Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Гриб Владислав Валерьевич
Должность: Ректор
Дата подписания: 23.11.2026 19:00:48
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

по учебной дисциплине:

ОБУЧЕНИЕ И РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА

Направление подготовки
38.03.03 Управление персоналом
(уровень бакалавриата)

Направленность/профиль:
Организация труда и управление персоналом

Формы обучения: очная

Москва

Фонд оценочных средств для дисциплины «Обучение и развитие персонала». Направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом, направленность (профиль): «Организация труда и управление персоналом»/ Т.Л. Мищенко– М.: ИМПЭ им. А.С. Грибоедова

Фонд оценочных средств является неотъемлемой частью рабочей программы дисциплины.

Разработчик: Т.Л. Мищенко

Заведующий кафедрой _____/Л.И. Гончарова

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

Настоящий Фонд оценочных средств (ФОС) по дисциплине является неотъемлемым приложением к рабочей программе дисциплины (РПД) «Обучение и развитие 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	Зачет с оценкой	Вид контроля, позволяющий выявить степень овладения знаниями, умениями и навыками, необходимыми для дальнейшего освоения образовательной программы подготовки	Вопросы для подготовки к зачету с оценкой

3. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДИСЦИПЛИНЫ

3.1. Сопроводительная информация.

Разработчик	Т.Л. Мищенко
Кафедра	Инновационного менеджмента и предпринимательства

Наименование дисциплины	Обучение и развитие персонала
Факультет / институт	Международный институт инновационной экономики, лидерства и менеджмента
Направление подготовки / специальность	38.03.03 Управление персоналом
Количество вопросов в оценочных заданиях (диапазон)	3–5
Общее время тестирования (мин)	45
Общее количество вопросов/заданий в ФОС	110
Размещенность на веб-сайте Университета примерного перечня вопросов, заданий ФОС – для подготовки обучающихся к прохождению оценки (да / нет)	*да*

3.2. Характеристика оцениваемых компетенций.

Кодкомпетенции	**Формулировка компетенции**	**Индикаторы достижения компетенции (для планирования результатов обучения по элементам образовательной программы и соответствующих оценочных средств)**
УК-2	Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	ИУК-2.1. Знает круг поставленных экономических задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм и имеющихся ресурсов и ограничений. ИУК-2.2. Умеет определять круг экономических задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм и имеющихся ресурсов и ограничений. ИУК-2.3. Владеет навыками определения круга экономических задач в рамках поставленной цели и выбора оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм и имеющихся ресурсов и ограничений
ПК-5.	Способен проводить исследования в области управления персоналом	ИПК-5.1. Знать: методы проведения исследований в области управления персоналом. ИПК-5.2. Уметь: проводить исследования в области управления персоналом. ИПК-5.3. Владеть: навыками проведения исследований

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.

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Тест по теме
Тема 1. Обучение и развитие персонала в системе управления человеческими ресурсами: цели, задачи и современные тенденции	УК-2. Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	И У К - 2 . 1 (знать)	**1.** Установите соответствие между подходом к обучению персонала и его содержанием. А) традиционный подход; Б) компетентностный подход. 1) обучение ориентировано на формирование и развитие компетенций, необходимых для выполнения профессиональных задач; 2) обучение ориентировано на передачу знаний и формирование навыков по установленной программе. **2.** Расположите этапы цикла обучения и развития персонала в организации в логической последовательности. А) реализация обучения; Б) выявление потребностей; В) корректировка программы; Г) планирование обучения; Д) оценка эффективности. **3.** Выберите один правильный ответ и объясните свой выбор. Стратегическая роль обучения и развития персонала заключается в: а) обеспечении организации компетенциями, необходимыми для достижения стратегических целей; б) сокращении расходов на персонал; в) ведении кадрового делопроизводства; г) контроле трудовой дисциплины.
Тема 2. Выявление потребностей в обучении: методы анализа и планирование развития персонала	УК-2. Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм,	И У К - 2 . 1 (знать)	**1.** Установите соответствие между уровнем анализа потребностей в обучении (TNA) и его содержанием. А) организационный уровень; Б) функциональный уровень; В) индивидуальный уровень. 1) потребности конкретного работника; 2) потребности подразделения и должности; 3) потребности организации в целом. **2.** Расположите этапы планирования развития персонала в логической последовательности.

