

**Министерство науки и высшего образования РФ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Национальный исследовательский университет «МЭИ»**

Направление подготовки/специальность: 38.03.02 Менеджмент

Наименование образовательной программы: Государственная и муниципальная служба

Уровень образования: высшее образование - бакалавриат

Форма обучения: Очно-заочная

**Оценочные материалы
по дисциплине
Управление карьерой**

Москва

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ РАЗРАБОТАЛ:

Преподаватель

(должность)

	Подписано электронной подписью ФГБОУ ВО «НИУ «МЭИ»	
	Сведения о владельце ЦЭП МЭИ	
	Владелец	Колесник В.Н.
	Идентификатор	Rc978caae-KolesnikVN-eef65037

(подпись)

В.Н.

Колесник

(расшифровка
подписи)

СОГЛАСОВАНО:

Руководитель
образовательной
программы

(должность, ученая степень, ученое
звание)

	Подписано электронной подписью ФГБОУ ВО «НИУ «МЭИ»	
	Сведения о владельце ЦЭП МЭИ	
	Владелец	Кетоева Н.Л.
	Идентификатор	R56dba1ba-KetoyevaNL-5403d8c5

(подпись)

Н.Л. Кетоева

(расшифровка
подписи)

Заведующий
выпускающей кафедры

(должность, ученая степень, ученое
звание)

	Подписано электронной подписью ФГБОУ ВО «НИУ «МЭИ»	
	Сведения о владельце ЦЭП МЭИ	
	Владелец	Кетоева Н.Л.
	Идентификатор	R56dba1ba-KetoyevaNL-5403d8c5

(подпись)

Н.Л. Кетоева

(расшифровка
подписи)

ОБЩАЯ ЧАСТЬ

Оценочные материалы по дисциплине предназначены для оценки: достижения обучающимися запланированных результатов обучения по дисциплине, этапа формирования запланированных компетенций и уровня освоения дисциплины.

Оценочные материалы по дисциплине включают оценочные средства для проведения мероприятий текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации.

Формируемые у обучающегося компетенции:

1. ПК-1 владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры

и включает:

для текущего контроля успеваемости:

Форма реализации: Компьютерное задание

1. Основы деловой карьеры (Тестирование)

Форма реализации: Письменная работа

1. Система профессионального роста (Контрольная работа)

2. Управление деловой карьерой (Контрольная работа)

3. Управление знаниями для построения карьеры (Тестирование)

БРС дисциплины

9 семестр

Раздел дисциплины	Веса контрольных мероприятий, %				
	Индекс КМ:	КМ-1	КМ-2	КМ-3	КМ-4
	Срок КМ:	3	6	9	12
Основы деловой карьеры					
Система управления карьерой и ее элементы		+	+		
Рынок труда		+	+		
Управление знаниями для построения карьеры					
Управление знаниями для построения карьеры		+	+		
Управление деловой карьерой					
Планирование карьеры				+	+
Набор, отбор кадров кандидатов на вакантное место в организации				+	+

Система профессионального роста				
Групповая работа команды в организации			+	+
Мотивация труда, как функция управления сотрудниками			+	+
Эффективная оценка сотрудников в организации			+	+
Вес КМ:	25	25	25	25

\$Общая часть/Для промежуточной аттестации\$

СОДЕРЖАНИЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ

I. Оценочные средства для оценки запланированных результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций

Индекс компетенции	Индикатор	Запланированные результаты обучения по дисциплине	Контрольная точка
ПК-1	ПК-1(Компетенция)	Знать: методы самопозиционирования и оценки эффективности профессиональной деятельности государственных и муниципальных служащих Уметь: применять методы самопозиционирования и оценки эффективности профессиональной деятельности государственных и муниципальных служащих	Основы деловой карьеры (Тестирование) Управление деловой карьерой (Контрольная работа) Система профессионального роста (Контрольная работа) Управление знаниями для построения карьеры (Тестирование)

II. Содержание оценочных средств. Шкала и критерии оценивания

КМ-1. Основы деловой карьеры

Формы реализации: Компьютерное задание

Тип контрольного мероприятия: Тестирование

Вес контрольного мероприятия в БРС: 25

Процедура проведения контрольного мероприятия: Выполнение теста

Краткое содержание задания:

Тест «Система управления карьерой»

Контрольные вопросы/задания:

