

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Костина Лидия Николаевна

Должность: проректор

Дата подписания: 29.11.2024 01:58:54

Уникальный программный ключ:

1800f7d89cf4ea7507265ba593fe87537eb15a66

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**  
**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ**  
**УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ**  
**"ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ"**

**Факультет Государственной службы и управления**  
**Кафедра Управления персоналом и экономики труда**

**"УТВЕРЖДАЮ"**

Проректор

 Л.Н. Костина

27.04.2023 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

**Б1.В.28            "Формирование кадрового резерва организации"**

**Направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом**

**Профиль «Управление персоналом организации и государственной службы»**

Квалификация            **БАКАЛАВР**

Форма обучения            **очная**

Общая трудоемкость            **4 ЗЕТ**

Год начала подготовки по учебному плану            **2023**

Донецк  
2023

Составители:  
канд.гос.упр., доцент

Е.Н. Лошинская

Рецензент:  
канд. экон. наук, доцент

А.А. Киселёва

Рабочая программа дисциплины (модуля) " Формирование кадрового резерва организации" разработана в соответствии с:

Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования - бакалавриат по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 955)

Рабочая программа дисциплины составлена на основании учебного плана: Направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом

Профиль «Управление персоналом организации и государственной службы», утвержденного Ученым советом ФГБОУ ВО "ДОНАУИГС" от 27.04.2023 г. протокол №12.

Срок действия программы: 2023-2027

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры управления персоналом и экономики труда

Протокол от 24.04.2023 г. № 12

Заведующий кафедрой:  
канд.гос.упр., доцент Стадник А.М.

  
(подпись)

---

---

**Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году****"УТВЕРЖДАЮ"**

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2024 - 2025 учебном году на заседании кафедры Управления персоналом и экономики труда

Протокол от " \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 2024 г. №\_\_

Зав. кафедрой канд.гос.упр., доцент, Стадник А.М.

\_\_\_\_\_  
(подпись)

---

---

**Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году****"УТВЕРЖДАЮ"**

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2025 - 2026 учебном году на заседании кафедры Управления персоналом и экономики труда

Протокол от " \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 2025 г. №\_\_

Зав. кафедрой канд.гос.упр., доцент, Стадник А.М.

\_\_\_\_\_  
(подпись)

---

---

**Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году****"УТВЕРЖДАЮ"**

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2026 - 2027 учебном году на заседании кафедры Управления персоналом и экономики труда

Протокол от " \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 2026 г. №\_\_

Зав. кафедрой канд.гос.упр., доцент, Стадник А.М.

\_\_\_\_\_  
(подпись)

---

---

**Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году****"УТВЕРЖДАЮ"**

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2027 - 2028 учебном году на заседании кафедры Управления персоналом и экономики труда

Протокол от " \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 2027 г. №\_\_

Зав. кафедрой канд.гос.упр., доцент, Стадник А.М.

\_\_\_\_\_  
(подпись)

## РАЗДЕЛ 1. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ

<b>1.1. ЦЕЛИ ДИСЦИПЛИНЫ</b>	
состоит в формировании профессиональной компетентности обучающихся в области кадровых процессов и формирования кадрового резерва организации.	
<b>1.2. УЧЕБНЫЕ ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- выработ системного подхода к управлению персоналом предприятия;</li> <li>- системное представление о работе с кадровым резервом;</li> <li>- оценка эффективности управления человеческими ресурсами организации;</li> <li>- формирование навыков проведения ротации кадров;</li> <li>- анализ кадровых решений.</li> </ul>	
<b>1.3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОСНОВНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ</b>	
Цикл (раздел) ОПОП ВО:	Б1.В
<i>1.3.1. Дисциплина "Формирование кадрового резерва организации и государственной службы" опирается на следующие элементы ОПОП ВО:</i>	
Технологии разработки и принятия кадровых решений	
Основы кадровой политики и кадрового планирования	
Основы управления персоналом	
Введение в профессию	
<i>1.3.2. Дисциплина "Формирование кадрового резерва организации и государственной службы" выступает опорой для следующих элементов:</i>	
Стратегическое управление человеческими ресурсами	
Технологии кадрового рекрутинга	
<b>1.4. РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ:</b>	
<i>ПК-5.2: Формирует и использует кадровый резерв организации</i>	
Знать:	
<b>Уровень 1</b>	методологию управления трудовой карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала
<b>Уровень 2</b>	стратегии профессионального развития персонала, программы профориентации, трудовой, профессиональной и социальной адаптации и стажировки персонала
<b>Уровень 3</b>	оптимальные виды, формы и методы обучения, профессиональной подготовки и переподготовки, повышения квалификации и стажировки персонала
Уметь:	
<b>Уровень 1</b>	управлять трудовой карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала
<b>Уровень 2</b>	разрабатывать стратегии профессионального развития персонала
<b>Уровень 3</b>	организовывать работу с кадровым резервом, формировать бюджет на проведение мероприятий по профессиональному развитию и обучению персонала, оценивать их эффективность
Владеть:	
<b>Уровень 1</b>	инструментарием разработки стратегии профессионального развития персонала
<b>Уровень 2</b>	опытом организации стажировки, переподготовки и повышения квалификации персонала
<b>Уровень 3</b>	навыками организации работы с кадровым резервом
<b>1.4. РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ:</b>	
<i>ПК-5.3: Применяет современные технологии формирования кадрового резерва</i>	
Знать:	
<b>Уровень 1</b>	теоретические основы формирования кадрового резерва
<b>Уровень 2</b>	современные кадровые технологии
<b>Уровень 3</b>	современные методы развития кадрового резерва
Уметь:	
<b>Уровень 1</b>	прогнозировать и определять потребность в персонале

<b>Уровень 2</b>	применять современные методики подготовки и обеспечения кадрового резерва, осуществлять ротацию персонала
<b>Уровень 3</b>	рассчитывать показатели эффективности формирования и использования кадрового резерва
<b>Владеть:</b>	
<b>Уровень 1</b>	методами планирования численности и профессионального состава персонала в соответствии с тактическими и стратегическими целями организации
<b>Уровень 2</b>	навыками организации и применение современных ротации персонала
<b>Уровень 3</b>	навыками организации работы по формированию кадрового резерва

***В результате освоения дисциплины "Формирование кадрового резерва организации и***

<b>3.1</b>	<b>Знать:</b>
	- теоретические основы формирования кадрового резерва;
	- психологические, социальные, экономические последствия эффективной работы с кадровым резервом;
	- современные теории мотивации;
	- основные теоретические подходы в стратегическом менеджменте персонала.
<b>3.2</b>	<b>Уметь:</b>
	- применять современные методики подготовки и обеспечения кадрового резерва, осуществления ротации персонала;
	- анализировать рынок труда;
	- прогнозировать и определять потребность в персонале;
	- анализировать кадровый потенциал организации, отдельного работника;
	- изучать профессиональные, деловые и личностные качества работников с целью рационального их использования;
	- анализировать социальные процессы и отношения в организации;
<b>3.3</b>	<b>Владеть:</b>
	- методами планирования численности и профессионального состава персонала в соответствии со стратегическими планами организации;
	- навыками организации процесса планирования и оптимизации структуры персонала;
	- навыками разработки, обоснования и внедрения проектов;
	- совершенствования системы и технологии управления персоналом и организации в целом (в т. ч. в кризисных ситуациях);
	- навыками организации и применение современных методов управления персоналом;
	- навыками организации работы по оценке и управлению деловой карьерой;
	- формированию резерва, аттестации персонала.

**1.5. ФОРМЫ КОНТРОЛЯ**

Текущий контроль успеваемости позволяет оценить уровень сформированности элементов компетенций (знаний, умений и приобретенных навыков), компетенций с последующим объединением оценок и проводится в форме: устного опроса на лекционных и семинарских/практических занятиях (фронтальный, индивидуальный, комплексный), письменной проверки (тестовые задания, контроль знаний по разделу, ситуационных заданий и т.п.), оценки активности работы обучающегося на занятии, включая задания для самостоятельной работы.