	имеющихся ресурсов и ограничений		А) формирование учебных планов; Б) анализ потребностей; В) составление дорожной карты; Г) постановка целей обучения; Д) распределение ресурсов. **3.** Выберите один правильный ответ и объясните свой выбор. Методом выявления потребностей в обучении не является: а) опрос работников; б) интервью с руководителями; в) анализ документации; г) начисление заработной платы.
Тема 3. Формы и методы обучения персонала	УК-2. Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	И У К - 2 . 1 (знать)	**1.** Установите соответствие между формой обучения и её характеристикой. А) очное обучение; Б) дистанционное обучение; В) смешанное обучение. 1) сочетание очных занятий и онлайн-форматов; 2) обучение с использованием электронных ресурсов без отрыва от работы; 3) контактное обучение в аудитории. **2.** Расположите этапы разработки программы обучения в логической последовательности. А) выбор формы и методов; Б) определение цели; В) оценка результатов; Г) разработка содержания; Д) проведение обучения. **3.** Выберите один правильный ответ и объясните свой выбор. К активным методам обучения относится: а) лекция; б) деловая игра; в) чтение учебника; г) инструктаж.
Тема 4. Организация и оценка эффективности обучения персонала: критерии, показатели и модели оценки	УК-2. Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений ПК-5. Способен проводить исследования в области управления персоналом	И У К - 2 . 1 ; И П К - 5 . 1 (знать)	**1.** Установите соответствие между уровнем оценки по модели Д. Киркпатрика и его содержанием. А) реакция; Б) усвоение; В) поведение; Г) результаты. 1) изменение поведения на рабочем месте; 2) удовлетворённость обучающихся; 3) влияние на бизнес-результаты; 4) уровень освоения знаний и навыков. **2.** Расположите этапы оценки эффективности обучения в логической последовательности. А) анализ данных; Б) определение критериев и показателей; В) выводы и рекомендации; Г) сбор данных; Д) расчёт показателей, включая ROI. **3.** Выберите один правильный ответ и объясните свой выбор. Модель оценки эффективности обучения, предполагающая расчёт возврата инвестиций, предложена: а) Д. Киркпатриком; б) Ф. Филиппсом; в) Б. Ринкерхоффом; г) Д. Стиффлером.
Тема 5. Управление знаниями и развитие персонала: наставничество, коучинг и самообучающаяся организация	УК-2. Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений ПК-5. Способен	И У К - 2 . 1 ; И П К - 5 . 1 (знать)	**1.** Установите соответствие между механизмом передачи знаний и его содержанием. А) наставничество; Б) тьюторство; В) профессиональное сообщество. 1) объединение специалистов для обмена опытом; 2) индивидуальное сопровождение опытным работником; 3) сопровождение в освоении образовательной программы. **2.** Расположите этапы внедрения наставничества в организации в логической последовательности. А) закрепление наставляемых; Б) отбор наставников; В) оценка результатов; Г) обучение наставников; Д) сопровождение наставляемых.

	проводить исследования в области управления персоналом		**3.** Выберите один правильный ответ и объясните свой выбор. Отличие коучинга от традиционного обучения состоит в том, что коучинг: а) предполагает передачу готовых знаний; б) раскрывает потенциал через вопросы и самостоятельный поиск решений; в) проводится только в аудитории; г) не имеет определённой цели.

