



**Федеральное агентство морского и речного транспорта
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Государственный университет морского и речного флота
имени адмирала С.О. Макарова»**

**Воронежский филиал
Федерального государственного бюджетного образовательного
учреждения высшего образования
«Государственный университет морского и речного флота
имени адмирала С.О. Макарова»**

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ
АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ
Б1.В.ДВ.4.1 «Управление карьерой»
(Приложение к рабочей программе дисциплины)**

Уровень образования:	<u>Высшее образование – бакалавриат</u>	
Направление подготовки:	<u>38.03.02 Менеджмент</u>	
Направленность (профиль):	<u>Управление предприятием и человеческими ресурсами</u>	
Вид профессиональной деятельности:	<u>Организационно-управленческая, информационно-аналитическая, предпринимательская</u>	
Язык обучения:	<u>Русский</u>	
Кафедра:	<u>Экономики и менеджмента</u>	
Форма обучения:	<u>Очная</u>	<u>Заочная</u>
Курс:	<u>-</u>	<u>5</u>
Составитель:	<u>Свиридов А.С.</u>	

ВОРОНЕЖ 2019 г.

СОДЕРЖАНИЕ

1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ	3
1.1 Перечень компетенций и этапы их формирования в процессе освоения дисциплины	3
1.2 Паспорт фонда оценочных средств для проведения текущей и промежуточной аттестации обучающихся	4
1.3 Критерии оценивания результата обучения по дисциплине и шкала оценивания	4
2. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ	5
2.1 Задания для самостоятельной работы и средства текущего контроля	5
2.2 Критерии оценки качества освоения дисциплины	19
3. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ	23
3.1 Теоретические вопросы для проведения экзамена	23
3.2 Показатели, критерии и шкала оценивания ответов на экзамене / зачете	24

1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

1.1 Перечень компетенций и этапы их формирования в процессе освоения дисциплины

В результате освоения ОПОП бакалавриата обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине:

Код компетенции	Содержание компетенции	Планируемые результаты освоения дисциплины (модуля)
ОК-6	способность к самоорганизации и самообразованию	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - сущность и содержание карьеры, способы и формы повышения своей квалификации и мастерства. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - выбирать необходимые методы и способы, находить и использовать предусмотренные законом гарантии профессионального роста. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками управления самообразованием и самореализации.
ПК-1	<p>владение 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</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - понятие, виды, этапы карьеры, карьерные кризисы; инструменты планирования и развития карьеры; - основы целеполагания и управления временем; - основные теорий мотивации, лидерства и власти <p>способы поиска работы;</p> <ul style="list-style-type: none"> - ситуацию на рынке труда и возможности развития карьеры в выбранной сфере деятельности; <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - формировать свое поведение в профессиональной сфере с учетом осознания социальной значимости профессии. - выявлять компетенции, необходимые для трудоустройства, адаптации в профессиональной деятельности и коллективе, и разрабатывать план их развития; - разрабатывать стратегическую карту управления карьерой. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - первоначальными навыками управления деловой карьерой

1.2 Паспорт фонда оценочных средств для проведения текущей и промежуточной аттестации обучающихся

№ п/п	Контролируемые темы дисциплины (модуля)	Код контролируемой компетенции	Наименование оценочного средства
1	Тема 1. Понятие и цели карьеры	ОК-6 ПК-1	Задания для самостоятельной работы, тестирование, дискуссия, экзамен.
2	Тема 2. Стадии карьеры. Процедура продвижения персонала	ОК-6 ПК-1	Задания для самостоятельной работы, тестирование, дискуссия, экзамен.
3	Тема 3. Виды карьеры	ОК-6 ПК-1	Задания для самостоятельной работы, тестирование, дискуссия, экзамен.
4	Тема 4. Эффективность поиска работы. Критерии оценки специалиста.	ОК-6 ПК-1	Опрос на семинарском занятии, практические задания, задания для самостоятельной работы, тестирование, дискуссия, экзамен.
5	Тема 5. Обучение и развитие персонала	ОК-6 ПК-1	Опрос на семинарском занятии, практические задания, задания для самостоятельной работы, тестирование, дискуссия, экзамен.
6	Тема 6. Планирование деловой карьеры	ОК-6 ПК-1	Опрос на семинарском занятии, практические задания, задания для самостоятельной работы, тестирование, дискуссия, экзамен.

1.3 Критерии оценивания результата обучения по дисциплине и шкала оценивания

Уровни сформированности компетенции	Основные признаки уровня
Пороговый (базовый) уровень (Оценка «3», Зачтено) (обязательный по отношению ко всем выпускникам к моменту завершения ими обучения по ОПОП)	<ul style="list-style-type: none"> – обучающийся обладает способностью находить организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности и готовность нести за них ответственность в профессиональной и социальной деятельности в типовых ситуациях; – обучающийся владеет способностью критически оценить предлагаемые варианты управленческих решений и разработать и обосновать предложения по их совершенствованию с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможных социально-экономических последствий в профессиональной и социальной деятельности в профессиональной и социальной деятельности в типовых ситуациях
Повышенный (продвинутый) уровень (Оценка «4», Зачтено) (превосходит пороговый (базовый) уровень по одному или нескольким существенным признакам)	<ul style="list-style-type: none"> – обучающийся обладает способностью находить организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности и готовность нести за них ответственность в профессиональной и социальной деятельности в типовых ситуациях и в ситуациях повышенной сложности; – обучающийся владеет способностью критически оценить предлагаемые варианты управленческих решений и разработать и обосновать предложения по их