***Промежуточная аттестация***

Результаты текущего контроля и промежуточной аттестации формируют рейтинговую оценку работы студента. Распределение баллов при формировании рейтинговой оценки работы студента осуществляется в соответствии с действующим локальным нормативным актом. По дисциплине "Формирование кадрового резерва организации и государственной службы" видом промежуточной аттестации является Экзамен

**РАЗДЕЛ 2. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

**2.1. ТРУДОЕМКОСТЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ**

Общая трудоёмкость дисциплины "Формирование кадрового резерва организации и государственной службы" составляет 4 зачётные единицы, 144 часов.

Количество часов, выделяемых на контактную работу с преподавателем и самостоятельную работу обучающегося, определяется учебным планом.						
<b>2.2. СОДЕРЖАНИЕ РАЗДЕЛОВ ДИСЦИПЛИНЫ</b>						
Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Компетенции	Литература	Инте ракт.	Примечание
<b>Раздел 1. Методология формирования и использования кадрового резерва предприятия</b>						
Тема 1.1. Понятие и сущность кадрового резерва /Лек/	7	2	ПК-5.2	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Э1 Э2 Э3	0	
Тема 1.1 Понятие и сущность кадрового резерва /Сем зан/	7	2	ПК-5.2	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Э1 Э2 Э3	0	
Тема 1.1. Понятие и сущность кадрового резерва /Ср/	7	8	ПК-5.2	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Э1 Э2 Э3	0	
Тема 1.2. Типология кадрового резерва /Лек/	7	4	ПК-5.2	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Э1 Э2 Э3	0	
Тема 1.2. Типология кадрового резерва /Сем зан/	7	4	ПК-5.2	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Э1 Э2 Э3	0	
Тема 1.2. Типология кадрового резерва /Ср/	7	8	ПК-5.2	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Э1 Э2 Э3	0	
<b>Раздел 2. Алгоритм подготовки кадрового резерва</b>						
Тема 2.1. Формирование кадрового резерва /Лек/	7	4	ПК-5.2	Л1.3 Л1.2 Л1.1Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Э1 Э2 Э3	0	
Тема 2.1. Формирование кадрового резерва /Сем зан/	7	4	ПК-5.2	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Э1 Э2 Э3	0	
Тема 2.1. Формирование кадрового резерва /Ср/	7	8	ПК-5.2	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1	0	

				Л2.2 Л2.3Л3.1 Э1 Э2 Э3		
Тема 2.2. Алгоритм подготовки кадрового резерва /Лек/	7	4	ПК-5.2	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Э1 Э2 Э3	0	
Тема 2.2 Алгоритм подготовки кадрового резерва /Сем зан/	7	4	ПК-5.2	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Э1 Э2 Э3	0	
Тема 2.2. Алгоритм подготовки кадрового резерва /Ср/	7	8	ПК-5.2	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Э1 Э2 Э3	0	
<b>Раздел 3. Технологии формирования кадрового резерва</b>						
Тема 3.1. Схема формирования кадрового резерва /Лек/	7	4	ПК-5.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Э1 Э2 Э3	0	
Тема 3.1. Схема формирования кадрового резерва /Сем зан/	7	4	ПК-5.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Э1 Э2 Э3	0	
Тема 3.1. Схема формирования кадрового резерва /Ср/	7	8	ПК-5.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Э1 Э2 Э3	0	
Тема 3.2. Модель системы кадрового резерва: принципы и функции /Лек/	7	4	ПК-5.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Э1 Э2 Э3	0	
Тема 3.2. Модель системы кадрового резерва: принципы и функции /Сем зан/	7	4	ПК-5.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Э1 Э2 Э3	0	
Тема 3.2 Модель системы кадрового резерва: принципы и функции /Ср/	7	9	ПК-5.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Э1 Э2 Э3	0	
Тема 3.3. Критерии оценки эффективности работы по формированию кадрового резерва /Лек/	7	6	ПК-5.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Э1 Э2 Э3	0	

Тема 3.3. Критерии оценки эффективности работы по формированию кадрового резерва /Сем зан/	7	6	ПК-5.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Э1 Э2 Э3	0	
Тема 3.3. Критерии оценки эффективности работы по формированию кадрового резерва /Ср/	7	10	ПК-5.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Э1 Э2 Э3	0	
Консультация /Конс/	7	2	ПК-5.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Э1 Э2 Э3	0	

### РАЗДЕЛ 3. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В процессе освоения дисциплины используются следующие образовательные технологии: лекции (Л), семинарские занятия (СЗ), самостоятельная работа обучающихся (СРО) по выполнению различных видов заданий.

В процессе освоения дисциплины используются следующие интерактивные образовательные технологии: проблемная лекция (ПЛ). Лекционный материал представлен в виде слайд-презентации в формате «Power Point». Для наглядности используются материалы различных научных и технических экспериментов, справочных материалов, научных статей т.д. В ходе лекции предусмотрена обратная связь с обучающимися, активизирующие вопросы, просмотр и обсуждение видеофильмов. При проведении лекций используется проблемно-ориентированный междисциплинарный подход, предполагающий творческие вопросы и создание дискуссионных ситуаций.

При изложении теоретического материала используются такие методы, как: монологический, показательный, диалогический, эвристический, исследовательский, проблемное изложение, а также следующие принципы дидактики высшей школы, такие как: последовательность и систематичность обучения, доступность обучения, принцип научности, принципы взаимосвязи теории и практики, наглядности и др. В конце каждой лекции предусмотрено время для ответов на проблемные вопросы.

Самостоятельная работа предназначена для внеаудиторной работы обучающихся, связанной с конспектированием источников, учебного материала, изучением дополнительной литературы по дисциплине, подготовкой к текущему и семестровому контролю, а также выполнением индивидуального задания в форме реферата, эссе, презентации, эмпирического исследования.

### РАЗДЕЛ 4. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

#### 4.1. Рекомендуемая литература

##### 1. Основная литература

	Авторы,	Заглавие	Издательство, год
Л1.1	Г. И. Михайлина, Л. В. Матраева, Д. Л. Михайлин, А. В. Беляк	Управление персоналом : учебное пособие (280 с.)	Москва : Дашков и К, 2020, 2021
Л1.2	Разнова, Н. В. Н. В. Разнова, И. А. Цветочкина	Управление персоналом: учебное пособие (148 с.)	Красноярск : СФУ, 2020
Л1.3	Валишин, Е. Н. , Камнева Е. В. Е. Н. Валишин, Е. В. Камнева	Управление персоналом организации : учебник ()	Москва : Прометей, 2021

##### 2. Дополнительная литература

	Авторы,	Заглавие	Издательство, год
--	---------	----------	-------------------

	Авторы,	Заглавие	Издательство, год
Л2.1	К. В. Воденко, С. И. Самыгин, К. Г. Абазиева	Управление персоналом : учебник (374 с.)	Москва : Дашков и К, 2019
Л2.2	Елкин, С. Е.	Управление персоналом организации. Теория управления человеческим развитием : учебное пособие (236 с.)	Саратов : Ай Пи Ар Медиа, 2019
Л2.3	Лошинская Е.Н.	Формирование кадрового резерва организации: конспект лекций для обучающихся ОП бакалавриата направления подготовки 38.03.03 "Управление персонала" (60)	ГОУ ВПО "ДОНАУИГС", 2022

### 3. Методические разработки

	Авторы,	Заглавие	Издательство, год
Л3.1	Лошинская Е.Н.	Формирование кадрового резерва организации: Методические рекомендации для проведения семинарских занятий для обучающихся направления подготовки 38.03.03 Управления персоналом образовательной программы бакалавриата (35)	электронный ресурс, 2022

#### 4.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"

Э1	Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU	<a href="http://elibrary.ru/defaultx.asp">http://elibrary.ru/defaultx.asp</a>	
Э2	Российская государственная библиотека. Удаленные сетевые ресурсы	<a href="http://www.forecast.ru">http://www.forecast.ru</a> . <a href="http://olden.rsl.ru/ru/networkresources">http://olden.rsl.ru/ru/networkresources</a>	–
Э3	Научная электронная библиотека «КИБЕРЛЕНИНКА»	<a href="https://cyberleninka.ru/">https://cyberleninka.ru/</a>	

#### 4.3. Перечень программного обеспечения

Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, в том числе отечественного производства:

Использование электронных презентаций, электронного курса лекций, офисных программ; организация взаимодействия с обучающимися посредством: электронной почты, видеоконференцсвязи, платформы многофункциональной системы дистанционного обучения Moodle, чатов; компьютерное тестирование, дистанционные занятия, подготовка проектов с использованием электронного офиса.