Критерии оценивания тестового задания:

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

Ключи к тестовым заданиям:

№	Ответ	№	Ответ	№	Ответ
1	А–2, Б–1	2	Б, Г, А, Д, В	3	а
4	А–3, Б–2, В–1	5	Б, Г, А, Д, В	6	г
7	А–3, Б–2, В–1	8	Б, А, Г, Д, В	9	б
10	А–2, Б–4, В–1, Г–3	11	Б, Г, А, Д, В	12	б
13	А–2, Б–3, В–1	14	Б, Г, А, Д, В	15	б

4.2 ТИПОВЫЕ ПРАКТИЧЕСКИЕ ЗАДАНИЯ

Практические задания должны отражать умение обучающегося применять осваиваемую компетенцию в практических ситуациях и при решении производственных задач (индикаторы УМЕТЬ, ВЛАДЕТЬ).

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Задания к практическому занятию
Тема 1. Обучение и развитие персонала в системе управления человеческими ресурсами: цели, задачи и современные тенденции	УК-2. Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	И У К - 2 . 2 (уметь); И У К - 2 . 3 (владеть)	**1.** Раскройте стратегическую роль обучения и развития персонала; определите место системы обучения и развития в организационной структуре. **2.** Проанализируйте современные тенденции в сфере обучения и развития персонала и их проявление в конкретной организации. **3.** Сравните традиционный и компетентностный подходы к обучению персонала по критериям: цель, содержание, методы, результат; заполните таблицу.
Тема 2. Выявление потребностей в обучении: методы анализа и планирование развития персонала	УК-2. Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся	И У К - 2 . 2 (уметь); И У К - 2 . 3 (владеть)	**1.** Проведите анализ потребностей в обучении на трёх уровнях (организационном, функциональном, индивидуальном) для заданной организации. **2.** Разработайте дорожную карту развития персонала на год на основе выявленных потребностей в обучении. **3.** Составьте план сбора данных для выявления разрывов в компетенциях; обоснуйте выбор методов и оцените риски искажения результатов.

	ресурсов и ограничений		
Тема 3. Формы и методы обучения персонала	УК-2. Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	И У К - 2 . 2 (уметь); И У К - 2 . 3 (владеть)	**1.** Сравните традиционные и современные формы обучения персонала по критериям: стоимость, охват, гибкость, результативность; заполните таблицу. **2.** Разработайте программу обучения под конкретную производственную задачу: цель, форма, методы, содержание, критерии оценки. **3.** Обоснуйте выбор методов обучения для трёх разных аудиторий (руководители, специалисты, новые сотрудники).
Тема 4. Организация и оценка эффективности обучения персонала: критерии, показатели и модели оценки	УК-2. Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений ПК-5. Способен проводить исследования в области управления персоналом	И У К - 2 . 2 ; И У К - 2 . 3 ; И П К - 5 . 2 ; ИПК-5.3	**1.** Разработайте систему критериев и KPI для оценки конкретной программы обучения персонала. **2.** Оцените эффективность программы обучения по модели Д. Киркпатрика на условных данных; оформите выводы по каждому уровню. **3.** Рассчитайте ROI программы обучения по модели Ф. Филиппса на условных данных; интерпретируйте полученный результат.
Тема 5. Управление знаниями и развитие персонала: наставничество, коучинг и самообучающаяся организация	УК-2. Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений ПК-5. Способен проводить исследования в области управления персоналом	И У К - 2 . 2 ; И У К - 2 . 3 ; И П К - 5 . 2 ; ИПК-5.3	**1.** Разработайте программу наставничества для новых сотрудников: этапы, критерии отбора наставников, формы отчётности, показатели эффективности. **2.** Проведите коучинговую сессию по модели GROW (ролевая игра в парах); оформите протокол сессии с целями, вариантами действий и договорённостями. **3.** Определите условия формирования самообучающейся организации; оцените готовность конкретной организации и предложите меры.

