

ФГБОУ ВО НОВОСИБИРСКИЙ ГАУ
Кафедра Кадровой политики и управления персоналом

Рег. № 471.03-60
«25» 05 2017 г.

УТВЕРЖДЕН
на заседании кафедры
Протокол от «20» сентября 2017 г. № 10
Заведующий кафедрой И.Э. Толстова
И.Э. Толстова И.О. Фамилия
(подпись)

ФОНД
ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Б1.В.ДВ.1.2 Управление кадровым резервом

38.03.03 Управление персоналом

**основной вид деятельности: организационно-управленческая
и экономическая**

Новосибирск 2017 г.

**Паспорт
фонда оценочных средств**

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
1	Тема 1. Место управления кадровым резервом в общей системе управления персоналом.	ОК-3 ПК-2 ПК-3	<i>Подготовка презентаций</i>
2	Тема 2. Принципы и механизмы формирования кадрового резерва		<i>Подготовка презентаций</i>
3	Тема 3. Оценка эффективности кадрового резерва		<i>Дискуссия Решение кейс-задания</i>
4	Тема 4. Технологии и методы развития кадрового резерва		<i>Проблемная лекция Подготовка презентаций</i>
5	Тема 5. Управление кадровым резервом в аграрном секторе экономики		<i>Проблемная лекция Решение кейс-задания</i>

Перечень вопросов к зачету

по дисциплине Б1.В.ДВ.1.2 Управление кадровым резервом

(наименование дисциплины)

1. Место управления кадровым резервом в общей системе управления персоналом.
2. Резерв кадров в организации, его роль и функции.
3. Подходы к определению кадрового резерва.
3. Понятие кадрового резерва.
4. Классификация кадрового резерва.
5. Особенности кадрового резерва в сфере ГМУ.
6. Управление кадровым резервом как система и процесс.
7. Управление кадровым резервом как процесс.
8. Этапы создания кадрового резерва.
9. Принципы формирования кадрового резерва.
10. Взаимосвязь управления кадровым резервом с кадровой стратегией и кадровой политикой организации.
11. Понятие эффективности и результативности кадрового резерва.
12. Подходы к оценке эффективности кадрового резерва.
13. Методы оценки эффективности кадрового резерва.
14. Технологии и методы развития кадрового резерва.
15. Конкурс как технология отбора в кадровый резерв.
16. Оценка карьерного потенциала работников.
17. Индивидуальное планирование профессионального и карьерного развития резервистов.
18. Обучение как технология управления кадровым резервом.
19. Управление кадровым резервом в аграрном секторе экономики.
20. Кадровый потенциал сельских территорий как основа создания управленческого резерва кадров.
21. Особенности управления кадрами в отрасли.
22. Стратегия управления кадровым резервом в отрасли.
23. Практика применения технологий формирования кадрового резерва в аграрном секторе экономики.
24. Планирование работы с кадровым резервом.
25. Наставничество как форма работы с кадровым резервом.

Критерии оценки:

Отметка «**зачтено**» предполагает:

- Хорошее знание основных терминов и понятий курса;
- Последовательное изложение материала курса;
- Умение формулировать некоторые обобщения по теме вопросов;
- Достаточно полные ответы на вопросы.

Отметка «**не зачтено**» предполагает:

- Неудовлетворительное знание основных терминов и понятий курса;
- Отсутствие логики и последовательности в изложении материала курса;
- Неумение формулировать отдельные выводы и обобщения по теме вопросов.