Организация взаимодействия с обучающимися происходит при личном взаимодействии на лекционных и семинарских занятиях, а также посредством электронной почты учебной группы (рассылка обучающимся лекционного материала, индивидуальных заданий) либо многофункциональной системы дистанционного обучения Moodle, где выложено всё обеспечение дисциплины, задания для самостоятельного решения, контрольные задания. Выполненные индивидуальные задания обучающиеся могут сдать преподавателю лично, либо отправить по почте, либо выполнять в Moodle.

Обучающийся во время самостоятельной подготовки обеспечен рабочим местом в читальном зале (компьютерном классе) с выходом в Интернет где используется лицензионное программное обеспечение:

Операционная система «Windows 8.1 Профессиональная»;

ПО «Microsoft Office 2010»;

Интернет браузеры «Mozilla» «Firefox», «Internet Explore»;

ПО «Антивирус Касперского».

#### 4.4. Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

eLIBRARY.RU [Электронный ресурс]: научная электронная библиотека.- Режим доступа: <https://elibrary.ru/defaultx.asp>

Портал дистанционного обучения «ДОНАУИГС» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://elearn.donampa.ru/course/view.php?id=831>

Сборник научных работ «ДОНАУИГС» ; Серия: «Финансы. Учет. Аудит» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://dsum2.esrae.ru/>

#### 4.5. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, семинарского типа, групповых консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации: аудитория № 303 учебный корпус № 6.

- комплект мультимедийного оборудования: ноутбук, мультимедийный проектор, экран;  
 - специализированная мебель: рабочее место преподавателя, рабочие места обучающихся (36), стационарная доска, выкатная доска, Windows 8.1 Professional x86/64(академическая подписка DreamSparkPremium), LibreOffice 4.3.2.2 (лицензия GNU LGPL v3+ и MPL2.0).

Помещения для самостоятельной работы с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно образовательную среду организации:

читальные залы, учебные корпуса 1, 6. Адрес: г. Донецк, ул. Челюскинцев 163а, г. Донецк, ул. Артема 94.

Компьютерная техника с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду (ЭИОС ФГБОУ ВО ДОНАУИГС) и электронно-библиотечную систему (ЭБС IPRbooks), а также возможностью индивидуального неограниченного доступа обучающихся в ЭБС и ЭИОС посредством Wi-Fi с персональных мобильных устройств.

Сервер: AMDFX 8320/32Gb (4x8Gb)/4Tb(2x2Tb). На сервере установлена свободно распространяемая операционная система DEBIAN 10.MSWindows 8.1 (Лицензионная версия операционной системы подтверждена сертификатами подлинности системы Windows на корпусе ПК), MSWindowsXP (Лицензионная версия операционной системы подтверждена сертификатами подлинности системы Windows на корпусе ПК ), MSWindows 7 (Лицензионная версия операционной системы подтверждена сертификатами подлинности системы Windows на корпусе ПК ), MSOffice 2007 RussianOLPNLAE (лицензии Microsoft№ 42638778, № 44250460), MSOffice 2010 Russian (лицензии Microsoft№ 47556582, № 49048130), MSOffice 2013 Russian (лицензии Microsoft№ 61536955, № 62509303, № 61787009, № 63397364), GrubloaderforALTLinux (лицензия GNULGPLv3), MozillaFirefox (лицензия MPL2.0), Moodle (ModularObject-OrientedDynamicLearningEnvironment, лицензия GNUGPL), IncScape (лицензия GPL 3.0+), PhotoScape (лицензия GNUGPL), 1C ERP УП, 1C ЗУП (бесплатные облачные решения для образовательных учреждений от 1Cfresh.com), OnlyOffice 10.0.1 (SaaS, GNU AfferoGeneralPublicLicense 3)

## РАЗДЕЛ 5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

### 5.1. Контрольные вопросы и задания

1. Понятие «кадровый резерв».
2. Цели создания кадрового резерва.
3. Задачи создания кадрового резерва.
4. Модель формирования резерва.
5. За счет чего достигается положительных эффект в отрасли при формировании кадрового резерва?
6. Охарактеризуйте цели в системе управления преемственностью.
7. Различные подходы к классификация кадрового резерва.
8. Типы кадрового резерва.
9. Преимущества и недостатки внешнего и внутреннего кадрового резерва
10. Жизненный цикл резерва управленческих кадров.
11. Охарактеризуйте основные причины формирования кадрового резерва.
12. Охарактеризуйте параметры классификации форм кадрового резерва.
13. Опишите этапы работы с резервом.
14. Охарактеризуйте методы формирования списков резерва.
15. Опишите наиболее весомые факторами и критериями, подлежащими учету при формировании системы качеств руководителя в резервируемой должности.
16. Профессиональная и социально-психологическая подготовка кандидатов: характеристика и особенности.
17. Перечислите и охарактеризуйте:
  - преимущества кадрового резерва;
  - принципы кадрового резерва;
  - источники кадрового резерва.
18. Особенности системы формирования кадрового резерва.
19. Этапы формирования кадрового резерва.
20. Методы обучения и развития резервистов внутренние, внешние, бенчмаркинг.

### 5.2. Темы письменных работ

Кадровые технологии.  
 Кадровое планирование.  
 Оценка персонала.  
 Управление компетенциями.  
 Управление карьерой.  
 Управление кадровым резервом.  
 Принципы формирования кадрового резерва.

Этапы работы с кадровым резервом.

Кадровые решения.

### 5.3. Фонд оценочных средств

Фонд оценочных средств дисциплины "Формирование кадрового резерва организации и государственной службы" разработан в соответствии с локальным нормативным актом ФГБОУ ВО "ДОНАУИГС".

Фонд оценочных средств дисциплины "Формирование кадрового резерва организации и государственной службы" в полном объеме представлен в виде приложения к данному РПД.

### 5.4. Перечень видов оценочных средств

Текущий контроль успеваемости позволяет оценить уровень сформированности элементов компетенций (знаний и умений), компетенций с последующим объединением оценок и проводится в форме: устного опроса на лекционных / семинарских занятиях (фронтальный, индивидуальный), письменной проверки (письменные домашние задания, ответы на вопросы, тестовые задания, контрольные задания), оценки активности работы обучающегося на занятии, включая задания для самостоятельной работы.

Промежуточная аттестация включает семестровый контроль в период зачетно-экзаменационной сессии – экзамен.

## РАЗДЕЛ 6. СРЕДСТВА АДАПТАЦИИ ПРЕПОДАВАНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ К ПОТРЕБНОСТЯМ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

В случае необходимости, обучающимся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья (по заявлению обучающегося) могут предлагаться одни из следующих вариантов восприятия информации с учетом их индивидуальных психофизических особенностей:

1) с применением электронного обучения и дистанционных технологий.

2) с применением специального оборудования (техники) и программного обеспечения, имеющихся в ФГБОУ ВО "ДОНАУИГС".