	совершенствованию с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможных социально-экономических последствий в профессиональной и социальной деятельности в типовых ситуациях и в ситуациях повышенной сложности.
<p>Высокий (превосходный) уровень (Оценка «5», Зачтено) (превосходит пороговый (базовый) уровень по всем существенным признакам, предполагает максимально возможную выраженность компетенции)</p>	<p>– обучающийся обладает способностью находить организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности и готовность нести за них ответственность в профессиональной и социальной деятельности в типовых ситуациях и в ситуациях повышенной сложности, а также в нестандартных и непредвиденных ситуациях, создавая при этом новые правила и алгоритмы действий;</p> <p>– обучающийся владеет способностью критически оценить предлагаемые варианты управленческих решений и разработать и обосновать предложения по их совершенствованию с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможных социально-экономических последствий в профессиональной и социальной деятельности в типовых ситуациях и в ситуациях повышенной сложности, а также в нестандартных и непредвиденных ситуациях, создавая при этом новые правила и алгоритмы действий.</p>

2. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ

2.1 Задания для самостоятельной работы и средства текущего контроля

Тема 1. Понятие и цели карьеры

Вопросы для обсуждения в процессе дискуссии:

1. Теории карьеры
2. Карьерные ориентации
3. Методы психологии в планировании карьеры

Контрольные вопросы:

1. История формирования научного знания о карьере.
2. В чем состоит сущность и роль карьеры в современном мире.
3. Назовите основные цели и задачи карьеры.
4. Какие принципы формирования карьерных целей Вы знаете?
5. Что представляет собой карьерная линия.
6. В чем заключается мотивация развития карьеры.

Тесты

1. Карьера – это
 - а) процесс профессионального роста человека
 - б) отношения между предпринимателями
 - в) процесс труда
 - г) система общественного труда

2. Какие две группы условий влияют на формирование карьеры:
- а) объективные и особенные
 - б) субъективные и объективные
 - в) особенные и специфические
 - г) специфические и субъективные
3. Результат осознанной позиции и поведения человека в области трудовой деятельности, связанный с должностным или профессиональным ростом
- а) труд
 - б) карьера
 - в) работа
 - г) заработная плата
4. Какие условия формирования карьеры не относятся к объективным:
- а) общие
 - б) личностные
 - в) кризисные
 - г) кадровые
5. Какого типа целей нет при планировании карьеры?
- а) личные
 - б) общие
 - в) предметные
 - г) инструментальные
6. Каким процессом является процесс формирования целей карьеры?
- а) временным
 - б) периодическим
 - в) постоянным
7. По мнению какого автора выбор карьеры – это выражение личности?
- а) Дж.Голланд
 - б) Дж.Локк
 - в) К.Маркс
 - г) М.Вебер
8. В середине карьеры с возрастом, как правило:
- а) сложность жизненных планов снижается, а число планируемых сфер жизнедеятельности резко падает;
 - б) сложность жизненных планов остается на прежнем уровне, как и число охватываемых сфер жизнедеятельности;
 - в) сложность жизненных планов возрастает, как и число охватываемых сфер жизнедеятельности;
 - г) планы уточняются и концентрируются на одной или двух основных сферах жизнедеятельности, и при этом они детально прорабатываются.
9. Планы деловой карьеры:
- а) не связаны с жизненными планами;
 - б) вытекают из жизненных планов;
 - в) существуют параллельно, взаимно корректируя друг друга;
 - г) не соответствуют ни одному из высказанных соображений.
10. Цели личной карьеры работника в первую очередь определяют:
- а) его развитие в профессиональной сфере;
 - б) его статус в должностной сфере;
 - в) его развитие в культурной и общественной сфере;
 - г) все вместе взятое.
11. Карьера работника развивается, прежде всего, в сфере:
- а) профессиональной и должностной;
 - б) спортивной;

в) общекультурной;

г) семейной.

11. В индивидуальной карьере работника заинтересован, прежде всего:

а) сам работник;

б) администрация фирмы;

в) рабочий коллектив, профсоюз;

г) все вместе взятые.

12. Выражение «делать карьеру» должно в первую очередь оцениваться:

а) отрицательно — человек стремится к должностному росту, как правило, в ущерб и обход других;

б) положительно — создается здоровая конкуренция в коллективе, что ведет к росту производительности труда;

в) спокойно, взвешено, с учетом того, как действия человека соответствуют интересам организации, коллектива, его самого;

г) отстранение, без эмоций, с позиции стороннего наблюдателя.

13. Переход из своей организации в другую на должность более высокого статуса (на две ступеньки вверх) является примером карьеры типа:

а) «трамплин»;

б) «лестница»;

в) «змея»;

г) «перепутье».

14. За годы работы человек должен изменить свой профессионально-квалификационный статус или место работы не менее чем:

а) 3 раза;

б) 6 раз;

в) 9-10 раз;

г) 11— 15 раз.

Задания для самостоятельной работы:

Подготовить ответы на следующие вопросы:

1. Охарактеризуйте основные карьерные стратегии.
2. Приведите классификацию разновидностей карьеры.
3. Раскройте понятие карьерного процесса в сфере управления.

Тема 2. Стадии карьеры. Процедура продвижения персонала

Вопросы для обсуждения в процессе дискуссии:

1. Личностные факторы профессиональной карьеры
2. Стадии карьеры.
3. Процедуры продвижения персонала.

Контрольные вопросы:

1. Назовите основные этапы карьеры менеджера и его потребности.
2. Каким образом происходит процедура продвижения персонала.
3. Каковы закономерности развития карьеры.
4. Укажите факторы, влияющие на развитие деловой карьеры (внутренние, внешние).
5. Карьера и концепция непрерывного образования.
6. В чем заключаются карьерный старт, карьерный рост, стабилизация карьеры и завершение карьерного процесса.