Критерии оценивания практических занятий:

Оценка	Критерии оценивания
отлично	Выставляется, если обучающийся умеет увязывать теорию с практикой (решает задачи, формулирует выводы, умеет пояснить полученные результаты), владеет понятийным аппаратом, полно и

	глубоко овладел материалом по заданной теме, обосновывает свои суждения и даёт правильные ответы на вопросы преподавателя
хорошо	Выставляется, если обучающийся умеет увязывать теорию с практикой (решает задачи и формулирует выводы, умеет пояснить полученные результаты), владеет понятийным аппаратом, полно и глубоко овладел материалом по заданной теме, но содержание ответов имеют некоторые неточности и требуют уточнения и комментария со стороны преподавателя
удовлетворительно	Выставляется, если обучающийся знает и понимает материал по заданной теме, но изложение неполное, непоследовательное, допускаются неточности в определении понятий, студент не может обосновать свои ответы на уточняющие вопросы преподавателя
неудовлетворительно	Выставляется, если обучающийся допускает ошибки в определении понятий, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал. Делает ошибки в ответах на уточняющие вопросы преподавателя

4.3. ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ КОНТРОЛЬНЫХ РАБОТ

Контрольные работы содержат несколько практических заданий по индивидуальным вариантам, в полном объеме охватывающих изученный материал по указанной теме (индикаторы УМЕТЬ, ВЛАДЕТЬ). Выполнение контрольных работ позволяет определить результат освоения компетенций по дисциплине в рамках рассматриваемой темы, оцениваемый с помощью соответствующих индикаторов достижения компетенций.

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Типовой вариант контрольной работы
Тема 1. Обучение и развитие персонала в системе управления человеческими ресурсами: цели, задачи и современные тенденции	УК-2. Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	И У К - 2 . 2 (уметь); И У К - 2 . 3 (владеть)	**Задание 1.** Раскройте понятие обучения и развития персонала в контексте стратегического управления человеческими ресурсами. **Задание 2.** Охарактеризуйте цели, задачи и место системы обучения и развития в организационной структуре. **Задание 3.** Раскройте современные тенденции и нормативно-методическую базу обучения и развития персонала.
Тема 2. Выявление потребностей в обучении: методы анализа и планирование развития персонала	УК-2. Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	И У К - 2 . 2 (уметь); И У К - 2 . 3 (владеть)	**Задание 1.** Раскройте подходы к анализу потребностей в обучении (TNA) на организационном, функциональном и индивидуальном уровнях. **Задание 2.** Охарактеризуйте методы сбора данных для выявления потребностей в обучении. **Задание 3.** Раскройте процесс планирования развития персонала и содержание дорожной карты.
Тема 3. Формы и методы обучения персонала	УК-2. Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	И У К - 2 . 2 (уметь); И У К - 2 . 3 (владеть)	**Задание 1.** Охарактеризуйте традиционные и современные формы обучения персонала. **Задание 2.** Раскройте активные и интерактивные методы обучения персонала. **Задание 3.** Обоснуйте выбор методов обучения под конкретную задачу и аудиторию.
Тема 4. Организация и оценка эффективности обучения персонала: критерии, показатели и	УК-2. Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя	И У К - 2 . 2 ; И У К - 2 . 3 ; И П К - 5 . 2 ; ИПК-5.3	**Задание 1.** Раскройте базовые критерии эффективности обучения персонала. **Задание 2.** Охарактеризуйте количественные и качественные показатели (KPI) оценки программ обучения. **Задание 3.** Сравните модели оценки эффективности обучения (Д. Киркпатрика, ROI Ф.

модели оценки	из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений ПК-5. Способен проводить исследования в области управления персоналом		Филиппса, CIPP, метод успешных случаев Б. Ринкерхоффа).
Тема 5. Управление знаниями и развитие персонала: наставничество, коучинг и самообучающаяся организация	УК-2. Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений ПК-5. Способен проводить исследования в области управления персоналом	И У К - 2 . 2 ; И У К - 2 . 3 ; И П К - 5 . 2 ; ИПК-5.3	**Задание 1.** Раскройте концепции управления знаниями в организации. **Задание 2.** Охарактеризуйте механизмы передачи знаний: наставничество, тьюторство, профессиональные сообщества. **Задание 3.** Раскройте коучинг как инструмент развития и условия формирования самообучающейся организации.