В процессе обучения при необходимости для лиц с нарушениями зрения, слуха и опорно-двигательного аппарата предоставляются следующие условия:

- для лиц с нарушениями зрения: учебно-методические материалы в печатной форме увеличенным шрифтом; в форме электронного документа; в форме аудиофайла (перевод учебных материалов в аудиоформат); индивидуальные задания и консультации.

- для лиц с нарушениями слуха: учебно-методические материалы в печатной форме; в форме электронного документа; видеоматериалы с субтитрами; индивидуальные консультации с привлечением сурдопереводчика; индивидуальные задания и консультации.

- для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: учебно-методические материалы в печатной форме; в форме электронного документа; в форме аудиофайла; индивидуальные задания и консультации.

## РАЗДЕЛ 7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО УСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Методические рекомендации для обучающихся по освоению дисциплины (рекомендуемый режим и характер учебной работы, в том числе в части выполнения самостоятельной работы) – комплекс рекомендаций и разъяснений, позволяющий обучающимся оптимальным образом организовать процесс изучения как теоретического учебного материала дисциплины, так и подготовки к семинарским занятиям, в том числе проводимым с использованием активных технологий обучения содержатся в УМКД дисциплины.

Во время проведения семинарских занятий осуществляется текущий контроль. Его цель – проверка уровня подготовки обучающегося к выполнению конкретной работы. Текущий контроль является активной формой углубления, систематизации и закрепления знаний, полученных во время лекционных занятий и самостоятельной подготовки студентов. В ходе текущего контроля в виде устного опроса, письменного экспресс-опроса, обсуждения проблемных вопросов, тестирования, решения расчетных и выполнения ситуационных заданий и т.п. оценивается уровень усвоения программного материала, овладения обучающимся конкретными знаниями и навыками по четко обозначенной проблеме, активность его работы, старательность и творческий подход.

По итогам каждого раздела осуществляется контроль. Он проводится с целью оценки уровня проработки обучающимся теоретического и практического материала в пределах отдельного раздела. Основная форма проведения данного вида контроля – письменное выполнение тестовых заданий. Целью такого контроля является закрепление и углубление обучающимися теоретических и практических знаний, обеспечение подготовки к семестровому (академическому) контролю, стимулирование обучающихся к активной работе на протяжении всего учебного семестра. Примерный перечень тестовых заданий к разделу приведен выше.

Семинарское занятие по дисциплине предусматривает такие формы работы обучающимся:

1. Коллоквиум

2. Контрольное задание
3. Расчетная работа
4. Доклад сообщение
5. Устный ответ
6. Контрольная работа

Описание основных форм работы на семинаре:

Коллоквиум - беседа, имеющая целью доказать что либо. Проводится на определенную тему.

Контрольное задание - формой проверки оценивания знаний полученных ранее при изучении темы. Проводится как в устной так и письменной форме в виде ответов на вопросы.

Расчетная работа - это самостоятельно выполненное расчетное исследование той или иной проблемы, которое соответствует расчетным принципам, имеет определенную структуру, содержит результаты собственного поиска, собственные выводы. Проводится по определенной теме.

Доклад сообщение – сообщение в контексте тематики семинара, тему которого избрал обучающийся и согласовал ее с преподавателем. В случае, когда обучающийся не успел выступить на семинарском занятии, для оценки качества самостоятельной работы преподавателю представляется материал для ознакомления и зачитывания этого материала как выступления.

Устный ответ на контрольный вопрос семинара выбирается по желанию преподавателя или обучающегося и должен кратко вмещать все главные аспекты проблем (как теоретические, так и практические).

Тесты - система формализованных заданий, по результатам выполнения которых можно судить об уровне развития определённых качеств испытуемого, а также о его знаниях, умениях и навыках. Проводится по определенной теме или по итогу изучения раздела.

Существенной формой поиска необходимого и дополнительного материала по дисциплине с целью доработки знаний, полученных во время лекций, является самостоятельная работа обучающегося. Само овладение и выяснение обучающимся рекомендованной литературы создает широкие возможности детального усвоения данной дисциплины.

Учитывая тот факт, что изучение дисциплины предусматривает кропотливую работу и содержательное обсуждение вопросов на семинарских занятиях, именно во время самостоятельной работы обучающийся углубляет понимание проблем, активизирует самостоятельный поиск, систематизирует накопленный опыт аналитико-синтетической работы, закладывает основания качественной подготовки докладов, сообщений как по собственным интересам, так и по заданию преподавателя.

По проблематике учебной дисциплины обучающимся рекомендуются следующие виды самостоятельной работы:

- самостоятельное изучение и углубленная обработка разделов дисциплины, отдельных вопросов тем;
- изучение тем учебной дисциплины по конспекту, учебникам и специальной литературе;
- выполнение индивидуальных заданий (письменно);
- подготовка к контрольным работам и тестированию;
- подготовка по вопросам семинаров, выполнение НИРС, докладов, тематических сообщений.

Для качественной подготовки к семинарским занятиям по каждой теме обучающемуся нужно:

1. Усвоить лекционный материал.
2. Ознакомиться с планом семинара и рекомендованной литературой к нему.
3. При необходимости получить консультации преподавателя по вопросам, которые касаются докладов и НИРС.
4. Использовать научно-методический потенциал библиотек ГОУ ВПО «ДОНАУИГС» и других научных учреждений.

Оценивание по дисциплине осуществляется на семинарских занятиях и на экзамене преподавателем.

Выполненные задания на семинарских занятиях представляются в виде устных ответов, докладов, сообщений, ответов у доски при решении расчетных задач, ответов с места при решении ситуационных заданий (участии в деловых играх). Индивидуальное задание представляет собой научное исследование выбранной студентом или преподавателем проблемы в области управления персоналом организации, результатом которого является научная статья (тезисы к конференции, презентация). Зачет проходит в устной форме и предполагает ответ на вопросы зачета.

Результаты оценивания оглашаются преподавателем в конце каждого семинарского занятия и по итогам сдачи зачета.

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ  
ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования

**«Донецкая академия управления и государственной службы»  
(ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС»)**

**Факультет государственной службы и управления  
Кафедра управления персоналом и экономики труда**

## **ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**

по дисциплине (модулю) «Формирование кадрового резерва организации  
в государственной службе»

Направление подготовки	38.03.03 Управление персоналом
Профиль	Управление персоналом организации и государственной службы
Квалификация	бакалавр
Форма обучения	очная

Донецк  
2023

Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) «Формирование кадрового резерва организации в государственной службе» для обучающихся 4 курса образовательной программы бакалавриата направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом (профиль «Управление персоналом организации и государственной службы») очной формы обучения

Автор,

разработчик:

зав. кафедрой, канд. гос. упр., доцент Лошинская Е.Н  
\_\_\_\_\_  
должность, ученая степень, ученое звание, инициалы и фамилия

ФОС рассмотрен на заседании  
кафедры

*Управление персоналом и экономики труда*  
\_\_\_\_\_

Протокол заседания кафедры от

24.04.2023

№

12  
\_\_\_\_\_

Заведующий кафедрой



А.М. Стадник

**РАЗДЕЛ 1.**  
**ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**  
**по дисциплине (модулю) «Формирование кадрового резерва организации**  
**в государственной службе»**

**1.1. Основные сведения о дисциплине (модуле)**

Таблица 1

Характеристика дисциплины (модуля)

Образовательная программа	бакалавриата
Направление подготовки	38.03.03 Управление персоналом
Профиль	Управление персоналом организации и государственной службы
Количество разделов дисциплины	3
Часть образовательной программы	Б1.В.28 дисциплина части, формируемая участниками образовательных отношений
Формы текущего контроля	индивидуальный, фронтальный устный опрос; тестовое задание; ситуационное задание; реферат; мини-кейс контроль знаний по разделу
<i>Показатели</i>	очная форма обучения
Количество зачетных единиц (кредитов)	4
Семестр	7
<b>Общая трудоемкость (академ. часов)</b>	144
<b>Аудиторная контактная работа:</b>	
Лекционные занятия	28
Практические занятия	
Семинарские занятия	28
Консультация	2
<b>Самостоятельная работа</b>	59
<b>Контроль</b>	27
<i>Форма промежуточной аттестации</i>	экзамен