Тесты:

1. Что относится к индивидуально-психологическим качествам личности

- а) мотивационная направленность, эмоциональная и нервно-психическая устойчивость
- б) ответственность, стиль принятия решения, организаторские способности
- в) выносливость, работоспособность
- г) гибкость общения, сенсомоторная реакция, целеустремленность.
2. Что относится к психофизиологическим качествам личности
- а) мотивационная направленность, эмоциональная и нервно-психическая устойчивость
- б) ответственность, стиль принятия решения, организаторские способности
- в) выносливость, работоспособность
- г) гибкость общения, сенсомоторная реакция, целеустремленность.
3. Важнейшим элементом анализа возможностей развития карьеры на перспективу является:
- а) анализ врожденных психофизических качеств;
- б) сопоставление своих деловых и личностных качеств с соответствующими качествами конкурентов внутри организации;
- в) возможность представлять диплом престижного учебного заведения, соответствующий вакантной должности;
- г) анализ перспектив изменения рынка труда в регионе на перспективу.
4. Деловая карьера у женщин складывается, как правило:
- а) удачнее, чем у мужчин;
- б) не столь удачно, как у мужчин;
- в) складывается в других профессиональных сферах, чем у мужчин, поэтому сравнение невозможно;
- г) дома — это семья и дети, ее исключительная карьерная сфера.
5. Проблема «семья—работа» возникает чаще всего на этапе:
- а) получения профессии;
- б) первичной адаптации;
- в) профессионального становления;
- г) зрелости работника.
6. «Кризис середины карьеры» связан:
- а) с невозможностью получить необходимую переподготовку;
- б) осознанием расхождения между мечтами и намечавшимися карьерными целями и реальной ситуацией;
- в) недостаточной оплатой труда работника;
- г) тем, что все должности, на которые рассчитывает работник, оказываются занятыми.
7. Определите вид карьеры, предполагающий профессиональный рост движения по разрядам тарифной сетки
- а) властная
- б) квалификационная
- в) статусная
- г) монетарная
8. Какого типа личности нет в системе Голланда?
- а) реалистический
- б) исследовательский
- в) артистический
- г) одухотворенный.
9. К какому типу личности по Голланду относится человек, предпочитающий деятельность связанную с манипуляциями инструментами и механизмами?
- а) реалистический
- б) исследовательский

- в) артистический
- г) социальный
- д) предпринимательский
- е) конвенциональный.

10. К какому типу личности по Голланду относится человек, который любит работать вместе?

- а) реалистический
- б) исследовательский
- в) артистический
- г) социальный
- д) предпринимательский
- е) конвенциональный.

Задания для самостоятельной работы:

Подготовить ответы на следующие вопросы:

1. В чем заключаются закономерности развития карьеры.
2. Укажите факторы, влияющие на развитие деловой карьеры (внутренние, внешние).

Тема 3. Виды карьеры

Вопросы для обсуждения в процессе дискуссии:

1. Виды карьеры.
2. Стимулы к карьерному развитию.
3. Модели карьеры:

Контрольные вопросы:

1. Проблемы карьерного продвижения. Антикризисный характер управления карьерой
2. Стратегия самоуправления карьерой.
3. Тактика управления карьерой как искусство.
4. Что представляют собой горизонтальная, вертикальная, властная, монетарная, центростремительная и комбинированная карьеры.
5. Охарактеризуйте основные стимулы к карьерному развитию: статус, благосостояние, уникальность.
6. Что представляют собой следующие модели карьеры: «трамплин», «лестница», «змея», «перепутье».

Тесты:

1. Модели вариантов карьер (выберите лишнее)
 - а) трамплин
 - б) мост
 - в) лестница
 - г) змея
2. Определите вид карьеры, предполагающий профессиональный рост движения по разрядам тарифной сетки
 - а) властная
 - б) квалификационная
 - в) статусная
 - г) монетарная
3. Кто в организации составляет графики продвижения работников?
 - а) экономист
 - б) разработчик

в) специалист по планированию карьеры

г) программист

4.Общепринятое определение категории «карьера» означает:

а) должностное перемещение занятых;

б) статусные роли, через которые проходит индивид за рабочую жизнь;

в) род занятий, путь к успеху, видному положению в обществе;

г) индивидуально осознанную последовательность изменений во взглядах, позициях и поведении человека на свою роль в обществе.

5. Типология деловой карьеры включает следующие ее виды;

а) по сфере деятельности — государственная, дипломатическая, общественная и т.п.;

б) по количеству охватываемых организаций – внутриорганизационная, межорганизационная, предпринимательская;

в) профессионально-квалификационная (инженер, кандидат наук, доктор наук);

г) все вместе взятое.

6. По какому показателю не осуществляется классификация управленческих карьер?

а) последовательность должностей

б) перспективная ориентация

в) время года

г) скорость продвижения.

7. Из перечисленных действий работника, способствующих его карьерному продвижению, этическими является:

а) наущничество;

б) хождение «по головам» других;

в) сообщение руководителю своей, как ему кажется объективной, оценки других претендентов;

г) обращение за помощью к вышестоящим родственникам (кумовство).

8. К числу задач всего общества по формированию деловой карьеры работников не относятся:

а) формирование стандартов карьерных и жизненных целей;

б) определение этических и неэтических способов достижения карьерных и жизненных целей;

в) выработка системы оценки успешной или неуспешной карьеры;

г) формирование личностных стандартов по качествам, необходимых конкретному руководителю.

