

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Наумова Наталия Александровна

Должность: Ректор

Дата подписания: 24.10.2024 14:31:41

Уникальный программный ключ:

6b5279da4e034bff679172803da5b7b559fc69e2

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования

«ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРОСВЕЩЕНИЯ»

(ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРОСВЕЩЕНИЯ)

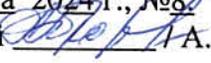
Экономический факультет

Кафедра государственных закупок, менеджмента и государственного управления

УТВЕРЖДЕН

на заседании кафедры

протокол от «04» марта 2024 г., №8

Заведующий кафедрой  А.В. Трофимовская /

## ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

**По учебной дисциплине**

Организация и управление саморазвитием и карьерой

**Направление подготовки**

38.03.01 Экономика

**Профиль:**

Финансы и кредит

**Квалификация**

Бакалавр

**Формы обучения**

Очная

Мытищи

2024

## ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

### 1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения ОПВО

Код и наименование компетенции	Этапы формирования
УК – 6. Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа
ОПК - 4. Способен предлагать экономически и финансово обоснованные организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности;	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа

### 2. Описание показателей и критериев оценивания на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Оцениваемые компетенции	Уровень сформированности	Этап формирования	Описание показателей	Критерии оценивания	Шкала оценивания
УК-6	пороговый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	Знать: сущность, содержание, виды профессионального развития персонала Уметь: использовать формы и методы планирования потребности в кадрах той или иной квалификации, карьеры и профессионального роста	Опрос Доклад Тест Презентация	Шкала оценивания опроса Шкала оценивания доклада Шкала оценивания теста Шкала оценивания презентации
	продвинутой	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	Знать: виды и особенности карьеры Уметь: использовать способы организации профессиональной ориентации и адаптации персонала, внедрения института наставничества Владеть: методами и средствами познания для интеллектуального развития, повышения культурного уровня, профессиональной компетентности	Опрос Доклад Тест Презентация	Шкала оценивания опроса Шкала оценивания доклада Шкала оценивания теста Шкала оценивания презентации

ОПК - 4	пороговый	1.Работа на учебных занятиях 2.Самостоятельная работа	Знать: показатели оценки уровня знаний в компании, кластере, регионе, национальной экономике; Уметь: выполнять оценку интеллектуального капитала организации; Владеть: коммуникативными технологиями управления знаниями в организации;	Опрос Доклад Тест Презентация	Шкала оценивания опроса Шкала оценивания доклада Шкала оценивания теста Шкала оценивания презентации
	продвинутый	1.Работа на учебных занятиях 2.Самостоятельная работа	Знать: методы и технологии управления знаниями в современных компаниях; Уметь: разрабатывать стратегию управления знаниями в конкретной организации; Владеть: маркетинговыми технологиями управления знаниями в организации;	Опрос Доклад Тест Презентация	Шкала оценивания опроса Шкала оценивания доклада Шкала оценивания теста Шкала оценивания презентации

### 3. Типовые контрольные задания, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

#### Примеры тестовых заданий по дисциплине

1. Является ли планирование карьеры и развитие персонала функциями служб управления персоналом?

- А) да;
- Б) нет.

2. Мотивация – это процесс сознательного выбора человеком того или иного трудового поведения:

- А) да;
- Б) нет.

3. Что не включает в себя планирование обучения?

- А) выбор ресурсов;
- Б) выбор формы обучения;
- В) проведение обучения;
- Г) бюджетирование обучения.

4. По истечении какого периода следует пересматривать состав кадрового резерва?

- А) двух лет;
- Б) пяти лет;
- В) шести месяцев.