## 1.2. Перечень компетенций с указанием этапов формирования в процессе освоения образовательной программы.

Таблица 2

Перечень компетенций и их элементов

Компетенция	Индикатор компетенции и его формулировка	Элементы индикатора компетенции	Индекс элемента
<p>ПК-5: Способен управлять трудовой карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, разрабатывать стратегии профессионального развития персонала, программы профориентации, трудовой, профессиональной и социальной адаптации и стажировки персонала, выбирать оптимальные виды, формы и методы обучения, профессиональной подготовки и переподготовки, повышения квалификации и стажировки персонала, организовывать работу с кадровым резервом, формировать бюджет на проведение мероприятий по профессиональному развитию и обучению персонала, оценивать их эффективность</p>	<p>ПК-5.2. Формирует и использует кадровый резерв организации</p>	<b>Знать:</b>	
		1 методологию управления трудовой карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала	ПК-5.2 3-1
		2. стратегии профессионального развития персонала, программы профориентации, трудовой, профессиональной и социальной адаптации и стажировки персонала	ПК-5.2 3-2
		3. оптимальные виды, формы и методы обучения, профессиональной подготовки и переподготовки, повышения квалификации и стажировки персонала	ПК-5.2 3-3
		<b>Уметь:</b>	
		1. управлять трудовой карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала	ПК-5.2 У-1
		2. разрабатывать стратегии профессионального развития персонала	ПК-5.2 У-2
		3. организовывать работу с кадровым резервом, формировать бюджет на проведение мероприятий по профессиональному развитию и обучению	ПК-5.2 У-3

Компетенция	Индикатор компетенции и его формулировка	Элементы индикатора компетенции	Индекс элемента
		персонала, оценивать их эффективность	
		<b>Владеть:</b>	
		1. инструментарием разработки стратегии профессионального развития персонала	ПК-5.2 В-1
		2. опытом организации стажировки, переподготовки и повышения квалификации персонала	ПК-5.2 В-2
		3. навыками организации работы с кадровым резервом	ПК-5.2 В-3
ПК-5.3. Применяет современные технологии формирования кадрового резерв		<b>Знать:</b>	
		1. теоретические основы формирования кадрового резерва	ПК-5.3 З-1
		2. современные кадровые технологии	ПК-5.3 З-2
		3. современные методы развития кадрового резерва	ПК-5.3 З-3
		<b>Уметь:</b>	
		1. прогнозировать и определять потребность в персонале	ПК-5.3 У-1
		2. применять современные методики подготовки и обеспечения кадрового резерва, осуществлять ротацию персонала	ПК-5.3 У-2
		3. рассчитывать показатели эффективности формирования и использования кадрового резерва	ПК-5.3 У-3
		<b>Владеть:</b>	
		1. методами планирования численности и профессионального состава персонала в соответствии с	ПК-5.3 В-1

Компетенция	Индикатор компетенции и его формулировка	Элементы индикатора компетенции	Индекс элемента
		тактическими и стратегическими целями организации	
		2. навыками организации и применение современных ротации персонала	ПК-5.3 В-2
		3. навыками организации работы по формированию кадрового резерва	ПК-5.3 В-3

Таблица 3

Этапы формирования компетенций в процессе освоения основной образовательной программы

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины (модуля)	Номер семестра	Код индикатора компетенции	Наименование оценочного средства
-------	---	----------------	----------------------------	----------------------------------

<b>Раздел 1. Методология формирования и использования кадрового резерва предприятия</b>				
1	Тема 1.1. Понятие и сущность кадрового резерва	7	ПК-5.2	индивидуальный, фронтальный устный опрос, тестовые и ситуационные задания
2	Тема 1.2. Типология кадрового резерва	7	ПК-5.2	индивидуальный, фронтальный устный опрос, тестовые и ситуационные задания
<b>Раздел 2. Алгоритм формирования кадрового резерва</b>				
3	Тема 2.1. Формирование кадрового резерва	7	ПК-5.2	индивидуальный, фронтальный устный опрос, тестовые и ситуационные задания
4	Тема 2.2. Алгоритм подготовки кадрового резерва	7	ПК-5.2	индивидуальный, фронтальный устный опрос, тестовое и ситуационное задание, реферат, мини-кейс,

				контроль знаний по разделу
<b>Раздел 3. Технологии формирования кадрового резерва</b>				
	Тема 3.1. Схема формирования кадрового резерва	5	ПК-5.3	индивидуальный, фронтальный устный опрос, тестовые и ситуационные задания
	Тема 3.2. Модель системы кадрового резерва: принципы и функции	5	ПК-5.3	индивидуальный, фронтальный устный опрос, тестовые и ситуационные задания
	Тема 2.3. Критерии оценки эффективности работы по формированию кадрового резерва	5	ПК-5.3	индивидуальный, фронтальный устный опрос, тестовое и ситуационное задание, реферат, мини-кейс, контроль знаний по разделу

**РАЗДЕЛ 2.  
ТЕКУЩИЙ КОНТРОЛЬ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)  
«Формирование кадрового резерва организации  
в государственной службе»**

Текущий контроль знаний используется для оперативного и регулярного управления учебной деятельностью (в том числе самостоятельной работой) обучающихся.

В условиях балльно-рейтинговой системы контроля результаты текущего оценивания обучающегося используются как показатель его текущего рейтинга. Текущий контроль успеваемости осуществляется в течение семестра, в ходе повседневной учебной работы по индивидуальной инициативе преподавателя. Данный вид контроля стимулирует у обучающегося стремление к систематической самостоятельной работе по изучению дисциплины (модуля).

Таблица 2.1.

Распределение баллов по видам учебной деятельности  
(балльно-рейтинговая система)

Наименование Раздела/Темы	Вид задания									
	ЛЗ	СЗ			Всего за тему	КЗР	СР	ИЗ	Н	
		УО	ТЗ	РЗ						
Р.1.Т.1.1	1	1	1	3	6	10	3	3	10	
Р.1.Т.1.2	1	1	1	3	6					
Р.2.Т.2.1	1	1	1	3	6	10	3	3		
Р.2.Т.2.2	1	1	1	3	6					
Р.3.Т.3.1	1	1	1	3	6	10	3	3		
Р.3.Т.3.2	1	1	1	3	6					
Р.3.Т.3.3	1	1	1	3	6					
<b>Итого: 100б</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>21</b>	<b>42</b>	<b>30</b>	<b>9</b>	<b>9</b>		<b>10</b>

ЛЗ – лекционное занятие;

УО – устный опрос;

ТЗ – тестовое задание;

РЗ – разноуровневые задания;

СЗ – семинарское занятие;

КЗР – контроль знаний по Разделу;

СР – самостоятельная работа обучающегося

ИЗ – индивидуальное задание

Н- научная составляющая

### 2.1. Рекомендации по оцениванию устных ответов обучающихся

С целью контроля усвоения пройденного материала и определения уровня подготовленности обучающихся к изучению новой темы в начале каждого семинарского занятия преподавателем проводится индивидуальный или фронтальный устный опрос по выполненным заданиям предыдущей темы.

Критерии оценки.

**Оценка «отлично»** ставится, если обучающийся:

- 1) полно и аргументировано отвечает по содержанию вопроса;
- 2) обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры;
- 3) излагает материал последовательно и правильно, с соблюдением исторической и хронологической последовательности;

**Оценка «хорошо»** – ставится, если обучающийся дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для оценки «отлично», но допускает одна-две ошибки, которые сам же исправляет.