9.Стремление работника делать внутрифирменную карьеру должно стимулироваться:

а) его первоочередным ознакомлением информацией о возможностях и сроках должностного роста в организации, ближайших должностных перемещениях, о требованиях личного и делового характера к претендентам на должность;

б) доплатами к заработку за пребывание в одной и той же должности длительный срок;

в) отказом в рекомендации на повышение из-за отсутствия работника, способного его заменить;

г) предоставлением ему материалов о вакантных должностях в смежных организациях.

10.К целям, которые ставят перед собой в карьерном росте, не относятся:

а) заниматься желаемым видом деятельности или занимать должность, соответствующую нашей самооценке;

б) занимать должность, развивающую личные способности;

в) иметь работу или должность, которые хорошо оплачиваются;

г) получить кабинет с хорошим видом из окна.

11. Мотивация как управленческое воздействие на процесс карьерного роста имеет целью: а) сближение внутренних мотивов с внешними стимулами, сопровождающими ту или иную карьерную позицию;

б) сближение личных амбиций и возможностей организации;

в) установление классового мира;

г) снижение межклассовой и межгрупповой борьбы.

Задания для самостоятельной работы:

Приведите пример сочетания организационного и индивидуального планирования карьеры.

Тема 4. Эффективность поиска работы. Критерии оценки специалиста.

Вопросы для обсуждения в процессе дискуссии:

1. Критерии оценки персонала.
2. Правило составления резюме.
3. Личные качества, необходимые для построения карьеры.

Практическое задание:

Задание 1.

Составить резюме.

Резюме – это обобщение сведений об образовании, профессиональном опыте и навыках специалиста. Основная задача резюме – привлечь внимание работодателя и вызвать у него ощущение, что соискатель является именно тем кандидатом, который ему нужен. При составлении резюме стоит посмотреть на себя глазами будущего начальника. Сведения о себе представить как можно лучше.

Структура резюме.

Анкетные данные: Ф. И.О., год рождения

Семейное положение: Холост (не замужем) гражданский брак не указывать

Контактная информация: Адрес (прописан, зарегистрирован), телефоны

Цель резюме:

Образование: Дата поступления и окончания, специальность по диплому (основное и дополнительное, наименование учебного заведения, в обратном хронологическом порядке или по значимости).

Опыт работы: Наименование организации, должность, обязанности, профессиональные навыки.

Дата начала и окончания работы, достижения (в обратном хронологическом порядке или по значимости).

Дополнительная информация: специальности, возможность командировок, ПК, языки, водительские права и др.

Хобби:

Личные качества:

Контрольные вопросы:

1. Назовите основные критерии оценки персонала.
2. В чем заключается правило составления резюме.
3. Что такое собеседование.
4. Чем занимаются HR – специалисты.
5. Рынок труда.
6. Охарактеризуйте личные качества, необходимые для построения карьеры.
7. Иерархия карьерных ориентаций.
8. Назовите факторы, определяющие выбор карьерной ориентации.
9. Тестирование как основной способ карьерной «диагностики».

Тесты:

1. Способы поиска работы включают
а) с помощью частных служб б) через знакомых
в) с помощью государственной службы трудоустройства
г) все ответы верны.
2. Какие фазы можно выделить в процессе поиска новой работы:
а) первая и вторая
б) начальная и заключительная
в) активная и пассивная
г) основная и второстепенная.
3. Какую цель преследует этап установления контакта с работодателем:
а) получение приглашения на собеседование
б) произвести выгодное впечатление на работодателя
в) получение приглашения на вакантную должность
г) выбор из предложенных вакансий
4. Какую цель преследует этап подготовки к собеседованию
а) получение приглашения на собеседование
б) произвести выгодное впечатление на работодателя
в) получение приглашения на вакантную должность
г) выбор из предложенных вакансий
5. Какую цель преследует этап прохождения собеседования
а) получение приглашения на собеседование
б) произвести выгодное впечатление на работодателя
в) получение приглашения на вакантную должность
г) выбор из предложенных вакансий
6. Какую цель преследует этап принятия решения
а) получение приглашения на собеседование
б) произвести выгодное впечатление на работодателя
в) получение приглашения на вакантную должность
г) выбор из предложенных вакансий
7. Целью какого этапа является сохранение контактов на случай нового обращения
а) этап принятия решения
б) этап прохождения собеседования
в) этап обратной связи с руководителями других фирм
г) этап подготовки к собеседованию.
8. Что не является преимуществом скрытого рынка вакансий
а) у вас меньше конкурентов
б) у вас больше конкурентов
в) у вас больше шансов найти работу, соответствующую вам
г) у вас есть возможность создать новую должность
9. Перед тем как принять предложение о работе необходимо оценить
а) перспективы карьерного роста
б) численность предприятия
в) свое физическое здоровье
г) количество конкурентов у предприятия
10. С помощью чего происходит заочная встреча человека, ищущего работу с работодателем:
а) эссе;
б) резюме;
в) рассказ;

- г) письмо.
- 11. Первое, что необходимо иметь при поиске работы
 - а) заявление
 - б) анкета
 - в) резюме
 - г) медицинский полис
- 12. По форме резюме подразделяются (исключите лишнее)
 - а) хронологическое
 - б) целевое
 - в) функциональное
 - г) конвенциональное

Задания для самостоятельной работы:

Подготовить ответы на следующие вопросы:

1. Как следует проводить экспертизу вакансий.
2. В чем заключаются особенности составления резюме.
3. Система отбора претендентов на различные должности в зависимости от сложности работы и уровня управления.

Тема 5. Обучение и развитие персонала

Вопросы для обсуждения в процессе дискуссии:

1. Основные методы и виды обучения.
2. Разработка и реализация системы обучения персонала.
3. Оценка обучения персонала.

