 2. Государственная политика области образования в РФ	УК-4. Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном (ых) языке (ах), для академического и профессионального взаимодействия	ИУК-4.2. Умеет осуществлять результаты академической и профессиональной деятельности на различных научных мероприятиях, включая международные	6. Определение потребности в обучении (training needs assessment) — это: а) опрос о любимых темах б) выявление разрывов между требуемым и фактическим уровнем компетенций для достижения целей организации в) расчёт премий г) оценка технического оснащения Ответ: б (потребность определяется разрывом «требуется — есть» по компетенциям). 7. Gap-анализ компетенций основан на сравнении: а) зарплат на рынке б) требуемых и фактических компетенций сотрудников в) площадей офисов г) численности подразделений Ответ: б (gap-анализ — сопоставление требуемого и фактического уровней). 8. Потребность в обучении выявляется на уровнях: а) организация, подразделение, отдельный работник б) только отрасль в) только регион г) только государство Ответ: а (три уровня анализа потребности: организация → подразделение → работник). 9. Бюджет на обучение планируют обычно в размере: а) фиксированного процента от ФОТ или

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Тест по теме
			по нормативу на одного сотрудника (в России ориентировочно от 2–3% ФОТ в среднем по практике) б) случайной суммы в) только за счёт работников г) не планируют Ответ: а (типовой подход к планированию бюджета обучения — от ФОТ; конкретные значения зависят от отрасли и компании). 10. Цель обучения, сформулированная по SMART, должна быть: а) абстрактной б) конкретной, измеримой, достижимой, релевантной и ограниченной по времени в) максимально общей г) только качественной Ответ: б (SMART-критерии цели).
Тема 3. Основные понятия и концепции обучения персонала	УК-4. Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном (ых) языке (ах), для академического и профессионального взаимодействия	ИУК-4.2. Умеет осуществлять результаты академической и профессиональной деятельности на различных научных мероприятиях, включая международные	11. Обучение на рабочем месте (on-the-job training) включает: а) наставничество, инструктаж, стажировку, ротацию, делегирование задач б) только внешние конференции в) только онлайн-курсы г) только дипломные работы Ответ: а (формы обучения на рабочем месте). 12. Обучение вне рабочего места отличается тем, что: а) полностью совпадает с OJT б) проводится в специальной учебной среде (учебные классы, центры, онлайн-платформы) с отрывом или без отрыва от работы в) всегда дороже г) не применяется в организациях Ответ: б (обучение вне рабочего места — в учебной среде, обычно с привлечением внешних специалистов). 13. Наставничество предполагает: а) самостоятельное чтение литературы б) индивидуальное сопровождение работника опытным сотрудником на рабочем месте с передачей опыта и знаний в) только дистанционное тестирование г) только теоретические лекции Ответ: б (сущность наставничества). 14. К наставничеству в российском контексте применяется также термин: а) фриланс б) «дуальна система»/«институт наставничества» — закрепление за опытным работником для передачи

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Тест по теме
			профессиональных навыков в) аутсорсинг г) тайм-менеджмент Ответ: б (наставничество как институт передачи профессионального опыта).
		ИУК-4.3. Владеет навыками интегративного умения, необходимые для эффективного участия в академических и профессиональных дискуссиях)	15. Инструктаж отличается от наставничества тем, что: а) инструктаж — краткое информирование о правилах, порядке и безопасности выполнения работ, наставничество — длительное сопровождение с передачей опыта б) инструктаж длится годами в) это одно и то же г) наставник только информирует о безопасности Ответ: а (инструктаж — краткое целевое информирование; наставничество — процесс). 16. Кейс-метод (анализ конкретных ситуаций) развивает прежде всего: а) физическую силу б) аналитические и практические навыки решения проблем на основе разбора реальных или моделируемых ситуаций в) только память г) только выносливость Ответ: б (цель кейс-метода — отработка практических решений). 17. Деловая игра как метод обучения: а) имитирует производственную ситуацию, распределяя роли и требуя принятия решений, с последующим разбором результатов б) только развлечение в) не имеет образовательной ценности г) заменяет трудовой договор Ответ: а (деловая игра — имитационный метод активного обучения). 18. Вторичный (ролевой) методы — опечатка, исправляю: Ролевые игры и тренинги навыков отличаются от лекций тем, что: а) лекции всегда лучше б) активные методы вовлекают участников в практику, обратную связь и отработку навыков, а лекция — односторонняя передача информации в) тренинги не имеют структуры г) лекции не применяются вообще Ответ: б (активные методы обеспечивают отработку навыков в отличие от пассивных лекций).

