

**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: Очно-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-2 Способен использовать основы кадрового планирования и контроллинга для осуществления профессиональной деятельности

ИД-3 Демонстрирует знания принципов и этапов процесса оценки уровня профессиональной квалификации, психологической устойчивости и коммуникабельности специалистов, претендующих на замещение должности

2. ПК-3 Способен принимать эффективные кадровые решения, направленные на долгосрочное развитие организации

ИД-1 Демонстрирует знание принципов профессионального развития персонала, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала

ИД-2 Демонстрирует знание основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации и также основ формирования и использования трудового потенциала организации

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
	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-2	ИД-3ПК-2 Демонстрирует знания принципов и этапов процесса оценки уровня профессиональной квалификации, психологической устойчивости и коммуникативности специалистов, претендующих на замещение должности	Знать: методы оценки профессиональной квалификации и психологической устойчивости Уметь: применять методы самопозиционирования и оценки эффективности профессиональной деятельности государственных и муниципальных служащих	Система профессионального роста (Контрольная работа)
ПК-3	ИД-1ПК-3 Демонстрирует знание принципов профессионального развития персонала, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала	Знать: основы управления персоналом, а также формирования и использования трудового потенциала Уметь: управление карьерой и служебно-профессиональным потенциалом	Основы деловой карьеры (Тестирование) Система профессионального роста (Контрольная работа)

ПК-3	ИД-2 <sub>ПК-3</sub> Демонстрирует знание основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации и также основ формирования и использования трудового потенциала организации	Знать: методы самопозиционирования и оценки эффективности профессиональной деятельности государственных и муниципальных служащих Уметь: работать в команде и применять методы мотивации труда	Основы деловой карьеры (Тестирование) Управление знаниями для построения карьеры (Тестирование) 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: основы управления персоналом, а также формирования и использования трудового потенциала	1. 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 2. Группа сотрудников организации, обладающая потенциалом для занятия управленческих должностей, – это: претенденты на вакансию 1 резерв на выдвижение 2 резерв на сокращение 3 резерв руководителей
Знать: методы самопозиционирования и оценки эффективности профессиональной деятельности государственных и муниципальных служащих	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

**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:**

Уметь: работать в команде и применять методы мотивации труда	1. Такие профессии, как ветеринар, фитоделайнер, кинолог, относятся к группе профессий «человек – .....»: знак природа техника человек художественный образ 2. Стажировки, программы повышения квалификации, семинары, тренинги как инструменты относятся ... .....руководителей: к развитию компетенций к оценке к совершенствованию организации труда
--	--

**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:**

Тест «Построение деловой карьерой»

**Контрольные вопросы/задания:**



Уметь: работать в команде и применять методы мотивации труда	1. Модели карьерного роста в компании 2. Средства и способы карьерного роста сотрудника в компании
--	---

**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. Стадия индивидуального профессионального развития, на которой находятся только что принятые на работу в организацию выпускники вуза 2. 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. Условия эффективной деятельности персонала в организации 2. Профессиональные методики, применяемые в практике оценки и самооценки
Уметь: управление карьерой и служебно-профессиональным потенциалом	1. Проведение оценки кандидатов после прохождения обучения на занимаемую должность

**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:** 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:** ИД-3<sub>ПК-2</sub> Демонстрирует знания принципов и этапов процесса оценки уровня профессиональной квалификации, психологической устойчивости и коммуникабельности специалистов, претендующих на замещение должности

#### **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. Система управления карьерой и ее функции

#### **Материалы для проверки остаточных знаний**

1. 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

2. 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

3. 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

**2. Компетенция/Индикатор:** ИД-1ПК-3 Демонстрирует знание принципов профессионального развития персонала, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала

**Вопросы, задания**

1. Структура и технология развития карьеры сотрудника на предприятии
2. Основные источники и методы определения кандидатов на вакансию
3. Задачи планирования кандидатов на вакансии

**Материалы для проверки остаточных знаний**

1. 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

2. 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

3. 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

**3. Компетенция/Индикатор:** ИД-2ПК-3 Демонстрирует знание основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации и также основ формирования и использования трудового потенциала организации

**Вопросы, задания**

1. Виды должностных перемещений работников
2. Средства и способы карьерного роста сотрудника в компании
3. Сущность, цели и задачи управления карьерой

**Материалы для проверки остаточных знаний**

1. Стажировки, программы повышения квалификации, семинары, тренинги как инструменты относятся ... .. руководителей

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. 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

## **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».