Примерные темы рефератов

по дисциплине Б1.В.ДВ.1.2 Управление кадровым резервом
(наименование дисциплины)

1. Резерв кадров в организации, его роль и функции.
2. Понятие и классификация видов кадрового резерва.
3. Особенности формирования кадрового резерва в сфере ГМУ.
4. Управление кадровым резервом как система и процесс.
5. Этапы и принципы создания кадрового резерва.
6. Взаимосвязь управления кадровым резервом с кадровой стратегией и кадровой политикой организации.
7. Понятие эффективности и результативности кадрового резерва и подходы к оценке эффективности кадрового резерва.
8. Методы оценки эффективности кадрового резерва.
9. Технологии и методы развития кадрового резерва.
10. Конкурс как технология отбора в кадровый резерв.
11. Оценка карьерного потенциала работников.
12. Планирование профессионального и карьерного развития резервистов.
13. Обучение как технология управления кадровым резервом.
14. Управление кадровым резервом в аграрном секторе экономики.
15. Стратегия управления кадровым резервом в отрасли.
16. Практика применения технологий формирования кадрового резерва в аграрном секторе экономики.
17. Наставничество как форма работы с кадровым резервом.
18. Формирование управленческого резерва кадров.
19. Стратегический подход к управлению кадровым резервом
20. Инновационные технологии управления кадровым резервом.

Критерии оценки:

- оценка «зачтено» выставляется студенту, если выполнены все требования к написанию и защите реферата: обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём, соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы на дополнительные вопросы. Работа может быть зачтена и в том случае,

когда основные требования к реферату и его защите выполнены, но при этом допущены недочёты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объём реферата; имеются упущения в оформлении; на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы;

- оценка «не зачтено» – тема реферата не раскрыта, задания не выполнены, обнаруживается существенное непонимание проблемы.

Задание – подготовить презентацию

по дисциплине Б1.В.ДВ.1.2 Управление кадровым резервом
(наименование дисциплины)

**Тема 1. Место управления кадровым резервом в общей системе
управления персоналом**

Выполните презентацию одной из следующих тем:

1. Резерв кадров в организации, его роль и функции.
2. Подходы к определению кадрового резерва.
3. Понятие кадрового резерва, его типы и виды.
4. Классификация кадрового резерва.
5. Особенности кадрового резерва в сфере ГМУ.

Критерии оценки:

- оценка «**зачтено**» выставляется студенту, если презентация выполнена и раскрывает рассматриваемую студентом тему; способ презентации темы студент выбирает самостоятельно.

- оценка «**не зачтено**» выставляется студенту, если презентация не выполнена.

ФГБОУ ВО Новосибирский ГАУ
Кафедра Кадровой политики и управления персоналом
(наименование кафедры)

Задание – подготовить презентацию

по дисциплине Б1.В.ДВ.1.2 Управление кадровым резервом
(наименование дисциплины)

Тема 2. Принципы и механизмы формирования кадрового резерва.

Выполните презентацию одной из следующих тем:

1. Управление кадровым резервом как система и процесс.
2. Этапы создания кадрового резерва.
3. Принципы формирования кадрового резерва.
4. Взаимосвязь управления кадровым резервом с кадровой стратегией и кадровой политикой организации.

Критерии оценки:

- оценка «**зачтено**» выставляется студенту, если презентация выполнена и раскрывает рассматриваемую студентом тему; способ презентации темы студент выбирает самостоятельно.

- оценка «**не зачтено**» выставляется студенту, если презентация не выполнена.

ФГБОУ ВО Новосибирский ГАУ

Кафедра Кадровой политики и управления персоналом
(наименование кафедры)

Дискуссия

по дисциплине Б1.В.ДВ.1.2 Управление кадровым резервом
(наименование дисциплины)

Вопросы для дискуссии

1. Зачем нужен кадровый резерв в организации?
2. Кто может быть зачислен в кадровый резерв?
3. Каким наилучшим способом следует отбирать кандидатов в кадровый резерв?
4. Какие методы работы с резервистами наиболее эффективны?
5. Как оценивать эффективность кадрового резерва?

Критерии оценки:

- оценка «**зачтено**» выставляется студенту, если ответы на вопросы были развернутыми, полными и обоснованными.

- оценка «**не зачтено**» выставляется студенту, если он не может дать развернутый и обоснованный ответ на поставленный вопрос.

ФГБОУ ВО Новосибирский ГАУ

Кафедра Кадровой политики и управления персоналом
(наименование кафедры)

Кейс-задача

по дисциплине Б1.В.ДВ.1.2 Управление кадровым резервом
(наименование дисциплины)

ИЗУЧИТЕ МЕТОДИКУ И ИСПОЛЬЗУЙТЕ ЕЕ ДЛЯ РАСЧЕТА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПЕРСПЕКТИВНОСТИ РАБОТНИКОВ.