**Оценка «удовлетворительно»** – ставится, если обучающийся обнаруживает знание и понимание основных положений данного задания, но:

- 1) излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил;

2) не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры;

3) излагает материал непоследовательно и допускает ошибки.

Оценивание результатов устных ответов обучающихся очной формы обучения.

0,9-1 балл (отлично) - ставится, если обучающийся:

1) полно и аргументировано отвечает по содержанию вопроса;

2) обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры;

3) излагает материал последовательно и правильно, с соблюдением исторической и хронологической последовательности;

0,75-0,89 баллов (хорошо) - ставится, если обучающийся дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для оценки «5», но допускает 1-2 ошибки, которые сам же исправляет.

0,6-0,74 баллов (удовлетворительно) - ставится, если обучающийся обнаруживает знание и понимание основных положений данного задания, но:

1) излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил;

2) не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры;

3) излагает материал непоследовательно и допускает ошибки.

0-0,59 баллов (неудовлетворительно) – ставится, если обучающийся обнаруживает незнание ответа на соответствующее задание, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал.

## ВОПРОСЫ ДЛЯ САМОПОДГОТОВКИ ОБУЧАЮЩИХСЯ

<i>Контролируемые разделы (темы) дисциплины (модуля)</i>	<i>Вопросы для подготовки к индивидуальному / фронтальному устному / письменному опросу по темам дисциплины (модуля)</i>
<b><i>Раздел 1. Методология формирования и использования кадрового резерва предприятия</i></b>	
Тема 1.1. Понятие и сущность кадрового резерва	1. Понятие «кадровый резерв». 2. Цели создания кадрового резерва. 3. Задачи создания кадрового резерва. 4. Модель формирования резерва. 5. За счет чего достигается положительных эффект в отрасли при формировании кадрового резерва?
Тема 1.2. Типология кадрового резерва	1. Охарактеризуйте цели в системе управления преемственностью. 2. Различные подходы к классификация кадрового резерва. 3. Типы кадрового резерва. 4. Преимущества и недостатки внешнего и внутреннего кадрового резерва 5. Жизненный цикл резерва управленческих кадров.

<b><i>Раздел 2. Алгоритм формирования кадрового резерва</i></b>	
Тема 1.3. Формирование кадрового резерва	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Охарактеризуйте основные причины формирования кадрового резерва.</li> <li>2. Охарактеризуйте параметры классификации форм кадрового резерва.</li> <li>3. Опишите этапы работы с резервом.</li> <li>4. Охарактеризуйте методы формирования списков резерва.</li> <li>5. Опишите наиболее весомые факторами и критериями, подлежащими учету при формировании системы качеств руководителя в резервируемой должности.</li> <li>6. Профессиональная и социально-психологическая подготовка кандидатов: характеристика и особенности.</li> </ol>
Тема 1.4. Алгоритм подготовки кадрового резерва	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Этапы алгоритма подготовки резерва кадров.</li> <li>2. Охарактеризуйте четыре группы категории резервируемых.</li> <li>3. Процесс подготовки резервов кадров на выдвижение.</li> <li>4. Плановая оценка резерва кадров.</li> </ol>
<b><i>Раздел 3. Технологии формирования кадрового резерва</i></b>	
Тема 3.1. Схема формирования кадрового резерва	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Перечислите и охарактеризуйте: <ul style="list-style-type: none"> <li>- преимущества кадрового резерва;</li> <li>- принципы кадрового резерва;</li> <li>- источники кадрового резерва.</li> </ul> </li> <li>2. Особенности системы формирования кадрового резерва.</li> <li>3. Этапы формирования кадрового резерва.</li> <li>4. Методы обучения и развития резервистов внутренние, внешние, бенчмаркинг.</li> </ol>
Тема 3.2. Модель системы кадрового резерва: принципы и функции	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Система кадрового резерва.</li> <li>2. Модель подготовки кадрового резерва.</li> <li>3. Составные части структуры системы кадрового резерва.</li> <li>4. Участники системы кадрового резерва.</li> <li>5. Критерии численности кадрового резерва.</li> <li>6. Критерии оценки эффективности кадрового резерва.</li> <li>7. Функции кадрового резерва с позиции предприятия и резервиста.</li> <li>8. Функции кадрового резерва.</li> </ol>
Тема 3.3 Критерии оценки эффективности работы по формированию кадрового резерва	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Критерии оценки работы по формированию кадрового резерва.</li> <li>2. Критерии оценки эффективности кадрового резерва</li> <li>3. Два метода оценки мотивации резервиста.</li> <li>4. Методы аттестации резервиста.</li> </ol>

## 2.2 Рекомендации по оцениванию результатов тестовых заданий обучающихся

По каждой теме дисциплины (модуля) может проводиться тестирование.

*Критерии оценивания результатов тестирования обучающихся очной формы обучения.* Уровень выполнения текущих тестовых заданий оценивается в баллах. Баллы выставляются следующим образом:

правильное выполнение одного теста, где необходимо выбрать один верный ответ – 0,1 балл. Всего 10 тестов, максимальное количество – 1 балл.

Оценка соответствует следующей шкале:

Баллы	% правильных ответов	Оценка (государственная)
0,8-1	75-100	Отлично
0,5-0,7	51-75	Хорошо
0,3-0,4	25-50	Удовлетворительно
0-0,2	менее 25	Неудовлетворительно

Максимальное количество баллов представлено в таблице 2.1.

Тестовые задания представлены в виде оценочных средств и в полном объеме представлены в банке тестовых заданий в электронном виде. В фонде оценочных средств представлены типовые тестовые задания, разработанные для изучения дисциплины «Формирование кадрового резерва организации в государственной службе».

## ТИПОВЫЕ ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ

### *Раздел 1. Методология формирования и использования кадрового резерва предприятия*

#### **Тема 1.1. Понятие и сущность кадрового резерва**

*Задание 1.1.* К какому виду кадрового резерва относится группа руководителей и специалистов, которые готовятся к решению принципиально новых для организации задач будущего?

- А) базовый резерв;
- Б) резерв корпоративного развития;
- В) стратегический резерв;
- Г) резерв функционирования;
- Д) резерв развития;
- Е) молодежный резерв.

*Задание 1.2.* Укажите, какие методы управления персоналом используются для решения задачи «Определение методов отбора сотрудников в кадровый резерв»:

- А) организационное проектирование;
- Б) планирование карьеры;

В) разработка модели корпоративных и профессиональных компетенций;

Г) формирование резерва;

Д) проведение программ развития;

*Задание 1.3.* К какому принципу формирования кадрового резерва относится требование, согласно которому кандидаты, находящиеся в кадровом резерве, должны иметь потенциал развития?

А) принцип перспективности кандидата;

Б) принцип соответствия кандидата должности и типу резерва;

В) принцип актуальности резерва.

*Задание 1.4.* К какому принципу работы с кадровым резервом относится требование, согласно которому на одну вакантную позицию должны претендовать несколько (минимум 2—3) кандидата из кадрового резерва?

А) гласность;

Б) конкуренция;

В) активность.

*Задание 1.5.* Укажите, какие методы управления персоналом используются для решения задачи «Определение знаний и личных качеств кандидатов в кадровый резерв»:

А) программы ротации;

Б) расчет резерва;

В) формирование резерва;

Г) расчет потребности в персонале;

Д) анализ ситуации на рынке труда;

Е) анализ кадрового потенциала.

*Задание 1.6.* К какому виду кадрового резерва относится группа руководителей и специалистов, которые готовятся к замещению уже существующих должностей с известными и повторяющимися функциями?

А) резерв развития;

Б) резерв функционирования;

В) базовый резерв;

Г) стратегический резерв;

Д) резерв корпоративного развития;

Е) молодежный резерв.