5. Из каких разделов состоит подготовка кадрового резерва?
- А) теоретическая подготовка;
  - Б) специальная программа;
  - В) повышение квалификации;
  - Г) индивидуальная подготовка.
6. Кто подает заявку на обучение сотрудников?
- А) сам сотрудник;
  - Б) линейный руководитель;
  - В) руководитель службы управления персоналом.
7. Определите последовательность этапов коучинга:
- А) достижение успеха;
  - Б) планирование шагов (действий);
  - В) анализ текущей ситуации;
  - Г) поддержание мотивации;
  - Д) постановка задачи (целей).
8. Основой выделения стадий развития карьеры служит:
- А) возраст сотрудника;
  - Б) квалификация сотрудника;
  - В) стаж работы в одной организации.
9. На каком из этапов карьеры работника растет его потребность в самоутверждении, достижении большей независимости?
- А) на этапе сохранения;
  - Б) на этапе продвижения;
  - В) на этапе завершения.
10. Корпоративную культуру организации создает:
- А) персонал организации;
  - Б) вышестоящая организация;
  - В) руководитель организации.
11. Внутренние коммуникации – это:
- А) обмен информацией между организацией и ее внешней средой;
  - Б) осуществление информационных обменов между элементами организации.
12. Определите порядок этапов формирования корпоративной культуры организации:
- А) разработка информационного дизайна;
  - Б) определение миссии организации;
  - В) формирование традиций организации;
  - Г) особенности организации и условий труда.

### **Примерный перечень вопросов к устному опросу**

1. Этапы управления профессиональным развитием.
2. Повышение квалификации как вид дополнительного профессионального образования.
3. Карьерная стратегия и тактика.
4. Цели, задачи, формы и методы реализации профессиональной пере-подготовки.
5. Механизмы государственного контроля за качественным профессиональным развитием путем лицензирования.

6. Индивидуальный план профессионального развития.
7. Планирование профессионального развития кадрового состава.
8. Система дополнительного профессионального образования.
9. Карьерное пространство и карьерная среда.
10. Понятие, цели и формы развития персонала.
11. Понятие и классификация карьеры.
12. Непрерывность образования как средство развития личности
13. Этапы развития человека и его профессиональной зрелости.
14. Процесс формирования кадрового резерва и его этапы.

### **Список примерных тем докладов по дисциплине**

1. Социальные аспекты профессионального развития кадров
2. Мотивационная готовность к творческой профессиональной деятельности
3. Оптимизация процесса развития профессионального творчества
4. Развитие профессионального самосознания в индивидуальных стратегиях карьерного роста
5. Ценностный аспект в карьере
6. Социальные детерминанты регулирования профессионального развития кадрового потенциала

### **Список примерных тем презентаций по дисциплине**

7. Адаптация зарубежного опыта управления профессиональным развитием
8. Планирование карьеры
9. Правовое регулирование повышения квалификации
10. Проблемы подготовки, переподготовки и повышения квалификации
11. Совершенствование системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров
12. Служебная карьера (должностной рост).
13. Формирование кадрового резерва и его эффективное использование

### **Примерный перечень вопросов к зачету по дисциплине**

1. Понятие, цели и формы профессионального развития персонала.
2. Структура и фазы профессионального развития.
3. Методы самосовершенствования работника.
4. Развитие института наставничества
5. Пути и способы расширения практики использования испытательного срока
6. Организация и цели профессионального обучения
7. Планирование профессионального развития кадрового состава.
8. Этапы управления профессиональным развитием.
9. Непрерывность образования как средство развития личности
10. Дополнительное профессиональное образование и его задачи.
11. Повышение квалификации как вид дополнительного профессионального образования.
12. Цели, задачи, формы и методы реализации профессиональной переподготовки.

13. Стажировка, особенности ее организации и проведения.
14. Предназначение и порядок утверждения приоритетных направлений дополнительного профессионального образования.
15. Технологии и механизмы регулирования профессионального развития кадров
16. Условия создания системы непрерывного профессионального роста кадров.
17. Механизмы государственного контроля за качественным профессиональным развитием.
18. Понятие и классификация карьеры.
19. Этапы развития человека и его профессиональной зрелости.
20. Факторы успешной карьеры. Карьерная стратегия и тактика.
21. Индивидуальный план профессионального развития
22. Условия эффективного управления карьерой персонала.
23. Социальные инструменты управления карьерой.
24. Резерв для замещения руководящих должностей и работа с ним.
25. Процесс формирования кадрового резерва и его этапы.

