

**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: Управление человеческими ресурсами

Уровень образования: высшее образование - бакалавриат

Форма обучения: Заочная

**Оценочные материалы
по дисциплине
Управление карьерой**

**Москва
2022**

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ РАЗРАБОТАЛ:

Преподаватель

(должность)

	Подписано электронной подписью ФГБОУ ВО «НИУ «МЭИ»	
	Сведения о владельце ЦЭП МЭИ	
	Владелец	Вольная С.А.
	Идентификатор	R09d4f34a-VolnayaSA-857582a9

(подпись)

С.А. Вольная

(расшифровка
подписи)

СОГЛАСОВАНО:

Руководитель
образовательной
программы

(должность, ученая степень,
ученое звание)

	Подписано электронной подписью ФГБОУ ВО «НИУ «МЭИ»	
	Сведения о владельце ЦЭП МЭИ	
	Владелец	Колесникова О.В.
	Идентификатор	R3162f4d9-KolesnikovaOV-4017a20

(подпись)

О.В.
Колесникова

(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

6 семестр

Раздел дисциплины	Веса контрольных мероприятий, %			
	Индекс КМ:	КМ-1	КМ-2	КМ-3
	Срок КМ:	3	6	9
Основы деловой карьеры				
Система управления карьерой и ее элементы	+	+	+	+
Рынок труда	+	+	+	+
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 оценки профессиональной квалификации и психологической устойчивости Уметь: применять методы самопозиционирования и оценки эффективности профессиональной деятельности государственных и муниципальных служащих	Основы деловой карьеры (Тестирование) Управление знаниями для построения карьеры (Тестирование) Система профессионального роста (Контрольная работа) Управление деловой карьерой (Контрольная работа)

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:

Знать: методы оценки профессиональной квалификации и психологической устойчивости	1.Выявляя профпригодность работника и потенциал его профессионального развития, следует использовать: 1 карьерограмму и интервью 2 карьерный план работника и анкетирование 3 профессиограмму и тестирование 2. Группа работников данного трудового коллектива, отобранная по результатам труда для дальнейшего продвижения по служебной лестнице, называется: 1 претендентами на вакансию 2 резервом на выдвижение 3 резервом на сокращение 4 резервом руководителей 3.Группа сотрудников организации, обладающая потенциалом для занятия управленческих должностей, – это: претенденты на вакансию 1 резерв на выдвижение 2 резерв на сокращение 3 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 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:

Тест «Построение деловой карьерой»

Контрольные вопросы/задания:

Знать: методы оценки профессиональной квалификации и психологической устойчивости	1.Комплексное оценочное мероприятие, направленное на определение степени соответствия компетенций работника требованиям занимаемой должности 2.Основной критерий подбора кандидатов в резерв на выдвижение 3.Предпочтения в работе с персоналом при планировании работы по профессиональному развитию руководителей среднего звена 4.Психологические методы управления карьерой в 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 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:

Знать: методы оценки профессиональной квалификации и	1.Знания, умения, навыки, способности и модели поведения, необходимые для успешного выполнения должностных обязанностей,
--	--

<p>психологической устойчивости</p>	<p>называются: компетенциями полномочиями преференциями привилегиями 2.Изменение должностного статуса человека, его социальной роли, увеличение степени и пространства должностного авторитета называется: деловой карьерой должностным ростом профессиональным ростом повышением 3.Совокупность стратегических целей по управлению карьерой, подходов к их достижению и вариантов реализации этих подходов называется: управлением карьерой персонала системой служебно-профессионального продвижение системой профессионального развития персонала карьерной стратегией организации</p>
<p>Уметь: применять методы самопозиционирования и оценки эффективности профессиональной деятельности государственных и муниципальных служащих</p>	<p>1.Такие профессии, как ботаник, физик, математик, относятся ктипу: профессиональной среды: артистическому интеллектуальному конвенциональному предпринимательскому реалистическому социальному 2.Такие профессии, как ветеринар, фитодизайнер, кинолог, относятся к группе профессий «человек –»: знак природа техника человек художественный образ 3.Стажировки, программы повышения квалификации, семинары, тренинги как инструменты относитсяруководителей: к развитию компетенций к оценке к совершенствованию организации труда</p>

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. Система профессионального роста

Формы реализации: Письменная работа

Тип контрольного мероприятия: Контрольная работа

Вес контрольного мероприятия в БРС: 25

Процедура проведения контрольного мероприятия: Письменный контроль

Краткое содержание задания:

Ответить на вопросы развернуто

Контрольные вопросы/задания:

Знать: методы оценки профессиональной квалификации и психологической устойчивости	1. Поступательное продвижение личности в какой-либо сфере деятельности, связанной с изменением уровня профессионализма, размеров вознаграждения и статуса 2. Стадия индивидуального профессионального развития, на которой находятся только что принятые на работу в организацию выпускники вуза 3. Совокупность принципов, правовых основ, методов, технологий, процедур, обеспечивающих изменение профессиональных качеств персонала и структуры его профессионального опыта
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

6 семестр

Форма промежуточной аттестации: Зачет с оценкой

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

Ответы:

- а) к развитию компетенций
- б) к оценке
- в) к совершенствованию организации труда

Верный ответ: Ответ: а

2. Планируя работу по профессиональному развитию молодых специалистов, следует отдать предпочтение

Ответы:

- а) групповым методам обучения
- б) индивидуальным методам обучения
- в) самообучению

Верный ответ: Ответ: а

3. объединяет такие процессы, как управление карьерой, аттестация персонала, дополнительное обучение персонала и отбор

Ответы:

1. объединяет такие процессы, как управление карьерой, аттестация

персонала, дополнительное обучение персонала и отбор:

- а) оценка персонала
- б) система служебно-профессионального продвижения
- в) система управления карьерой
- г) система профессионального развития персонала

Верный ответ: Ответ: г

4. Когда молодой специалист через полгода после прихода в организацию подает заявление об увольнении, это, скорее всего, связано с кризисом

Ответы:

- а) профессиональной адаптации
- б) профессионального обучения
- в) профессиональной самореализации
- г) профессионального становления

Верный ответ: Ответ: а

5. Изменение должностного статуса человека, его социальной роли, увеличение степени и пространства должностного авторитета называется

Ответы:

- а) деловой карьерой
- б) должностным ростом
- в) профессиональным ростом
- г) повышением

Верный ответ: Ответ: б

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

Ответы:

- а) адаптации
- б) профессиональной карьеры
- в) профессионального роста
- г) профессиональной самоактуализации

Верный ответ: Ответ: б

7. Если молодой специалист, проработав 2 года в организации, проявил активность, компетентность, мотивирован на работу, то его можно порекомендовать для зачисления

Ответы:

- а) в резерв на сокращение
- б) в управленческий резерв
- в) в резерв на выдвижение

Верный ответ: Ответ: в

8. Выявляя профпригодность работника и потенциал его профессионального развития, следует использовать

Ответы:

- а) карьерограмму и интервью
- б) карьерный план работника и анкетирование
- в) профессиограмму и тестирование

Верный ответ: Ответ: в

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

Ответы:

- а) профессиональной адаптации
- б) профессиональной карьеры
- в) профессионального обучения

- г) профессионального роста
- д) социально-профессиональной самоактуализации

Верный ответ: Ответ: а

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

Ответы:

- а) административная
- б) информационная
- в) мотивационная

Верный ответ: Ответ: а

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 в соответствии с Положением о балльно-рейтинговой системе для студентов НИУ «МЭИ».