*Задание 1.7.* К какому виду кадрового резерва относится группа руководителей и специалистов, которые претендуют на должности руководителей и заместителей подразделений уровня совета директоров?

А) резерв развития;

Б) резерв функционирования;

- В) базовый резерв;
- Г) стратегический резерв;
- Д) резерв корпоративного развития;
- Е) молодежный резерв.

*Задание 1.8.* К какому принципу формирования кадрового резерва относится требование, согласно которому кандидаты, находящиеся в кадровом резерве, должны иметь потенциал развития?

- А) принцип перспективности кандидата;
- Б) принцип актуальности резерва;
- В) принцип соответствия кандидата должности и типу резерва.

*Задание 1.9.* К какому виду кадрового резерва относится группа руководителей и специалистов, которые претендуют на должности уровня руководителя компании, гендиректора и т.п.?

- А) резерв развития;
- Б) резерв функционирования;
- В) базовый резерв;
- Г) стратегический резерв;
- Д) резерв корпоративного развития;
- Е) молодежный резерв.

*Задание 1.10.* Пересматривать состав кадрового резерва следует по истечении:

- А) двух лет;
- Б) пяти лет;
- В) шести месяцев;
- Г) одного года.

### **2.3 Рекомендации по оцениванию результатов ситуационных заданий**

Максимальное количество баллов	Правильность (ошибочность) решения
3	Полные верные ответы. В логичном рассуждении при ответах нет ошибок, задание полностью выполнено. Получены правильные ответы, ясно прописанные во всех строках заданий и таблиц
2	Верные ответы, но имеются небольшие неточности, в целом не влияющие на последовательность событий, такие как небольшие пропуски, не связанные с основным содержанием изложения. Задание оформлено не вполне аккуратно, но это не мешает пониманию вопроса

Максимальное количество баллов	Правильность (ошибочность) решения
1	Ответы в целом верные. В работе присутствуют несущественная хронологическая, механическая ошибка или описка, несколько искажившие логическую последовательность ответа
0	Ответы неверные или отсутствуют

## ТИПОВЫЕ СИТУАЦИОННЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ

### *Раздел 1. Методология формирования и использования кадрового резерва предприятия*

*Ситуационное задание 1.* Разработайте по три мини-кейса для оценки кандидатов в кадровый резерв по критериям в соответствии со спецификой деятельности конкретной организации. Для каждого критерия разработайте свои варианты мини-кейсов, которые могут быть с открытыми вопросами, когда предполагается ответ в произвольной форме, и закрытыми вопросами, где нужно выбрать один из предложенных ответов.

*Ситуационное задание 2.* Проведите исследование своего индивидуального уровня напористости и уровня упорства по опросникам.

*Ситуационное задание 3.* Проанализируйте особенности формирования кадрового резерва в различных компаниях и дайте свои рекомендации по совершенствованию кадрового резерва по каждому предприятию.

*Ситуационное задание 4.* Разработайте тест профессиональных знаний (из 20 вопросов) для специалистов, работающих по той специальности, по которой вы обучаетесь. К каждому из профессиональных вопросов традиционно дается не менее трех вариантов ответов, но правильным должен быть только один. Составьте ключ правильных ответов для проверки вашего теста и протестируйте коллегу (однокурсника). Пробное тестирование может выявить недостатки в формулировке вопросов вашего теста; в этом случае проведите корректировку теста.

### **2.4. Рекомендации по оцениванию индивидуальных заданий (рефератов)**

Максимальное количество баллов	Критерии
3	Выставляется обучающемуся, если он выразил своё мнение по сформулированной проблеме, аргументировал

	его, точно определив проблему содержание и составляющие. Приведены данные отечественной и зарубежной литературы, статистические сведения, информация нормативно правового характера. Обучающийся знает и владеет навыком самостоятельной исследовательской работы по теме исследования; методами и приемами анализа теоретических и/или практических аспектов изучаемой области. Фактических ошибок, связанных с пониманием проблемы, нет; графически работа оформлена правильно.
2	Выставляется обучающемуся, если в работе обучающегося проводит достаточно самостоятельный анализ основных этапов и смысловых составляющих проблемы; понимает базовые основы и теоретическое обоснование выбранной темы. Привлечены основные источники по рассматриваемой теме. Допущено не более 2 ошибок в содержании проблемы, оформлении работы.
1	Выставляется обучающемуся, если работа представляет собой пересказанный или полностью заимствованный исходный текст без каких бы то ни было комментариев, анализа.
0	Не раскрыта структура и теоретическая составляющая темы. Допущено три или более трех ошибок в содержании раскрываемой проблемы, в оформлении работы.

### **ТЕМЫ РЕФЕРАТОВ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ**

1. Практические подходы по обеспечению организации высококвалифицированными кадрами за счет внутренних резервов
2. Структура положения о кадровом резерве организации.
3. Этапы организации работы с кадровым резервом.
4. Порядок отбора в кадровый резерв.
5. Порядок оценки качества работы с кадровым резервом.
6. Рекомендации по совершенствованию работы с кадровым резервом в конкретной организации (где трудится обучающийся).
7. Методы оценки качества обучения и развития резервистов.
8. Этапы оценочных мероприятий для определения качества работы кадрового резерва.
9. Заключение по оценке работы резервистов.
10. Критерии при отборе талантов в организации.

## 2.5. Рекомендации по оцениванию самостоятельной работы обучающегося (мини-кейс)

Максимальное количество баллов (заочная форма обучения)	Правильность (ошибочность) решения
3	Полные верные ответы. В логичном рассуждении при ответах нет ошибок, задание полностью выполнено. Получены правильные ответы, ясно прописанные во всех строках заданий и таблиц
2	Верные ответы, но имеются небольшие неточности, в целом не влияющие на последовательность событий, такие как небольшие пропуски, не связанные с основным содержанием изложения. Задание оформлено не вполне аккуратно, но это не мешает пониманию вопроса
1	Ответы в целом верные. В работе присутствуют несущественная хронологическая, механическая ошибка или описка, несколько искажившие логическую последовательность ответа
0	Ответы неверные или отсутствуют

### ТИПОВЫЕ МИНИ-КЕЙСЫ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ

Для более детального выявления уровня кандидатов для включения в кадровый резерв решите мини-кейсы.

#### 1. Кейс «Поглощение».

Кейс с открытыми вопросами для оценки кандидата-специалиста, опыт работы 2 — 3 года.

Недавно ваша инвестиционная компания поглотила предприятие по производству мебельной фурнитуры. Вас попросили через час представить набор примерных показателей для отдела продаж, к работе которого есть претензии. Какие показатели следует установить для менеджеров по продажам?

#### 2. Кейс «Три кандидата на проект».

Кейс с закрытыми вопросами для оценки способности кандидата-специалиста подбирать проектную команду.

Компания планирует запустить на рынок новую услугу. Ее разработка требует значительных усилий и средств. Проект стартует завтра. Отдел по подбору и отбору персонала сумел найти ограниченное число кандидатов. Вам предстоит отобрать сотрудника на роль руководителя проекта из трех кандидатов. Кого из претендентов вы отберете?

Вадим: хорошо умеет улаживать конфликтные ситуации, обладает лидерскими качествами, способен четко ставить задачи и контролировать их исполнение, но при этом не имеет опыта подобных проектов.

Игорь: сложно сходится с людьми, конфликтен, но имеет опыт подобного проекта в другой компании.

Александр: обладает стратегическим мышлением, умеет ставить задачи и контролировать их выполнение, принимать решения. Однако у него низкий уровень владения технологиями мотивации и коммуникации с коллегами. Не имеет опыта работы с подобными проектами.

После отбора кандидата следует обосновать свое решение.

## 2.6. Рекомендации по оцениванию научно-исследовательской работы

Научная статья должна быть выполнена по заданной теме, четко оформлен библиографический список, поставлены цели, задачи исследования, определен объект и предмет исследования, определены методы исследования, позволяющие достигнуть поставленных целей исследования, проведен анализ исследования, сделаны выводы. Оформление соответствует требованиям ГОСТ.