Коэффициент профессиональной перспективности рассчитывается по формуле:

$K = O \cdot \text{обр.} (1 + C/4 + B/18)$, где

O у.обр. – оценка уровня образования, которая обычно составляет

0,15 для лиц, имеющих незаконченное среднее образование;

0,60 для лиц со средним образованием;

0,75 для лиц со средним специальным образованием;

1,00 для лиц с высшим профессиональным образованием.

C – стаж работы по специальности, который в соответствии с рекомендациями НИИ труда делится на 4, так как установлено, что стаж в 4 раза меньше влияет на результативность труда, чем образование;

B – возраст, который в соответствии с рекомендациями НИИ труда делится на 18, так как установлено, что влияние возраста на результативность труда в 18 раз меньше, чем влияние образования; при этом верхний предел для женщин принимается 55 лет, а для мужчин 50 лет.

Критерии оценки:

- оценка «**зачтено**» выставляется студенту, если задачи решены верно, по результатам расчетов в каждой задаче представлен вывод;

- оценка «**не зачтено**» выставляется студенту, если задачи не решены или решены неверно.

ФГБОУ ВО Новосибирский ГАУ
Кафедра Кадровой политики и управления персоналом
(наименование кафедры)

Задание – подготовить презентацию

по дисциплине Б1.В.ДВ.1.2 Управление кадровым резервом
(наименование дисциплины)

Тема 4. Технологии и методы развития кадрового резерва.

Выполните презентацию одной из следующих тем:

1. Конкурс как технология отбора в кадровый резерв.
2. Оценка карьерного потенциала работников. Индивидуальное п
3. Планирование профессионального и карьерного развития резервистов.
Обучение как технология управления кадровым резервом.

Критерии оценки:

- оценка «**зачтено**» выставляется студенту, если презентация выполнена и раскрывает рассматриваемую студентом тему; способ презентации темы студент выбирает самостоятельно.

- оценка «**не зачтено**» выставляется студенту, если презентация не выполнена.

ФГБОУ ВО Новосибирский ГАУ

Кафедра Кадровой политики и управления персоналом
(наименование кафедры)

Кейс-задача

по дисциплине Б1.В.ДВ.1.2 Управление кадровым резервом
(наименование дисциплины)

Тема 5. Управление кадровым резервом в аграрном секторе экономики
Выберите организацию и составьте карьерограмму, отражающую возможный карьерный рост работника.

Этапы карьерного роста (названия должностей в ходе последовательного замещения)	Требования к должности	Мероприятия со стороны организации	Мероприятия со стороны работника

Критерии оценки:

- оценка «**зачтено**» выставляется студенту, если кейс-задание выполнено верно, по результатам представлен вывод;

- оценка «**не зачтено**» выставляется студенту, если кейс-задание не решено или решено неверно.

Тест текущих знаний (примерный вариант)

по дисциплине Б1.В.ДВ.1.2 Управление кадровым резервом
(наименование дисциплины)

1. Кадровый резерв представляет собой
 - список работников, составленный руководителем
 - группу работников организации, обладающих требуемой квалификацией
 - кандидатов на вакантные должности работников организации
 - группу работников организации, обладающих требуемой квалификацией

2. Делая карьеру, работники останавливаются на должности, соответствующей
 - наибольшей компетентности
 - наименьшей компетентности
 - потребностям
 - мотивам

3. Кадровый резерв развития представляет собой
 - список работников, составленный руководителем по итогам аттестации
 - группу работников организации, обладающих потенциалом для занятия вышестоящей должности
 - группу специально обученных работников

4. Кадровый резерв организации – это
 - специально отобранная группа работников
 - специально обученная группа работников
 - специально аттестованная группа работников

5. Карьерограмма – это
 - план карьеры конкретного работника
 - документ, описывающий последовательность должностей, квалификационные требования к каждой должности и условия их занятия
 - список должностей и требуемых психологических качеств работника