<p>Знать: методы самопозиционирования и оценки эффективности профессиональной деятельности государственных и муниципальных служащих</p>	<p>1.Выявляя профпригодность работника и потенциал его профессионального развития, следует использовать:</p> <ol style="list-style-type: none">1 карьерограмму и интервью2 карьерный план работника и анкетирование3 профессиограмму и тестирование <p>2. Группа работников данного трудового коллектива, отобранная по результатам труда для дальнейшего продвижения по служебной лестнице, называется:</p> <ol style="list-style-type: none">1 претендентами на вакансию2 резервом на выдвижение3 резервом на сокращение4 резервом руководителей <p>3.Группа сотрудников организации, обладающая потенциалом для занятия управленческих должностей, – это:</p> <p>претенденты на вакансию</p> <ol style="list-style-type: none">1 резерв на выдвижение2 резерв на сокращение3 резерв руководителей
---	---

Описание шкалы оценивания:

Оценка: 5

Нижний порог выполнения задания в процентах: 70

Описание характеристики выполнения знания: Оценка "отлично" выставляется если задание выполнено в полном объеме или выполнено преимущественно верно

Оценка: 4

Нижний порог выполнения задания в процентах: 60

Описание характеристики выполнения знания: Оценка "хорошо" выставляется если большинство вопросов раскрыто. выбрано верное направление для решения задач

Оценка: 3

Нижний порог выполнения задания в процентах: 50

Описание характеристики выполнения знания: Оценка "удовлетворительно" выставляется если задание преимущественно выполнено

КМ-2. Управление знаниями для построения карьеры

Формы реализации: Письменная работа

Тип контрольного мероприятия: Тестирование

Вес контрольного мероприятия в БРС: 25

Процедура проведения контрольного мероприятия: Письменное тестирование

Краткое содержание задания:

Выбрать правильный вариант ответа

Контрольные вопросы/задания:

<p>Знать: методы самопозиционирования и оценки эффективности профессиональной деятельности государственных и муниципальных служащих</p>	<p>1. Знания, умения, навыки, способности и модели поведения, необходимые для успешного выполнения должностных обязанностей, называются:</p> <ul style="list-style-type: none">компетенциямиполномочиямипреференциямипривилегиями <p>2. Изменение должностного статуса человека, его социальной роли, увеличение степени и пространства должностного авторитета называется:</p> <ul style="list-style-type: none">деловой карьеройдолжностным ростомпрофессиональным ростомповышением <p>3. Совокупность стратегических целей по управлению карьерой, подходов к их достижению и вариантов реализации этих подходов называется:</p> <ul style="list-style-type: none">управлением карьерой персоналасистемой служебно-профессионального продвижениясистемой профессионального развития персоналакарьерной стратегией организации
---	---

Описание шкалы оценивания:

Оценка: 5

Нижний порог выполнения задания в процентах: 70

Описание характеристики выполнения знания: Оценка "отлично" выставляется если задание выполнено в полном объеме или выполнено преимущественно верно

Оценка: 4

Нижний порог выполнения задания в процентах: 60

Описание характеристики выполнения знания: Оценка "хорошо" выставляется если большинство вопросов раскрыто, выбрано верное направление для решения задач

Оценка: 3

Нижний порог выполнения задания в процентах: 50

Описание характеристики выполнения знания: Оценка "удовлетворительно" выставляется если задание преимущественно выполнено

КМ-3. Управление деловой карьерой

Формы реализации: Письменная работа

Тип контрольного мероприятия: Контрольная работа

Вес контрольного мероприятия в БРС: 25

Процедура проведения контрольного мероприятия: Ответить на вопросы развернуто

Краткое содержание задания:

«Построение деловой карьерой»

Контрольные вопросы/задания:

Уметь: применять методы самопозиционирования и оценки эффективности профессиональной деятельности государственных и муниципальных служащих	1. Психологические методы управления карьерой в организации 2. Методы профессионального обучения персонала для повышения компетенции в условиях новой должности
--	--

Описание шкалы оценивания:

Оценка: 5

Нижний порог выполнения задания в процентах: 70

Описание характеристики выполнения знания: Оценка "отлично" выставляется если задание выполнено в полном объеме или выполнено преимущественно верно

Оценка: 4

Нижний порог выполнения задания в процентах: 60

Описание характеристики выполнения знания: Оценка "хорошо" выставляется если большинство вопросов раскрыто. выбрано верное направление для решения задач

Оценка: 3

Нижний порог выполнения задания в процентах: 50

Описание характеристики выполнения знания: Оценка "удовлетворительно" выставляется если задание преимущественно выполнено