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Тест по теме
			19. Модель 70:20:10 описывает структуру развития компетенций: а) 70% — опыт и задачи на рабочем месте, 20% — обучение через других (наставничество, обратная связь), 10% — формальное обучение (курсы, тренинги) б) 70% — тренинги, 20% — лекции, 10% — практика в) 70% — онлайн, 20% — офлайн г) распределение бюджета только на тренинги Ответ: а (модель 70:20:10 — доминирование практического опыта).
Тема 4. Методы обучения персонала	УК-4. Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном (ых) языке (ах), для академического и профессионального взаимодействия	ИУК-4.1. Знает интегративные умения, необходимые для написания, письменного перевода и редактирования различных академических текстов	20. Микрообучение (microlearning) — это: а) обучение в течение месяцев б) короткие учебные модули (3–10 минут), сфокусированные на одной теме/навыке, часто в мобильном формате в) только очные лекции г) только дипломные работы Ответ: б (микрообучение — короткие модули, как правило под мобильные устройства). 21. Смешанное обучение (blended learning) — это: а) только офлайн-занятия б) сочетание очных и дистанционных форматов с использованием электронных ресурсов в) только вебинары г) только книги Ответ: б (blended learning — комбинация форматов). 22. Виртуальный класс (вебинары, видеоконференции) обеспечивает: а) только рассылку презентаций б) синхронное дистанционное обучение с участием преподавателя и группой в реальном времени в) только видеозаписи г) ничего, кроме переписки Ответ: б (виртуальный класс — синхронное онлайн-обучение). 23. Адаптивное обучение (adaptive learning) предполагает: а) одинаковую программу для всех б) автоматическую подстройку содержания, темпа и заданий под уровень и прогресс каждого обучающегося в) только зачёт/незачёт г) отказ от тестов Ответ: б (адаптивное обучение персонализирует

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Тест по теме
			траекторию).
Тема 5. Роль службы персонала в организации обучения персонала	ПК-5. Способен проводить исследования рынка труда, систему занятости, безработицы, процессов миграции на региональном и отраслевом уровнях	ИПК-5.1 Знать, как осуществляется сбор и анализ данных о состоянии рынка труда региона и отрасли	24. Модель Киркпатрика включает уровни оценки: а) только удовольствие участников б) реакция → усвоение (знания/умения) → поведение → результаты в) только стоимость обучения г) только посещаемость Ответ: б (четыре уровня Киркпатрика: реакция, усвоение, поведение, результаты). 25. Оценка по первому уровню модели Киркпатрика (реакция) проводится через: а) анкеты обратной связи сразу после обучения б) расчёт ROI в) только аттестацию через год г) только измерение производительности Ответ: а (уровень 1 — анкеты обратной связи). 26. Оценка на уровне «поведение» (уровень 3) фиксирует: а) только удовольствие участников б) изменение рабочего поведения: применение знаний и навыков на рабочем месте в) только стоимость курса г) только посещаемость Ответ: б (уровень 3 — перенос обучения в практику). 27. Филипс добавил к модели Киркпатрика уровень: а) посещаемости б) ROI (возврат на инвестиции в обучение) в) возраста обучаемых г) стажа Ответ: б (модель Филипса — пятый уровень: расчёт ROI обучения). 28. Модель Бейма-Боула (Kaufman и др.) или логика оценки «до/после» предполагает: а) замеры до обучения и после него для сравнения динамики б) только анкету после обучения в) только мнение руководителя г) только цену курса Ответ: а (замеры «до/после» — базовый способ доказать эффект обучения). 29. К показателям эффекта обучения относятся: а) рост качества, производительности, снижение ошибок и брака, снижение текучести, закрытие разрыва компетенций б) только стоимость курса в) только длительность обучения г) только количество