6. Кадровые технологии, применяемые в управлении карьерой
 - подбор персонала
 - конкурс на замещение должности
 - учет кадров

7. Кадровый резерв в организации может быть
 - внутренним
 - внешним
 - смешанным
 - предопределенным
 - вариативным
 - мобильным

8. Кадровый резерв организации может быть
функционирования
развития
управления
сопровождения

9. Специальная техника консультирования работников для осознания ими карьерных
возможностей, формирования реалистичных карьерных ожиданий
карьерный коучинг
карьерный тьюторинг
карьерная супервизия

10. Технология решения проблем в карьерном развитии и самоопределении, процесс
изучения возможностей развития карьерного потенциала
карьерный коучинг
карьерный тьюторинг
карьерная супервизия

11. Процесс психологического и организационного сопровождения карьеры на ее ранних
этапах, как правило, в ходе профессионального обучения
карьерный коучинг
карьерный тьюторинг
карьерная супервизия

12. Карьерный коуч – это
консультант
помощник
терапевт

13. Карьерный супервизор – это
помощник
консультант
эксперт

14. Карьерный тьютор – это
консультант
наставник
руководитель

15. Управление кадровым резервом это
деятельность
функция
система
процесс
все ответы верны

Критерии оценки:

- оценка «зачтено» выставляется студенту, если количество правильных
ответов 50 % и более;

- оценка «**не зачтено**» выставляется студенту, если количество правильных ответов менее 50 %.

ФГБОУ ВО Новосибирский ГАУ

Кафедра Кадровой политики и управления персоналом
(наименование кафедры)

Тест контроля остаточных знаний

по дисциплине Б1.В.ДВ.1.2 Управление кадровым резервом
(наименование дисциплины)

ВПИШИТЕ НЕДОСТАЮЩИЕ СЛОВА:

1. Возможность карьерного развития в организации является способом _____ работника к производительному труду.
2. Управление карьерой способствует _____ профессионального опыта и корпоративной культуры.
3. Управление карьерой способствует _____ замещению ключевых должностей.
4. Управление карьерой способствует _____ персонала работой в организации.
5. _____ управления карьерой – это совокупность способов и приемов воздействия на составляющие карьеры для достижения поставленных целей.
6. _____ управления карьерой – формирование и рациональное применение трудового потенциала работников для получения запланированных результатов.
7. _____ управления карьерой состоит в обеспечении работникам условий для наращивания человеческого капитала и самореализации в труде.
8. Установите правильную последовательность действий при проведении конкурса на включение в кадровый резерв
разработка эталонной модели должности, на замещение которой объявлен конкурс
определение методов оценки наличия у претендентов требуемых компетенций
формирование комиссии для проведения конкурса
информирование претендентов
формирование списка участников
проведение оценочных процедур и выявление уровня развития качеств претендентов
сравнение уровня компетентности претендентов с требованиями должности
определение претендента, соответствующего требованиям должности
9. Тенденция, характерная для управления карьерой в государственной и муниципальной службе,
поощрения и поддержки карьерного роста
системности в управлении карьерой
сдерживания карьерного роста

10. Тип карьеры, который преимущественно реализуется в госслужбе, –
вертикальная восходящая
вертикальная нисходящая
горизонтальная
перспективная
внутриорганизационная

Критерии оценки:

- оценка «**зачтено**» выставляется студенту, если количество правильных ответов 50 % и более;
- оценка «**не зачтено**» выставляется студенту, если количество правильных ответов менее 50 %.

**ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ
СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ
«УПРАВЛЕНИЕ КАДРОВЫМ РЕЗЕРВОМ»**

Направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом

Формируемые компетенции:

1. способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности **ОК-3**

1. Кадровый резерв представляет собой

- 1) список работников, составленный руководителем
- 2) группу работников организации, обладающих требуемой квалификацией
- 3) кандидатов на вакантные должности работников организации
- 4) группу работников организации, обладающих требуемой квалификацией

2. Делая карьеру, работники останавливаются на должности, соответствующей

- 1) наибольшей компетентности
- 2) наименьшей компетентности
- 3) потребностям
- 4) мотивам

3. Кадровый резерв развития представляет собой

- 1) список работников, составленный руководителем по итогам аттестации
- 2) группу работников организации, обладающих потенциалом для занятия вышестоящей должности
- 3) группу специально обученных работников

4. Кадровый резерв организации – это

- 1) специально отобранная группа работников
- 2) специально обученная группа работников
- 3) специально аттестованная группа работников

5. Карьерограмма – это

- 1) план карьеры конкретного работника
- 2) документ, описывающий последовательность должностей, квалификационные требования к каждой должности и условия их занятия
- 3) список должностей и требуемых психологических качеств работника

По ОК 3 получены результаты: _____ -

1. знанием основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике **ПК-2**

1. Кадровые технологии, применяемые в управлении карьерой

- 1) подбор персонала
- 2) конкурс на замещение должности
- 3) учет кадров

2. Кадровый резерв организации может быть

- 1) функционирования
- 2) развития
- 3) управления
- 4) сопровождения

3. Специальная техника консультирования работников для осознания ими карьерных возможностей, формирования реалистичных карьерных ожиданий

- 1) карьерный коучинг
- 2) карьерный тьюторинг
- 3) карьерная супервизия

4. Технология решения проблем в карьерном развитии и самоопределении, процесс изучения возможностей развития карьерного потенциала

- 1) карьерный коучинг
- 2) карьерный тьюторинг
- 3) карьерная супервизия

5. Кадровый резерв в организации может быть

- 1) внутренним
- 2) внешним
- 3) смешанным
- 4) predeterminedным
- 5) вариативным
- 6) мобильным

По ПК 2 получены результаты: _____

3.знанием основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владение методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике **ПК-3**

1. Процесс психологического и организационного сопровождения карьеры на ее ранних этапах, как правило, в ходе профессионального обучения

- 1) карьерный коучинг
- 2) карьерный тьюторинг
- 3) карьерная супервизия

2. Карьерный коуч – это

- 1) консультант

2) помощник

3) терапевт

3. Карьерный супервизор – это

1) помощник

2) консультант

3) эксперт

4. Карьерный тьютор – это

1) консультант

2) наставник

3) руководитель

5. Управление кадровым резервом это

1) деятельность

2) функция

3) система

4) процесс

5) все ответы верны

По ПК 3 получены результаты: _____

Критерии оценки:

-оценка «отлично» выставляется студенту, если процент правильных ответов составляет 80-100%;

- оценка «хорошо» - 70-79%

- оценка «удовлетворительно» - 50 и более %

- оценка «неудовлетворительно» менее 50%

ИТОГО ПО ДИСЦИПЛИНЕ количество баллов _____

Составитель: _____ Инициалы, фамилия

**МАТРИЦА СООТВЕТСТВИЯ КРИТЕРИЕВ ОЦЕНКИ
УРОВНЮ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ**

Критерии оценки	Уровень сформированности компетенций
Оценка по пятибалльной системе	
«Отлично»	«Высокий уровень»
«Хорошо»	«Повышенный уровень»
«Удовлетворительно»	«Пороговый уровень»
«Неудовлетворительно»	«Не достаточный»
Оценка по системе «зачет – незачет»	
«Зачтено»	«Достаточный»
«Не зачтено»	«Не достаточный»

Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

1. Положение «О балльно-рейтинговой системе аттестации студентов»: СМК ПНД 08-01-2015, введено приказом от 28.09.2011 №371-О, утверждено ректором 12.10.2015 г. (<http://nsau.edu.ru/file/403>: режим доступа свободный);

2. Положение «О проведении текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся в ФГБОУ ВО Новосибирский ГАУ»: СМК ПНД 77-01-2015, введено в действие приказом от 03.08.2015 №268а-О (<http://nsau.edu.ru/file/104821>: режим доступа свободный);

Составитель _____ Толстова И.Э.
(подпись)

« ____ » _____ 2017 г.