Критерии оценивания контрольной работы:

Оценка	Критерии оценивания
отлично	Выставляется, если обучающийся умеет увязывать теорию с практикой (решает задачи, формулирует выводы, умеет пояснить полученные результаты), владеет понятийным аппаратом, полно и глубоко овладел материалом по заданной теме, обосновывает свои суждения и даёт правильные ответы на вопросы преподавателя
хорошо	Выставляется, если обучающийся умеет увязывать теорию с практикой (решает задачи и формулирует выводы, умеет пояснить полученные результаты), владеет понятийным аппаратом, полно и глубоко овладел материалом по заданной теме, но содержание ответов имеют некоторые неточности и требуют уточнения и комментария со стороны преподавателя.
удовлетворительно	Выставляется, если обучающийся знает и понимает материал по заданной теме, но изложение неполное, непоследовательное, допускаются неточности в определении понятий, студент не может обосновать свои ответы на уточняющие вопросы преподавателя
неудовлетворительно	Выставляется, если обучающийся допускает ошибки в определении понятий, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал. Делает ошибки в ответах на уточняющие вопросы преподавателя

4.4. ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ

Самостоятельная работа (индикаторы ЗНАТЬ, УМЕТЬ, ВЛАДЕТЬ – на выбор) включает в себя 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, подборка нормативного и иного материала и выполнение других заданий.

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Типовое задание для самостоятельной работы
Тема 1. Обучение и развитие персонала в системе управления человеческими ресурсами: цели, задачи и современные тенденции	УК-2. Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	И У К - 2 . 1 ; И У К - 2 . 2 ; ИУК-2.3	**1.** Составьте глоссарий по теме (не менее 15 терминов) с указанием источника определения. **2.** Подготовьте доклад-презентацию о современных тенденциях в сфере обучения и развития персонала. **3.** Составьте схему «Место обучения и развития в системе управления человеческими ресурсами».
Тема 2. Выявление потребностей в обучении: методы анализа и планирование развития персонала	УК-2. Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	И У К - 2 . 1 ; И У К - 2 . 2 ; ИУК-2.3	**1.** Составьте таблицу «Методы выявления потребностей в обучении: возможности и ограничения». **2.** Разработайте анкету для оценки потребностей в обучении (не менее 12 вопросов). **3.** Составьте шаблон дорожной карты развития персонала организации на год.
Тема 3. Формы и методы обучения персонала	УК-2. Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	И У К - 2 . 1 ; И У К - 2 . 2 ; ИУК-2.3	**1.** Составьте таблицу «Формы и методы обучения персонала: преимущества и ограничения». **2.** Подготовьте доклад о микромодульном и смешанном (blended) обучении. **3.** Разработайте кейс для обучения сотрудников с описанием ситуации и вопросов для обсуждения.
Тема 4. Организация и оценка эффективности обучения персонала: критерии, показатели и	УК-2. Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя	ИУК-2.1–2.3; ИПК-5.1–5.3	**1.** Составьте сводную таблицу «Модели оценки эффективности обучения» (автор, основание, показатели, ограничения). **2.** Подготовьте доклад о модели ROI Ф. Филиппса и порядке расчёта возврата инвестиций в обучение. **3.** Составьте перечень KPI для оценки конкретной

модели оценки	из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений ПК-5. Способен проводить исследования в области управления персоналом		программы обучения персонала.
Тема 5. Управление знаниями и развитие персонала: наставничество, коучинг и самообучающаяся организация	УК-2. Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений ПК-5. Способен проводить исследования в области управления персоналом	ИУК-2.1–2.3; ИПК-5.1–5.3	**1.** Составьте таблицу «Механизмы передачи знаний в организации». **2.** Подготовьте доклад о признаках и условиях формирования самообучающейся организации. **3.** Составьте профиль наставника (компетенции, опыт, личностные качества) и план его обучения.

