**Примерные оценочные материалы, применяемые при проведении**

**промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)**

**«Управление талантами»**

 При проведении промежуточной аттестации обучающемуся предлагается дать ответы на 2 вопроса, приведенных в экзаменационном билете, из нижеприведенного списка.

Примерный перечень вопросов

1. Цели и задачи курса «управление талантами»

2. Влияние талант-менеджмента на устойчивое развитие организации

3. Управление персоналом в системе управления талантами.

4. Формирование талантливого персонала и определение его численности

5. Анализ движения и оценка состояния талантливого персонала

6. Стратегические решения в области управления талантливым персоналом организации

7. Реализация функции планирования в управлении талантливым персоналом организации

8. Роль кадровых служб в системе управления талантами организации

9. Кадровый маркетинг и его задачи в системе управления талантами

10. Сравнительная характеристика методов оценки талантливого персонала организации

11. Кадровый аудит и его основные объекты в системе управления талантами организации

12. Кадровые интервью и организация их проведения в системе талант-менеджмента организации

13. Источники и анализ первичной информации о талантливом персонале организации

14. Источники и методы привлечения талантливого персонала организации

15. Принципы и методы отбора талантливого персонала организации

16. Роль и значение аттестации талантливого персонала в организации кадровой работы

17. Сущность и виды адаптации талантливого персонала организации

18. Повышение квалификации как форма обучения талантливого персонала организации

19. Опыт США в области создания оценочных центров и особенности их создания в России

20. Мотивация и стимулирование труда талантливого персонала организации

21. Компетенция как ключевая характеристика деловых качеств талантливого сотрудника

22. Оценка эффективности системы талант-менеджмента в организации

23. Развитие талантливых сотрудников организации

24. Формирование резерва талантливого персонала

25. Управление деловой карьерой талантливого сотрудника

26. Организация труда талантливого сотрудника

Примерный перечень тестовых заданий

1.Война за таланты ярко проявилась в конце:

1. 1990-х годов
2. 2000-х годов
3. 1980-х годов

2. В войне за таланты есть три основные движущие силы:

1. переход от индустриального века к информационному
2. активизация спроса на управленческие таланты
3. растущая склонность людей менять место работы
4. растущая склонность людей не менять место работы

3.Война за таланты началась в конце:

1. 1990-х годов
2. 2000-х годов
3. 1980-х годов

4.Спрос на талантливых руководителей, которые:

1. умеют рисковать
2. глобально мыслят
3. разбираются в технологиях
4. найти новую работу
5. могут переосмыслить работу своей компании
6. вдохновить сотрудников

5. Действия руководителя для привлечения талантов:

1. Установить «золотой стандарт» для талантов
2. Активно участвовать в кадровых решениях
3. Руководить процессом оценки потенциала сотрудников
4. Поручить оценку потенциала сотрудников кадровой службе
5. Внушать установку на таланты всем управленцам на всех уровнях
6. Вкладывать средства в развитие талантов
7. Нести ответственность за создаваемые команды

6. С точки зрения сферы управления талантами, сотрудник может оцениваться по таким критериям, как … (укажите 2 варианта ответа)

1. потенциал
2. производительность
3. количество отработанного времени

7. Оценочные мероприятия по определению качества работы кадрового резерва завершаются:

1. анализом результатов работы резервиста;
2. выбором оптимальных методов оценки;
3. корректировкой индивидуального плана;
4. обратной связью с резервистом.

8. Талантливые люди обладают высоким уровнем скорости:

1. мышления;
2. управления;
3. обучаемости;
4. напористости.

9. Талантливыми считают людей, обладающих высоким уровнем скорости:

1. мышления;
2. обучаемости;
3. работоспособности;
4. напористости.

10. Основными методами, способствующими развитию напористости, являются:

1. семинары;
2. группы встреч;
3. вебинары;
4. коучинг.