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Тест по теме
			учебных часов «на бумаге» Ответ: а (эффект обучения измеряется через рабочие показатели).
		ИПК-5.2 Уметь: анализировать системы занятости, безработицы и миграционные процессы на региональном и отраслевом уровнях	30. Перенос обучения в практику (transfer of learning) усиливают: а) поддержка руководителя, задания после обучения, применение навыков в работе, наставничество б) только длинные лекции в) только тесты г) только премии за посещение Ответ: а (условия переноса: поддержка руководителя, применение, закрепление). 31. Ст. 196 ТК РФ закрепляет: а) обязанность всех сотрудников учиться за свой счёт б) право (и в ряде случаев обязанность) работодателя проводить подготовку, переподготовку и повышение квалификации; обучение по решению работодателя — за его счёт в) запрет на обучение г) только обучение за счёт работника Ответ: б (ст. 196 ТК РФ: необходимость обучения определяет работодатель, формы и за чей счёт — им же). 32. Ученический договор с работником организации оформляется: а) устно б) письменно и содержит права, обязанности сторон, срок, размер оплаты на время обучения, условия отработки в) только в личном кабинете г) не оформляется Ответ: б (ст. 198 ТК РФ: ученический договор — письменный документ с обязательными условиями).
Тема 6. Управление карьерой	ПК-5. Способен проводить исследования рынка труда, систему занятости, безработицы, процессов миграции на региональном и	ИПК-5.3 Владеть: навыками формирования выводов и рекомендаций по результатам исследований рынка труда для кадровых решений	33. При увольнении без уважительных причин до окончания срока отработки по ученическому договору работник: а) ничего не обязан б) возмещает работодателю затраты на обучение пропорционально неотработанному времени (если это предусмотрено договором) в) платит всю сумму сразу г) обязан вернуться на работу Ответ: б (ст. 207 ТК РФ: возмещение затрат пропорционально неотработанному времени). 34. Профессиональное обучение, повышение квалификации и аттестация отдельных категорий (охрана труда и др.) регулируются: а) только усмотрением компании б) нормативными правовыми актами (например, постановление

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Тест по теме
	отраслевом уровнях	организации и территорий	Правительства РФ № 2464 от 24.12.2021 об обучении по охране труда) в) только коллективным договором г) не регулируются Ответ: б (обучение по охране труда — обязательное, регулируется подзаконными актами).
Тема 7. Формирование и управление кадровым резервом	ПК-5. Способен проводить исследования рынка труда, систему занятости, безработицы, процессов миграции на региональном и отраслевом уровнях	ИПК-5.1 Знать, как осуществляется сбор и анализ данных о состоянии рынка труда региона и отрасли	35. LMS (Learning Management System) — это: а) программа расчёта зарплаты б) платформа управления обучением: назначение курсов, отслеживание прогресса, тестирование, отчётность в) система контроля доступа в офис г) табель учёта Ответ: б (LMS — платформа управления обучением). 36. В российских условиях распространены LMS-платформы: а) Moodle, iSpring, Websoft, Collaborator (в зависимости от потребностей и бюджета компании) б) только 1С:Бухгалтерия в) только мессенджеры г) ничего не используется Ответ: а (примеры распространённых в РФ платформ обучения). 37. Электронные курсы, записанные без интерактивности и актуализации, приводят к: а) росту вовлечённости б) формальному прохождению: формальной завершённости при слабом усвоении материала в) автоматическому росту производительности г) снижению затрат времени сотрудников Ответ: б (качество контента критично: устаревшие и неинтерактивные курсы дают формальные результаты). 38. Банк знаний и корпоративная Вики используются для: а) развлечения б) хранения и передачи знаний: регламенты, инструкции, лучшие практики, доступные работникам в любой момент в) только корпоративных новостей г) только учёта отпусков Ответ: б (базы знаний — инструмент организационного обучения).
Тема 8. Развитие	ПК-5. Способен проводить	ИПК-5.3 Владеть: навыками	39. Кейс: компания вложила бюджет в тренинг продаж, но показатели не изменились. Вероятная причина и решение: а) тренинги не работают

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Тест по теме
персонала и управление талантами	исследования рынка труда, систему занятости, безработицы, процессов миграции на региональном и отраслевом уровнях	формирования выводов и рекомендаций по результатам исследований рынка труда для кадровых решений организации и территорий	вообще б) отсутствовал перенос в практику: нужны задания после обучения, поддержка руководителя, контроль применения навыков в) нужно удвоить бюджет на тот же тренинг г) уволить всех продавцов Ответ: б (проблема переноса обучения в практику — типичная причина нулевого эффекта). 40. Кейс: обучение проводится ради галочки, курсы формальные, сотрудники воспринимают как обязанность. Корректные действия HR: а) усилить принудительное посещение б) связать обучение с карьерой и вознаграждением, выбирать релевантные программы, оценивать применение навыков, улучшать качество контента в) отменить обучение г) оштрафовать за плохую анкету Ответ: б (связка обучения с мотивацией и практикой повышает ценность программ). 41. Кейс: компания планирует быстро обучить большое число сотрудников новому продукту. Оптимальный вариант: а) отправить всех на дорогой очный тренинг б) микробучение + e-learning для базы + практикумы с наставниками и контролем применения в) раздать презентации г) ничего не делать Ответ: б (комбинация масштабируемых и практико-ориентированных форматов).

Критерии оценивания диагностической работы:

Оценка	Критерии оценивания
отлично	от 90 до 100 % правильно выполненных заданий
хорошо	от 70 до 89 % правильно выполненных заданий
удовлетворительно	от 50 до 69 % правильно выполненных заданий
неудовлетворительно	менее 50 % правильно выполненных заданий