**4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций**

Основными формами текущего контроля являются: опрос, доклад, презентация, тест, зачет.

**Соотношение вида работ и количества баллов в рамках процедуры оценивания**

<b>Вид работы</b>	<b>количество баллов</b>
Опрос	до 30 баллов
Презентация	до 15 баллов
Тест	до 15 баллов
Доклад	до 20 баллов
Зачет	до 20 баллов

**Описание шкал оценивания:**

**Шкала оценивания теста**

- 13-15 баллов (80-100% правильных ответов);
- 10-12 баллов (70-75 % правильных ответов);
- 7-9 баллов (50-65 % правильных ответов);
- 0-3 баллов (менее 50 % правильных ответов).

**Шкала оценивания доклада**

<b>Критерии оценивания</b>	<b>Интервал оценивания</b>
----------------------------	----------------------------

1. Степень раскрытия темы	0-4
2. Личный вклад автора	0-3
3. Структурированность материала	0-2
4. Постраничные ссылки	0-2
5. Объем и качество используемых источников	0-2
6. Оформление текста и грамотность речи	0-3
7. Защита <i>доклада</i>	0-4

### Шкала оценивания опроса

Критерии оценивания	Интервал оценивания
1. Самостоятельно и аргументировано делать анализ, обобщать, выводы	0-2
2. Самостоятельно, уверенно и безошибочно применяет полученные знания в решении проблем на творческом уровне	0-2
3. Умеет составить полный и правильный ответ на основе изученного материала; выделять главные положения, самостоятельно подтверждать ответ конкретными примерами, фактами	0-3
4. Понимание сущности рассматриваемых понятий, явлений и закономерностей, теорий, взаимосвязей	0-3

В течение семестра предполагается проведение трех опросов. Максимальное количество баллов за опрос – 10.

### Шкала оценивания презентации

Критерии оценивания	Интервал оценивания
1. Степень раскрытия темы	0-3
2. Личный вклад автора	0-3
3. Структурированность материала	0-1
4. Постраничные ссылки	0-1
5. Объем и качество используемых источников	0-1
6. Оформление текста и грамотность речи	0-3
7. Защита презентации	0-3

### Шкала оценивания зачета

Критерии оценивания	Баллы
студент быстро и самостоятельно готовится к ответу; при ответе полностью раскрывает сущность поставленного вопроса; способен проиллюстрировать свой ответ конкретными примерами; демонстрирует понимание проблемы и высокий уровень	20

ориентировки в ней; формулирует свой ответ самостоятельно, используя лист с письменным вариантом ответа лишь как опору, структурирующую ход рассуждения	
студент самостоятельно готовится к ответу; при ответе раскрывает основную сущность поставленного вопроса; демонстрирует понимание проблемы и достаточный уровень ориентировки в ней, при этом затрудняется в приведении конкретных примеров.	10
студент готовится к ответу, прибегая к некоторой помощи; при ответе не в полном объеме раскрывает сущность поставленного вопроса, однако, при этом, демонстрирует понимание проблемы.	5
студент испытывает выраженные затруднения при подготовке к ответу, пытается воспользоваться недопустимыми видами помощи; при ответе не раскрывает сущность поставленного вопроса; не ориентируется в рассматриваемой проблеме; оказываемая стимулирующая помощь и задаваемые уточняющие вопросы не способствуют более продуктивному ответу студента.	0

### **Итоговая шкала оценивания результатов освоения дисциплины**

Итоговая оценка по дисциплине выставляется по приведенной ниже шкале. При выставлении итоговой оценки преподавателем учитывается работа обучающегося в течение освоения дисциплины, а также оценка по промежуточной аттестации.

Количество баллов	Оценка по традиционной шкале
81-100	Зачтено
61-80	Зачтено
41-60	Зачтено
0-40	Не зачтено