Практическое задание:

Задание 2. Напишите, какие ваши качества могут быть конкурентным преимуществом в глазах работодателя:

Ситуационная задача

Человек является «товаром» на рынке труда. Поэтому необходимо научиться мыслить рыночными категориями, а это значит, что надо подумать о том, что именно для покупающей стороны может предложить соискатель, какими качествами, навыками он обладает. Делая акцент на свои сильные стороны, соискатели оценивают себя с точки зрения полезности работодателю.

Таблица 1 – Акцент на себе

ЗНАНИЯ	НАВЫКИ	КОМПЕТЕНЦИИ
1.	1.	1.
2. и т. д.	2. и т. д.	2. и т. д.

Компетенция - это способности, знания, алгоритмы действий, системы ценностей и отношений, которые выявляются в актуальных деятельностных проявлениях человека.

Контрольные вопросы:

1. Что представляет собой профессиональное развитие и профессиональное обучение.
2. Назовите основные методы и виды обучения.
3. Каким образом производится оценка обучения персонала.
4. Профессиональная подготовка, ее формы и место в комплексе мер по управлению персоналом.

5. Ответственность за профподготовку. Затраты с ней связанные и их финансирование.
6. Профподготовка на различных стадиях карьеры работника: стадия начала деловой карьеры; стадия развития работника; стадия профессионального пика; стадия освоения управленческих навыков; предпенсионный этап.
7. Переподготовка и повышение квалификации. Их формы и методы.
8. Учет потребностей фирмы и личностных качеств работника в процессе подготовки и повышения квалификации

Тесты:

1. Что понимается под текучестью кадров:
 - а) уволившиеся работники
 - б) число принятых работников
 - в) движение рабочей силы, обусловленное неудовлетворенностью работника или организации
 - г) нет правильного ответа.
2. Какие методы имеют косвенный характер управленческого воздействия?
 - а) административные
 - б) статистические
 - в) экономические
 - г) общие
3. Кто может быть субъектом социально-трудовых отношений?
 - а) организация
 - б) юридическое лицо
 - в) индивидуум
 - г) нет верного ответа
4. В каких отношениях предпринимательская деятельность становится одной из важных форм участников человека?
 - а) политических
 - б) экономических
 - в) социальных
 - г) психологических
5. Человек является участником отношений
 - а) распределения и потребления
 - б) распределения и продвижения
 - в) потребления и продвижения
 - г) нет верного ответа
6. Сфера формирования спроса и предложения на рабочую силу называется
 - а) рынок
 - б) бизнес
 - в) труд
 - г) рынок труда
7. Какие характеристики трудовой деятельности человека не являются объективными:
 - а) профессионализм;
 - б) производительность;
 - в) эффективность;
 - г) место в системе общественного разделения труда.
8. Оценка трудовой деятельности определяется степенью соответствия
 - а) трудовой дисциплины
 - б) квалификации
 - в) договорной дисциплины
 - г) все ответы верны

9. Социально-трудовые отношения – это
- отношения между трудом и обществом;
 - взаимозависимость субъектов в процессе труда;
 - взаимодействие субъектов в процессе труда;
 - взаимозависимость и взаимодействие субъектов в процессе труда, нацеленные на регулирование качества трудовой жизни.
10. В каком документе прописаны условия работы и отдыха сотрудника организации?
- трудовая книжка
 - должностная инструкция
 - приказ
 - трудовой договор
11. В трудовом договоре указывается
- название предприятия
 - должность
 - обязанности работодателя
 - все ответы верны
12. Трудовой договор может быть заключен между
- работником и работником
 - работником и работодателем
 - отцом и сыном
 - преподавателем и студентом

Задания для самостоятельной работы:

Подготовить ответы на следующие вопросы:

- Каким образом происходит разработка и реализация системы обучения персонала.
- Права и обязанности работников и администрации в части профподготовки.

Тема 6. Планирование деловой карьеры

Вопросы для обсуждения в процессе дискуссии:

- Технологии планирования профессиональной карьеры
- Этапы карьерного планирования.
- Структура карьерного плана.

Практическое задание:

Задание 3. Построение личного плана профессиональной карьеры

Оценка жизненной ситуации (Ответить письменно).

См. примерную структуру жизненного личного плана карьеры

Работа

- Имею ли я четкую картину о своей работе и ее целях?
- Каковы мои цели развития и продвижения по отношению к работе?
- Есть ли у меня воодушевление и мотивация?
- Что является для меня мотивацией сейчас?
- Что является для меня мотивацией сейчас? Через пять лет?
- К каким мероприятиям я могу прибегнуть, чтобы убедиться, что моя работа будет в ближайшие годы отвечать моим потребностям?

Экономическое состояние.

- Каково мое экономическое положение?
- Есть ли у меня личный бюджет, каков он, и придерживаюсь ли я его рамок?

· Какие меры я могу в случае необходимости принять для улучшения экономического положения?

Физическое состояние.

- Какова моя общая форма?
- На чем основана моя оценка (собственное представление, тесты)?
- Бываю ли я регулярно на осмотрах у врачей?
- В каком лечебном учреждении необходимо подлечиться?

Психическое состояние.

· Каково мое психическое состояние?
· На чем основана моя оценка (собственное представление, тесты, результаты медицинского осмотра)?

- Какие стрессовые факторы действуют на меня в настоящее время?
- Какие стрессовые факторы могут ожидать меня в ближайшем будущем?
- Не следует ли поменять образ жизни, круг общения, хобби?
- Нуждаюсь ли я в помощи психиатров?