Критерии оценивания самостоятельной работы:

Оценка	Критерии оценивания
отлично	выставляется если работа носит научно-исследовательский характер, проанализирован и сделан сравнительный анализ нескольких литературных источников, приведены примеры
хорошо	выставляется если проанализирован и сделан сравнительный анализ нескольких литературных источников, приведены примеры
удовлетворительно	выставляется если проведен сравнительный анализ научно-методической литературы, приведены примеры
неудовлетворительно	выставляется если работа прошла проверку на антиплагиат и соответствует требованиям оформления

5. МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме зачета с оценкой (устное собеседование по вопросам).

5.1. Вопросы к зачету с оценкой:

1. Понятие обучения и развития персонала в контексте стратегического управления человеческими ресурсами.
2. Цели и задачи системы обучения и развития персонала.
3. Место системы обучения и развития в организационной структуре.
4. Персонализация траекторий развития и корпоративные университеты.
5. Нормативно-методическая база обучения и развития персонала.
6. Современные тенденции в сфере обучения и развития персонала.

7. Отличие традиционного подхода к обучению от компетентностного.
8. Понятие и уровни анализа потребностей в обучении (TNA).
9. Методы сбора данных для выявления потребностей в обучении.
10. Оценка компетенций как метод выявления потребностей в обучении.
11. Процесс планирования развития персонала.
12. Формирование учебных планов и распределение ресурсов.
13. Дорожная карта развития персонала и её содержание.
14. Факторы искажения результатов анализа потребностей и способы их минимизации.
15. Традиционные формы обучения персонала.
16. Современные формы обучения: дистанционное и смешанное обучение.
17. Микромодульное обучение и условия его применения.
18. Активные и интерактивные методы обучения персонала.
19. Деловые игры и кейс-стади в обучении персонала.
20. Ролевые модели и коучинг-сессии как методы обучения.
21. Выбор методов обучения под конкретную задачу и аудиторию.
22. Базовые критерии эффективности обучения персонала.
23. Количественные и качественные показатели оценки обучения.
24. KPI для мониторинга программ обучения.
25. Требования к сбору и обработке данных об эффективности обучения.
26. Модель оценки эффективности обучения Д. Киркпатрика.
27. Модель ROI Ф. Филиппса и расчёт возврата инвестиций в обучение.
28. Модель оценки CIPP.
29. Метод успешных случаев Б. Ринкерхоффа.
30. Алгоритм внедрения моделей оценки эффективности обучения.
31. Пилотирование программ обучения и формирование отчётов для стейкхолдеров.
32. Интеграция моделей оценки в систему управления качеством обучения.
33. Концепции управления знаниями в организации.
34. Механизмы передачи знаний: наставничество и тьюторство.
35. Профессиональные сообщества как механизм передачи знаний.
36. Коучинг как инструмент развития лидерских качеств и самостоятельности сотрудников.
37. Признаки и условия формирования самообучающейся организации.
38. Роль лидерства в непрерывном развитии персонала.
39. Роль корпоративной культуры в развитии персонала.
40. Оценка эффективности программ наставничества и коучинга.

Критерии оценивания зачета с оценкой:

Оценка	Критерии оценивания
отлично	Выставляется, если обучающийся глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, грамотно и логически стройно изложил теоретический материал, правильно сформулировал определения, свободно оперирует понятиями обучения и развития персонала, установил взаимосвязи между выявлением потребностей, формами и методами обучения и оценкой его эффективности, умеет связать теорию с практикой, аргументированно выполнил практическое задание и сделал обоснованные выводы; ответил на дополнительные и уточняющие вопросы.
хорошо	Выставляется, если обучающийся продемонстрировал достаточно полное знание программного материала и основных теоретических понятий, достаточно последовательно и логически стройно изложил материал, выполнил практическое задание с незначительными замечаниями, сделал достаточно обоснованные выводы; на уточняющие вопросы ответил с помощью преподавателя.

