

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Наумова Наталия Александровна
Должность: Ректор
Дата подписания: 28.10.2024 14:22:12
Уникальный программный ключ:
6b5279da4e034bffa679172803da5b7b559fc69e2

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ
Государственное образовательное учреждение высшего образования Московской области
МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЕ ОБЛАСТНОЙ УНИВЕРСИТЕТ
(МГОУ)

Экономический факультет
кафедра управления персоналом

УТВЕРЖДЕН

на заседании кафедры
протокол от « 10 » 06
Заведующая кафедрой

20 11 г., № 12
Е.Г. Козлова

ФОНД
ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

По учебной дисциплине
Организация и управление саморазвитием и карьерой

Направление подготовки
38.03.02 Менеджмент

Профиль:
Управление малым бизнесом

Квалификация
Бакалавр

Формы обучения
Очная

Мытищи
2021

1. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

1.1. 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 -3 Способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия;	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа

1.2. 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 Зачет	41-60 баллов
	продвинутый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	Знать: виды и особенности карьеры Уметь: использовать способы	Опрос Доклад Тест Презентация Зачет	61-100 баллов

			организации профессиональной ориентации и адаптации персонала, внедрения института наставничества Владеть: методами и средствами познания для интеллектуального развития, повышения культурного уровня, профессиональной компетентности		
ОПК -3	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 Зачет	41-60 баллов
	продвинутый	1.Работа на учебных занятиях 2.Самостоятельная работа	Знать: методы и технологии управления знаниями в современных компаниях; Уметь: разрабатывать	Опрос Доклад Тест Презентация Зачет	61-100 баллов

			стратегию управления знаниями в конкретной организации; Владеть: маркетинговым и технологиями управления знаниями в организации;		
--	--	--	---	--	--

1.3. 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.

перечень вопросов к устному опросу на практических занятиях

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 переподготовки.
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 тем докладов(презентаций) 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 государственных служащих
5. Ценностный аспект в карьере государственного служащего
6. Социальные детерминанты регулирования профессионального развития кадрового потенциала государственной службы
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

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.

1.4. 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

Вид работы	количество баллов
Опрос	до 10 баллов
Посещаемость	до 10 баллов
Презентация	до 15 баллов
Тест	до 15 баллов
Доклад	до 20 баллов
Зачет	до 30 баллов

1.4.1. Написание *теста* оценивается по шкале от 0 до 15 баллов. Освоение компетенций зависит от результата написания теста: 13-15 баллов (80-100% правильных ответов) - компетенции считаются освоенными на высоком уровне (оценка отлично); 10-12 баллов (70-75 % правильных ответов) - компетенции считаются освоенными на базовом уровне (оценка хорошо); 7-9 баллов (50-65 % правильных ответов) - компетенции считаются освоенными на удовлетворительном уровне (оценка удовлетворительно); 0-3 баллов (менее 50 % правильных ответов) - компетенции считаются не освоенными (оценка неудовлетворительно).

1.4.2. Написание *доклада* оценивается по шкале от 0 до 20 баллов. Освоение компетенций зависит от результата написания *доклада*: 17-20 баллов - компетенции считаются освоенными на продвинутом уровне (оценка отлично); 13-17 баллов - компетенции считаются освоенными на базовом уровне (оценка хорошо); 8-12 баллов - компетенции считаются освоенными на удовлетворительном уровне (оценка удовлетворительно); 0-7 баллов - компетенции считаются не освоенными (оценка неудовлетворительно).

Критерии оценивания	Интервал оценивания
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

1.4.3. Шкала оценки посещаемости:

посещаемость, %	100	90	80	70	60	50	40	30	20	10	0
в баллах	10	10	9	8	7	6	5	4	3	2	0

1.4.4 *Устный опрос* оценивается от 0 до 10 баллов. Освоение компетенций зависит от результата написания *устного опроса*: 9-10 баллов - компетенции считаются освоенными на высоком уровне (оценка отлично); 6-8 баллов - компетенции считаются освоенными на базовом уровне (оценка хорошо); 3-5 баллов - компетенции считаются освоенными на удовлетворительном уровне (оценка удовлетворительно); 0-2 баллов - компетенции считаются не освоенными (оценка неудовлетворительно).

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

1.4.5 Выполнение *презентации* оценивается по шкале от 0 до 15 баллов. Освоение компетенций зависит от результата написания *презентации*: 13-15 баллов - компетенции считаются освоенными на высоком уровне (оценка отлично); 10-12 баллов - компетенции считаются освоенными на продвинутом

уровне (оценка отлично); 7-9 баллов - компетенции считаются освоенными на базовом уровне (оценка хорошо); 11-15 баллов - компетенции считаются освоенными на удовлетворительном уровне (оценка удовлетворительно); 0-10 баллов - компетенции считаются не освоенными (оценка неудовлетворительно).

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

1.4.5 Шкала оценивания *зачета*

Критерии оценивания	Интервал оценивания
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 ориентировки в ней; формулирует свой ответ самостоятельно, используя лист с письменным вариантом ответа лишь как опору, структурирующую ход рассуждения	21-30
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.	13-20
студент готовится к ответу, прибегая к некоторой помощи; при ответе не в полном объеме раскрывает сущность поставленного вопроса, однако, при этом, демонстрирует понимание проблемы.	6-12
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.	0-5

Неудовлетворительной сдачей *зачета* считается экзаменационная составляющая менее или равная 10 баллам (при максимальном количестве баллов, отведенных на *зачет* 30). При неудовлетворительной сдаче *зачета* (менее или равно 10 баллам) или неявке по неуважительной причине на *зачет* экзаменационная составляющая приравнивается к нулю (0). В этом случае студент в установленном в Университете порядке обязан пересдать *зачет*.

При пересдаче *зачета* используется следующее правило для формирования рейтинговой оценки:

- 1-я пересдача – фактическая рейтинговая оценка, полученная студентом за ответ, минус 10 баллов;

- 2-я пересдача – фактическая рейтинговая оценка, полученная студентом за ответ, минус 20 баллов.

Уровень сформированности компетенций оценивается в соответствии с Таблицей 1.

Таблица 1

№ п/п	ФИО	Сумма баллов, набранных в семестре						ИТОГО 100 баллов
		Опрос до 10 баллов	Посещаемость до 10 баллов	Презентация до 15 баллов	Тест до 15 баллов	Доклад до 20 баллов	Зачет до 30 баллов	
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.								