Количество баллов	Критерии
10	Публикация научной статьи в научном издании, входящем в базу данных Scopus или РИНЦ, в т.ч. в соавторстве с преподавателем
7-9	Публикация научной статьи в иных научных изданиях, в т.ч. в соавторстве с преподавателем
4-6	Участие в конференции международного уровня, в т.ч. в соавторстве с преподавателем
1-3	Участие в конференции республиканского уровня, в т.ч. в соавторстве с преподавателем

**Критерии оценивания выполненных работ:** новизна изложенного текста исследования, степень раскрытия сущности проблемы, обоснованность выбора источника, соблюдение требований к оформлению, грамотность.

Показатели	Критерии оценивания	Сумма баллов за НИР, баллы
1. Новизна изложенного текста исследования	- актуальность проблемы и темы; - новизна и самостоятельность в постановке проблемы, в формулировании нового аспекта выбранной для анализа проблемы; - наличие авторской позиции, самостоятельность суждений.	2

2. Степень раскрытия сущности проблемы	<ul style="list-style-type: none"> <li>- соответствие плана теме научно-исследовательской работы;</li> <li>- соответствие содержания теме и плану работы;</li> <li>- полнота и глубина раскрытия основных понятий проблемы;</li> <li>- обоснованность способов и методов работы с материалом;</li> <li>- умение работать с литературой, систематизировать и структурировать материал;</li> <li>- умение обобщать, сопоставлять различные точки зрения по рассматриваемому вопросу, аргументировать основные положения и выводы.</li> </ul>	3
3. Обоснованность выбора источников	<ul style="list-style-type: none"> <li>- круг, полнота использования литературных источников по проблеме;</li> <li>- привлечение новейших работ по проблеме (журнальные публикации, материалы сборников научных трудов и т.д.).</li> </ul>	2
4. Соблюдение требований к оформлению	<ul style="list-style-type: none"> <li>- правильное оформление ссылок на используемую литературу;</li> <li>- грамотность и культура изложения;</li> <li>- владение терминологией и понятийным аппаратом проблемы;</li> <li>- соблюдение требований к объему научно-исследовательской работы; <ul style="list-style-type: none"> <li>- наличие содержания, вступления и выводов;</li> </ul> </li> <li>- культура оформления: выделение абзацев.</li> </ul>	2
5. Грамотность	<ul style="list-style-type: none"> <li>- отсутствие орфографических и синтаксических ошибок, стилистических погрешностей;</li> <li>- отсутствие опечаток, сокращений слов, кроме общепринятых;</li> <li>- литературный стиль.</li> </ul>	1
Итого		10

**Перечень рекомендованных тем для выполнения научно-исследовательской работы (научной статьи):**

- 1.Кадровые технологии.
- 2.Кадровое планирование.
- 3.Оценка персонала.
- 4.Управление компетенциями.
- 5.Управление карьерой.
- 6.Управление кадровым резервом.
- 7.Принципы формирования кадрового резерва.
- 8.Этапы работы с кадровым резервом.
- 9.Кадровые решения.

## **2.7. Рекомендации по оцениванию результатов контроля знаний по разделам (контрольное задание)**

### **Типовое контрольное задание по разделу 1 Вариант 1**

**Теоретическое задание: дайте ответ с использованием графического инструментария.**

1. Понятие «кадровый резерв».
2. Профессиональная и социально-психологическая подготовка кандидатов: характеристика и особенности.

*Экзаменатор:* Е.Н. Лошинская

*Зав. кафедрой:* Е.Н. Лошинская

### **ВОПРОСЫ К ЭКЗАМЕНУ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)**

1. Что понимают под кадровым резервом организации?
2. Назовите виды кадрового резерва.
3. В чем заключается работа с кадровым резервом?
4. Какие существуют на практике подходы по обеспечению организации высококвалифицированными кадрами за счет внутренних резервов?
5. Какова структура положения о кадровом резерве организации?
6. Какими принципами следует руководствоваться при формировании кадрового резерва в организации?
7. Дайте характеристику этапов организации работы с кадровым резервом.
8. В чем заключается порядок отбора в кадровый резерв?
9. Каков порядок оценки качества работы с кадровым резервом?
10. Какие рекомендации следует дать по совершенствованию работы с кадровым резервом в конкретной организации (где трудится обучающийся)?
11. Какими методами можно оценить качество обучения и развития резервистов?
12. Какие этапы оценочных мероприятий служат для определения качества работы кадрового резерва?
13. Что представляет собой заключение по оценке работы резервистов?
14. Что понимают под управлением талантами?
15. Какие критерии можно применить при отборе талантов в организации?

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ  
ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования

**«Донецкая академия управления и государственной службы»  
(ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС»)**

**Направление подготовки** 38.03.03 Управление персоналом

**Профиль** «Управление персоналом организации и государственной службы»

**Кафедра** Управление персоналом и экономики труда

**Дисциплина** «Формирование кадрового резерва организации  
в государственной службы»

**Курс** 4 **Семестр** 7 **Форма обучения** очная

**ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 1**

**Теоретические вопросы**

1. Модель формирования резерва
2. Опишите этапы работы с резервом
3. Методы аттестации резервиста.

*Экзаменатор:* Е.Н. Лошинская

Утверждено на заседании кафедры экономики предприятия 24.04.2023 (протокол  
№ 12 от 24.04.2023 г.)

*Зав. кафедрой:* Е.Н. Лошинская

**РЕЦЕНЗИЯ**  
**на РАБОЧУЮ ПРОГРАММУ И ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДИСЦИПЛИНЫ**  
**Б1.В.28 «Формирование кадрового резерва организации»**

Направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом  
Профиль «Управление персоналом организации и государственной службы»  
Составитель: Лошинская Е.Н., канд. гос. упр., доцент  
Кафедра управления персоналом и экономики труда

Представленные на рецензию рабочая программа и фонд оценочных средств дисциплины «Формирование кадрового резерва организации» разработаны в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования - бакалавриат по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 955).

Рабочая программа дисциплины содержит требования к уровню подготовки бакалавров по приобретению теоретических знаний и практических навыков, которые предъявляются к обучающимся данного направления подготовки в ходе изучения учебной дисциплины.

В рабочей программе сформулированы цели и задачи освоения дисциплины.

В разделе «Место дисциплины в структуре образовательной программы» указаны требования к предварительной подготовке обучающихся, а также последующие дисциплины, для которых изучение данной будет необходимым.

В рабочей программе прописаны компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины.

Раздел «Структура и содержание дисциплины» содержит тематическое и почасовое распределение изучаемого материала по видам занятий, а также часы на самостоятельную работу.

В разделе «Фонд оценочных средств» указаны оценочные средства для текущего контроля и промежуточной аттестации обучающегося (фонд оценочных средств представлен отдельным элементом УМКД).

Компетенции по дисциплине, указанные в рабочей программе, полностью соответствуют учебному плану и матрице компетенций.

В рабочей программе дисциплины представлен также перечень материально-технического обеспечения для осуществления всех видов занятий, предусмотренных учебным планом.

Рабочая программа дисциплины имеет логически завершённую структуру, включает в себя все необходимые и приобретаемые в процессе изучения навыки и умения.

Учебно-методическое обеспечение дисциплины представлено в программе перечнем основной и дополнительной литературы, методических материалов, библиотечно-информационных ресурсов, что является достаточным для успешного освоения дисциплины.

Таким образом, рабочая программа и фонд оценочных средств дисциплины «Формирование кадрового резерва организации» соответствует всем требованиям к реализации программы и могут быть рекомендованы к использованию в учебном процессе.

Рецензент:  
Доцент кафедры управления  
персоналом и экономики труда,  
канд. экон. наук, доцент



А.А. Киселева