удовлетворительно	Выставляется, если обучающийся продемонстрировал общее знание изучаемого материала и владение понятийным аппаратом дисциплины, сумел построить ответ в соответствии со структурой излагаемого вопроса, знает основную рекомендуемую литературу, но практическое задание выполнил частично и испытывал затруднения при ответах на уточняющие вопросы.
неудовлетворительно	Выставляется, если обучающийся демонстрирует незнание значительной части программного материала, не владеет понятийным аппаратом дисциплины, допускает существенные ошибки при изложении учебного материала, не умеет строить ответ в соответствии со структурой излагаемого вопроса и делать выводы; практическое задание не выполнено.

6. МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ДИАГНОСТИЧЕСКОЙ РАБОТЫ

Задания для диагностической работы должны обеспечивать оценку полностью или частично сформированных компетенций. Каждое задание должно быть привязано к тому или иному индикатору сформированности компетенций.

При формировании заданий для диагностической работы необходимо использовать тестовые 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.

Все типы заданий должны быть представлены не менее одного раза.

№ п/п	Тема занятия	Код компетенции	Индикатор	Тип задания	Задание	
					Вариант 1	Вариант 2
1	Тема 1. Обучение и развитие персонала в системе управления человеческими ресурсами	УК-2	ИУК-2.1	Тип 1	Установите соответствие между подходом к обучению и его содержанием: А) традиционный; Б) компетентностный. 1) формирование компетенций для выполнения задач; 2) передача знаний по установленной программе.	Установите соответствие между элементом системы обучения и его содержанием: А) цель; Б) задача; В) результат. 1) планируемый итог обучения; 2) направление развития персонала; 3) конкретный шаг по достижению цели.
2	Тема 2. Выявление потребностей в обучении: методы анализа и планирование развития персонала	УК-2	ИУК-2.1	Тип 2	Расположите этапы планирования развития персонала в правильной последовательности: А) формирование учебных планов; Б) анализ потребностей; В) составление дорожной карты; Г) постановка целей обучения; Д) распределение ресурсов.	Расположите этапы анализа потребностей в обучении в правильной последовательности: А) выбор методов сбора данных; Б) определение уровней анализа; В) формулирование выводов; Г) сбор данных; Д) обработка результатов.
3	Тема 3. Формы и методы обучения персонала	УК-2	ИУК-2.2	Тип 3	Выберите один правильный ответ и объясните его. К активным методам обучения относится: а) лекция; б) деловая игра; в) чтение учебника; г) инструктаж.	Выберите один правильный ответ и объясните его. Форма обучения, сочетающая очные занятия и онлайн-форматы, называется: а) дистанционной; б) смешанной; в) очной; г) модульной.
4	Тема 4. Организация и оценка эффективности обучения персонала	ПК-5	ИПК-5.2	Тип 4	Выберите несколько правильных ответов и объясните выбор. К уровням оценки по модели Д. Киркпатрика относятся: 1) реакция; 2) усвоение; 3) поведение; 4) бюджетирование; 5) результаты.	Выберите несколько правильных ответов и объясните выбор. К количественным показателям оценки обучения относятся: 1) число обученных сотрудников; 2) затраты на обучение; 3) удовлетворённость обучающихся; 4) прирост производительности; 5) изменение корпоративной культуры.

5	Тема 5. Управление знаниями и развитие персонала	ПК-5	ИПК-5.3	Тип 5	Разработайте программу наставничества для новых сотрудников: этапы, критерии отбора наставников, формы отчётности, показатели эффективности.	Определите условия формирования самообучающейся организации; оцените готовность конкретной организации и предложите меры.