Социальное состояние – человеческие отношения

- Искренне ли я интересуюсь мнением и точкой зрения других? Как я их учитываю?
- Интересуют ли меня чужие заботы и проблемы?
- Интересует ли других мое мнение?
- Навязываю ли я другим мои мысли и мнения?
- Умею ли я слушать?
- Умею ли я ценить людей, с которыми общаюсь? Как это проявляется на практике?
- Как я забочусь о дружеских отношениях?
- Как я могу развивать свои отношения обратной связи?

Семейная жизнь

- Имеются ли у меня условия для создания семьи?
- Уделяю ли я достаточно внимания родителям, жене, детям?
- Как лучше проводить досуг в кругу семьи?

Постановка личных конечных целей карьеры (ответить письменно).

См. примерную структуру жизненного личного плана карьеры

Целями моей карьеры являются:

- 1)
- 2)
- 3)

Моя карьера должна осуществиться до 20..... г (самое позднее до

Какие факторы способствуют достижению моей карьеры?

.....
.....

А какие препятствуют?

.....

Что мне нужно использовать для достижения моей карьеры: время, деньги, здоровье и т. д.?

.....

Готов ли я использовать эти факторы или мне нужно изменить свои цели?

.....

Частные цели и планы деятельности, способствующие достижению моей карьеры

ры

Таблица 2 – Примерная форма личного плана карьеры

Частные задачи:	Мероприятия	Даты
1. В области работы		
2. В области личного экономического положения		

- | | | |
|----------------------------------|--|--|
| 3. В области здоровья | | |
| 4. В области социальных связей | | |
| 5. В области моральной мотивации | | |
| 6. В области семейной жизни | | |

Контрольные вопросы:

1. Выбор профессии и карьера.
2. Охарактеризуйте технологии планирования профессиональной карьеры с учетом значимых для служащего факторов личной и профессиональной самореализации.
3. Техника планирования, самоорганизации, самосовершенствования и развития себя в настоящем.
4. Назовите этапы карьерного планирования.
5. Раскройте структуру карьерного плана.
6. В чем заключается анализ современного состояния профессионального и личностного развития служащего.

Тесты:

1. Управление деловой карьерой является
 - а) стимулом к труду
 - б) формой развития персонала
 - в) разновидностью кадрового планирования
 - г) всем перечисленным
2. Как определяется этап карьеры:
 - а) временной период развития личности
 - б) фазы развития профессионала
 - в) периоды овладения деятельностью
 - г) все ответы правильные
3. В процессе планирования карьеры учитываются три стороны
 - а) работник, руководитель, отдел человеческих ресурсов
 - б) работодатель, работник, помощник руководителя
 - в) отдел человеческих ресурсов, работник, преподаватель
 - г) руководитель, помощник руководителя, работник
4. Какие стадии проходит человек в ходе своей карьеры
 - а) подготовительная, первая, вторая, третья
 - б) первая, вторая, третья, заключительная
 - в) предварительная, первоначальная, стадия стабильной работы, стадия отставки
 - г) стадия стабильной работы, подготовительная, вторая, заключительная
5. Этапы карьеры (уберите лишнее)
 - а) этап становления
 - б) этап сохранения
 - в) этап завершения
 - г) конечный этап
6. Какого типа целей не существует при планировании карьеры?
 - а) личные
 - б) коллективные
 - в) инструментальные
 - г) предметные
7. К какому этапу относится подготовка к трудовой деятельности и выбор области
 - а) предварительная,
 - б) первоначальная,
 - в) стадия стабильной работы,
 - г) стадия отставки

8. К какому этапу относится освоение работы, развитие профессиональных навыков
- а) предварительная,
 - б) первоначальная,
 - в) стадия стабильной работы,
 - г) стадия отставки
9. К какому этапу относится профессиональное развитие
- а) предварительная,
 - б) первоначальная,
 - в) стадия стабильной работы,
 - г) стадия отставки
10. К какому этапу относится передача собственного опыта
- а) предварительная,
 - б) первоначальная,
 - в) стадия стабильной работы,
 - г) стадия отставки
11. От 25 до 30 лет длится какой этап карьеры
- а) предварительный
 - б) этап продвижения
 - в) этап становления
 - г) этап сохранения
12. Какой возрастной промежуток длится этап сохранения
- а) до 25 лет
 - б) от 25 до 30 лет
 - в) от 30 до 45 лет
 - г) от 45 до 60 лет
13. Какой возрастной промежуток длится этап завершения
- а) от 45 до 60 лет
 - б) после 65 лет
 - в) от 60 до 65 лет
 - г) от 30 до 45 лет
14. Какой раздел не входит в личный жизненный план карьеры
- а) оценка жизненной ситуации
 - б) анализ внутренней среды предприятия
 - в) постановка личных конечных целей карьеры
 - г) частные цели и планы деятельности
15. Какие преимущества создает для работника развитие карьеры
- а) возможность планировать профессиональный рост
 - б) высокая лояльность сотрудников
 - в) сокращение текучести кадров
 - г) нет правильного ответа.
16. Какие преимущества создает для организации развитие карьеры
- а) возможность планировать профессиональный рост
 - б) удовлетворенность трудом
 - в) нет правильного ответа
 - г) сокращение текучести кадров
17. Управление развитием персонала в нужном для организации направлении, характеризующееся составлением плана продвижения работника называется:
- а) развитие персонала
 - б) планирование карьеры
 - в) развитие карьеры
 - г) планирование персонала
18. Какие стороны не учитываются в процессе планирования карьеры

- а) работник
- б) руководитель
- в) отдел человеческих ресурсов
- г) государство

19. Какой этап не включается в управление планированием карьеры

- а) обучение нового сотрудника,
- б) разработка плана развития карьеры
- в) увольнение работника
- г) реализация плана развития карьеры

20. От чего не зависит реализация плана развития карьеры

- а) профессионального и индивидуального развития
- б) эффективного партнерства с руководителем
- в) заметного положения в организации
- г) погодных условий

21. Мероприятия по управлению деловой карьерой

- а) понижают преданность работника интересам организации
- б) повышают производительность труда
- в) увеличивают текучесть кадров
- г) не раскрывают способности человека.