КМ-4. Система профессионального роста

Формы реализации: Письменная работа

Тип контрольного мероприятия: Контрольная работа

Вес контрольного мероприятия в БРС: 25

Процедура проведения контрольного мероприятия: Развернуто ответить на вопросы

Краткое содержание задания:

«Система профессионального роста»

Контрольные вопросы/задания:

Уметь: применять методы самопозиционирования и оценки эффективности профессиональной деятельности государственных и муниципальных служащих	1. Проведение оценки кандидатов после прохождения обучения на занимаемую должность 2. Условия эффективной деятельности персонала в организации 3. Профессиональные методики, применяемые в практике оценки и самооценки
--	---

Описание шкалы оценивания:

Оценка: 5

Нижний порог выполнения задания в процентах: 70

Описание характеристики выполнения знания: Оценка "отлично" выставляется если задание выполнено в полном объеме или выполнено преимущественно верно

Оценка: 4

Нижний порог выполнения задания в процентах: 60

Описание характеристики выполнения знания: Оценка "хорошо" выставляется если большинство вопросов раскрыто. выбрано верное направление для решения задач

Оценка: 3

Нижний порог выполнения задания в процентах: 50

Описание характеристики выполнения знания: Оценка "удовлетворительно" выставляется если задание преимущественно выполнено

СОДЕРЖАНИЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

9 семестр

Форма промежуточной аттестации: Экзамен

Пример билета

Виды должностных перемещений работников.
Планирование и подготовка кадрового резерва в организации.
Практическое задание

Процедура проведения

Письменный ответ по билету

1. Перечень компетенций/индикаторов и контрольных вопросов проверки результатов освоения дисциплины

1. Компетенция/Индикатор: ПК-1(Компетенция)

Вопросы, задания

- 1.Жизненные циклы и этапы карьеры
- 2.Контрольные мероприятия в рамках системы управления карьерой на предприятии
- 3.Планирование и подготовка кадрового резерва в организации
- 4.Виды должностных перемещений работников
- 5.Средства и способы карьерного роста сотрудника в компании
- 6.Структура и технология развития карьеры сотрудника на предприятии
- 7.Основные источники и методы определения кандидатов на вакансию
- 8.Задачи планирования кандидатов на вакансии
- 9.Система управления карьерой и ее функции
- 10.Сущность, цели и задачи управления карьерой

Материалы для проверки остаточных знаний

- 1.Стажировки, программы повышения квалификации, семинары, тренинги как инструменты относятсяруководителей
- 2.Планируя работу по профессиональному развитию молодых специалистов, следует отдать предпочтение
3. объединяет такие процессы, как управление карьерой, аттестация персонала, дополнительное обучение персонала и отбор
- 4.Изменение должностного статуса человека, его социальной роли, увеличение степени и пространства должностного авторитета называется
- 5.Когда молодой специалист через полгода после прихода в организацию подает заявление об увольнении, это, скорее всего, связано с кризисом
- 6.Если тридцатилетний специалист по продажам, успешно работавший в организации, стал проявлять халатное отношение к работе, раздражительность, конфликтовать с сослуживцами – такое поведение, скорее всего, вызвано кризисом
- 7.Если молодой специалист, проработав 2 года в организации, проявил активность, компетентность, мотивирован на работу, то его можно порекомендовать для зачисления
- 8.Выявляя профпригодность работника и потенциал его профессионального развития, следует использовать

9. При кризисе возникают противоречия между ожиданиями работника и реально существующими условиями в организации

10. Так называемая функция аттестации заключается в том, что аттестация дает основание перемещения персонала и повышения его квалификации

II. Описание шкалы оценивания

Оценка: 5

Нижний порог выполнения задания в процентах: 70

Описание характеристики выполнения знания: Работа выполнена в рамках "продвинутого" уровня. Ответы даны верно, четко сформулированные особенности практических решений

Оценка: 4

Нижний порог выполнения задания в процентах: 60

Описание характеристики выполнения знания: Работа выполнена в рамках "базового" уровня. Большинство ответов даны верно. В части материала есть незначительные недостатки

Оценка: 3

Нижний порог выполнения задания в процентах: 50

Описание характеристики выполнения знания: Работа выполнена в рамках "порогового" уровня. Основная часть задания выполнена верно. на вопросы углубленного уровня

III. Правила выставления итоговой оценки по курсу

Оценка определяется по совокупности результатов текущего контроля успеваемости и экзаменационной оценки в соответствии с Положением о балльно-рейтинговой системе для студентов НИУ «МЭИ».