22. В какой период идет процесс роста квалификации работника, продвижение по служебной лестнице

- а) этап становления
- б) этап продвижения
- в) этап сохранения
- г) предварительный этап

23. Что представляют собой правила управления деловой карьерой

- а) принципы поведения индивида по планированию и осуществлению служебного роста
- б) принципы поведения индивида в обществе
- в) принципы поведения индивида в организации
- г) нет правильного ответа.

Задания для самостоятельной работы:

Составить общую схему этапов планирования карьеры.

2.2 Критерии оценки качества освоения дисциплины

Качество освоения дисциплины оценивается по степени успешности ответов на семинарских занятиях, качества выполнения практических заданий, результатов прохождения тестирования, заданий для самостоятельной работы, и дискуссия. Прохождение всех средств текущего контроля позволяет обеспечить качественное освоение всех общекультурных и профессиональных компетенций, предусмотренных для данной дисциплины.

Алгоритм оценивания ответов на семинарских занятиях таков. Развернутый ответ студента должен представлять собой связное, логически последовательное сообщение на заданную тему.

Критерии оценивания:

- 1) полноту и правильность ответа;
- 2) степень осознанности, понимания изученного;
- 3) языковое оформление ответа.

Оценка **«Отлично»** ставится, если:

- 1) студент полно излагает материал, дает правильное определение основных понятий;

2) обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры не только из учебника, но и самостоятельно составленные;

3) излагает материал последовательно и правильно с точки зрения норм литературного языка.

«Хорошо» – студент дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для отметки «5», но допускает 1–2 ошибки, которые сам же исправляет, и 1–2 недочета в последовательности и языковом оформлении излагаемого.

«Удовлетворительно» – студент обнаруживает знание и понимание основных положений данной темы, 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 в языковом оформлении излагаемого.

Оценка **«Неудовлетворительно»** ставится, если студент обнаруживает незнание большей части соответствующего вопроса, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал. Оценка **«Неудовлетворительно»** отмечает такие недостатки в подготовке, которые являются серьезным препятствием к успешному овладению последующими знаниями и умениями.

Критерии оценки тестовых заданий, выполняемых студентами:

«Отлично»	Выполнение более 90% тестовых заданий
«Хорошо»	Выполнение от 65% до 90% тестовых заданий
«Удовлетворительно»	Выполнение более 50% тестовых заданий
«Неудовлетворительно»	Выполнение менее 50% тестовых заданий

Критерии оценки знаний обучающихся при выполнении практических заданий:

Оценка «отлично» – ставится, если студент демонстрирует знание теоретического и практического материала по теме практической работы, определяет взаимосвязи между показателями задачи, даёт правильный алгоритм решения, определяет междисциплинарные связи по условию задания. А также, если студент имеет глубокие знания учебного материала по теме практической работы, показывает усвоение взаимосвязи основных понятий используемых в работе, смог ответить на все уточняющие и дополнительные вопросы.

Оценка «хорошо» – ставится, если студент демонстрирует знание теоретического и практического материала по теме практической работы, допуская незначительные неточности при решении задач, имея неполное понимание междисциплинарных связей при правильном выборе алгоритма решения задания. А также, если студент показал знание учебного материала, усвоил основную литературу, смог ответить почти полно на все заданные дополнительные и уточняющие вопросы.

Оценка «удовлетворительно» – ставится, если студент затрудняется с правильной оценкой предложенной задачи, дает неполный ответ, требующий наводящих вопросов преподавателя, выбор алгоритма решения задачи возможен при наводящих вопросах преподавателя. А также, если студент в целом освоил материал практической работы, ответил не на все уточняющие и дополнительные вопросы.

Оценка «неудовлетворительно» – ставится, если студент дает неверную оценку ситуации, неправильно выбирает алгоритм действий. А также, если он имеет существенные пробелы в знаниях основного учебного материала практической работы, который полностью не раскрыл содержание вопросов, не смог ответить на уточняющие и дополнительные вопросы.

Критерии оценки участия в дискуссии:

Количество баллов	Критерии оценивания			
	Умение и навыки работы с источниками, документами, справочными материалами, периодикой и т.д.	Понимание взаимосвязей изучаемых событий и явлений, формирование их системного видения, связь с современностью	Степень сформированности основных навыков дебатёра: логическое и критическое мышление, полнота освещения темы, убедительность, умение работать в команде	Степень проявления ораторского искусства, риторики
«Неудовлетворительно»	Студент не принял участия в дискуссии ИЛИ участие принял, но не по теме дискуссии			
«Удовлетворительно»	Студент принял участие в дискуссии по теме, но не привел высказываний из источников, опираясь только на свое мнение, отсутствует систематизация информации.	Студент принял участие в дискуссии по теме, отсутствует понимание взаимосвязи между изучаемыми событиями и явлениями, не приведены примеры из жизни.	Студент принял участие в дискуссии по теме, приведен 1 аргумент или контраргумент по теме дискуссии, слабо развит навык логического и критического мышления, умение работать в команде не проявлено.	Студент принял участие в дискуссии по теме, регламент не соблюден, выступление не разделено на смысловые части, отсутствует культура ведения дискуссии и уважение к мнению участников.

«Хорошо»	<p>Студент принял участие в дискуссии, сделал подборку необходимых источников информации, но не обработал информацию ИЛИ не достаточно разобрался в ее содержании, существуют затруднения в применении отобранной информации.</p>	<p>Студент принял участие в дискуссии по теме, понимание взаимосвязи между изучаемыми событиями и явлениями слабое, приводит примеры, систематизация информации слабая.</p>	<p>Студент принял участие в дискуссии по теме, приведены от 2 до 4 аргументов или контраргументов, принимает во внимание мнение других участников, проявлен навык логического и критического мышления с помощью наводящих вопросов участников дискуссии или учителя, слабо проявлено умение работать в команде.</p>	<p>Студент принял участие в дискуссии по теме, регламент соблюден, выступление имеет смысловые части, но Студент не придал им смыслового обозначения, соблюдена культура ведения дискуссии и уважение к мнению участников через призыв к этому других участников дискуссии</p>
«Отлично»	<p>Студент принял участие в дискуссии, сделал подборку необходимых источников информации, обработал информацию, четко систематизировал, может грамотно применить её при проведении дискуссии.</p>	<p>Студент принял участие в дискуссии по теме, проявлено понимание взаимосвязи между изучаемыми событиями и явлениями через приведение разнообразных примеров из прошлого и современности, информация обработана и систематизирована.</p>	<p>Студент принял участие в дискуссии по теме, приведено более 4 оригинальных и разнообразных аргументов или контраргументов, принимает во внимание мнение других участников, отлично владеет навыком критического мышления, на высоком уровне проявлено умение работать в команде.</p>	<p>Студент принял участие в дискуссии по теме, регламент соблюден, выступление имеет обозначенные в речи смысловые части, соблюдена культура ведения дискуссии и уважение к мнению участников, проявлено умение действовать в новых непредсказуемых условиях, проявлено терпимость к другим точкам зрения.</p>

3. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

3.1 Вопросы для экзамена

1. Понятие карьеры
2. Карьера и самореализация.
3. Типы стратегий в карьере
4. Методы психологии в планировании карьеры
5. Мероприятия, обеспечивающие восхождение по социальной лестнице:
6. Варианты протекания карьеры
7. Основные решения, принимаемые для построения карьеры
8. Стимулы карьеры.
9. Варианты развития и карьеры
10. Индивидуалистический образ деятельности.
11. Коллективистский образ деятельности.
12. Образование и карьера.
13. Профессия и карьера.
14. Наставничество как способ развития карьеры
15. Планирование деловой карьеры
16. Личностные факторы профессиональной карьеры
17. Жизненные правила цивилизованного карьериста
18. Имидж, репутация, карьера
19. Закономерности развития карьеры
20. Проблемы карьерного продвижения. Антикризисный характер управления карьерой
21. Стратегия самоуправления карьерой.
22. Тактика управления карьерой как искусство.
23. Женская карьера
24. Особенности мужской карьеры
25. Понятие лидера. Теория лидерских качеств
26. Концепции лидерского поведения
27. Технологии делегирования полномочий
28. Корпоративная культура и ее составляющие.
29. Саморазвитие личности.
30. Самоорганизация работника.
31. Самопрезентация как способ реализации личности в процессе карьерного развития.
32. Карьерное пространство и его роль в должностном и профессиональном росте.
33. Карьерная среда и ее влияние на карьерный рост специалиста.
34. Методы и способы управления персоналом в организации
35. Технологии планирования профессиональной карьеры с учетом значимых для служащего факторов личной и профессиональной самореализации.
36. Обучение и развитие персонала
37. Профессиональный рост служащих и управление их карьерными перемещениями.
38. Карьерный рост специалиста и развитие организации.
39. Контроль и регулирование управления карьерой в организации.
40. Функционально-обеспечивающие подсистемы управления карьерой.

3.2 Показатели, критерии и шкала оценивания ответов на экзамене

Экзамен				
Критерии / Баллы	Оценка «5»	Оценка «4»	Оценка «3»	Оценка «2»
Полнота и правильность ответа	Обучающийся полно излагает материал, дает правильное определение основных понятий	Обучающийся достаточно полно излагает материал, однако допускает 1-2 ошибки, которые сам же исправляет, и 1-2 недочета в последовательности и языковом оформлении излагаемого.	Обучающийся демонстрирует знание и понимание основных положений данной темы, но излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил	Обучающийся демонстрирует незнание большей части соответствующего вопроса
Степень осознанности, понимания изученного	Обучающийся демонстрирует понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры не только из учебника, но и самостоятельно составленные	Обучающийся присутствуют 1-2 недочета в обосновании своих суждений, количество приводимых примеров ограничено	Обучающийся не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры	Обучающийся допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл
Языковое оформление ответа	Обучающийся излагает материал последовательно и правильно с точки зрения норм литературного языка	Обучающийся излагает материал последовательно, с 2-3 ошибками в языковом оформлении	Обучающийся излагает материал непоследовательно и допускает много ошибок в языковом оформлении излагаемого материала	Обучающийся беспорядочно и неуверенно излагает материал

Лист актуализации фонда оценочных средств
«__ Б1.В.ДВ.4.1 «Управление карьерой»» _____»
шифр по учебному плану, наименование

38.03.02 Менеджмент

Профиль: Управление предприятием и человеческими ресурсами


Форма обучения заочная

Год начала подготовки: __ 2019

в фонд оценочных средств не вносятся изменения. ФОС актуализирован на 2023 / 2024 г. учебный год.

Разработчик (и): старший преподаватель Куцева Е.Э.

Фонд оценочных средств пересмотрен и одобрен на заседании кафедры протокол №10 от «30» июня 2023_г.

И.о. заведующий кафедрой: Лапыгина С.А., к.э.н. / 
(ФИО, ученая степень, ученое звание) (подпись)