



**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования

**«ИРКУТСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

ФГБОУ ВО «ИГУ»

Факультет бизнес-коммуникаций и информатики

Кафедра предпринимательства и управления в сфере услуг и рекламы

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**

по дисциплине Б1.В.05 Управление карьерой

направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом

направленность (профиль) Управление персоналом

Одобен  
УМК факультета бизнес-коммуникаций  
и информатики

Разработан в соответствии с ФГОС ВО

с учетом требований проф. стандарта

Председатель УМК

В.К. Карнаухова

*ФИО, должность, ученая степень, звание*

*подпись, печать*

Разработчики:



доцент

*(занимаемая должность)*

И.В. Боровских

*(инициалы, фамилия)*

**Цель фонда оценочных средств.** Оценочные средства предназначены для контроля и оценки образовательных достижений обучающихся, освоивших программу учебной дисциплины «Б1.В.05 Управление карьерой». Перечень видов оценочных средств соответствует рабочей программе дисциплины.

**Фонд оценочных средств включает** контрольные материалы для проведения текущего контроля (в следующих формах: тест, проект, конспект лекций, практическое задание) и промежуточной аттестации в форме вопросов и заданий к зачету.

**Структура и содержание заданий** – задания разработаны в соответствии с рабочей программой дисциплины «Б1.В.05 Управление карьерой».

### 1. Паспорт фонда оценочных средств

Компетенция	Индикаторы компетенций	Результаты обучения
ПК-2 Знает основы проведения оценки персонала, цели, задачи и виды аттестации персонала	ПК-2.1	Знает трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права
	ПК-2.2	Умеет определять параметры и критерии аттестации персонала. Определяет и применяет средства и методы аттестации
	ПК-2.3	Владеет навыками разработки проектов документов, определяющих порядок аттестации персонала, с оценкой затрат
ПК-3 Знает основы профессионального развития персонала, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, процессы обучения, адаптации и стажировки персонала, организации работы с кадровым резервом	ПК-3.1	Знает системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала
	ПК-3.2	Умеет определять краткосрочные и долгосрочные потребности развития персонала и построения его профессиональной карьеры
	ПК-3.3	Владеет навыками анализа эффективности мероприятий по развитию персонала, подготовки предложений по развитию

### 2. Показатели и критерии оценивания компетенций, шкалы оценивания

## 2.1. Показатели и критерии оценивания компетенций

№ п/п	Раздел, тема	Код индикатора компетенции	Наименование ОС	
			ТК	ПА
1	ФЕНОМЕН КАРЬЕРЫ В СОВРЕМЕННОМ ОБЩЕСТВЕ	ПК-2.1, ПК-2.2, ПК-2.3, ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3	Тест, Проект, КЛ, Пз	Тест
2	ФАКТОРЫ УСПЕШНОЙ КАРЬЕРЫ	ПК-2.1, ПК-2.2, ПК-2.3	Тест, Пз	Тест
3	УПРАВЛЕНИЕ КАРЬЕРОЙ РАБОТНИКОВ В ОРГАНИЗАЦИИ	ПК-2.1, ПК-3.3	Тест, Пз	Тест

## 2.2. Критерии оценивания результатов обучения для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

Оценочное средство	Критерии оценивания	Шкала оценивания
Тест	Студентом даны правильные ответы на 71%-100% заданий	Зачтено
	Студентом даны правильные ответы менее чем на 70% заданий	Незачтено

<b>Оценочное средство</b>	<b>Критерии оценивания</b>	<b>Шкала оценивания</b>
Проект	<p>Проект студентом завершён в полном объеме. Для естественнонаучного проекта представлена работоспособная практическая часть, правильно выполнены и обоснованы необходимые расчёты. Реализация практической части проекта соответствует техническому заданию или заданию преподавателя. В проекте обозначена актуальность выбора темы с опорой на анализ предметной области. Студент способен сформулировать и обосновать практическую значимость своей работы. Подготовлена презентация результатов работы. Студент ориентируется во всех этапах разработки проекта, уверенно отвечает на вопросы аудитории. Способен аргументированно обосновать концепцию проекта и выбор инструментов для разработки проекта. Студент способен выделить достоинства и недостатки своей работы и предложить способы устранения недостатков</p>	Зачтено
	<p>Проект студентом не завершён. Неполностью выполнены или не выполнены совсем ключевые задачи. Для естественнонаучного проекта практическая часть не работоспособна или не начата, есть существенные неустранённые недостатки, необходимые расчеты выполнены с грубыми ошибками. Реализация проекта не соответствует техническому заданию или заданию преподавателя. В проекте необозначена, и не обоснована актуальность темы. Практическая значимость работы не сформулирована. Плохо подготовлена презентация результатов работы. Студент почти не ориентируется в этапах разработки проекта, не отвечает на вопросы аудитории. Плохо обосновывается выбор инструментов для реализации проекта. Студент не способен выделить достоинства и недостатки своей работы даже после серии наводящих вопросов</p>	Незачтено
Конспект лекций	<p>В конспекте описан оптимальный объем текста, присутствует логичное построение и связность. Раскрытие темы представлено достаточно полно. Работа оформлена аккуратно</p>	Зачтено
	<p>Текст конспекта не соответствует теме или не отражает ключевых положений изучаемой темы</p>	Незачтено

Оценочное средство	Критерии оценивания	Шкала оценивания
Практическое задание	Задание выполнено верно. Выбран оптимальный путь решения. Присутствует развернутое описание алгоритма решения	Зачтено
	В работе получен неверный ответ, связанный с грубыми ошибками допущенными в ходе решения, либо решение отсутствует полностью	Незачтено

### 2.3. Оценочные средства для текущего контроля (примеры)

#### 2.3.1. Материалы для компьютерного тестирования обучающихся

##### Общие критерии оценивания

Процент правильных ответов	Оценка
91% – 100%	5 (отлично)
81% – 90%	4 (хорошо)
71% – 80%	3 (удовлетворительно)
Менее 70%	2 (неудовлетворительно)

##### Соответствие вопросов теста индикаторам формируемых и оцениваемых компетенций

№ вопроса в тесте	Код индикатора компетенции
1	ПК-2.3
2	ПК-2.2
3	ПК-2.1
4	ПК-2.1
5	ПК-2.1
6	ПК-2.2

##### Ключ ответов

№ вопроса в тесте	Номер ответа (или ответ, или соответствие)
1	продвижения
2	профессиональная
3	Карьера
4	Продуктовая
5	Предварительный
6	становления

##### Перечень тестовых вопросов

№ 1. Задание открытой формы. Введите ответ.

Этап \_\_\_\_\_ обычно приходится на возраст от 30 до 45 лет. В этот период идет процесс роста квалификации, работник продвигается по служебной лестнице.

№ 2. Задание открытой формы. Введите ответ.

\_\_\_\_\_ карьера характеризуется тем, что работник в

процессе своей профессиональной деятельности проходит различные стадии: обучение, поступление на работу, профессиональный рост, формирование индивидуального стиля работы и, наконец, уход на пенсию.

*№ 3. Задание открытой формы. Введите ответ.*

\_\_\_\_\_ занимает важное место в структуре потребностей современного человека, оказывая влияние на его удовлетворенность трудом и жизнью в целом.

*№ 4. Задание открытой формы. Введите ответ.*

\_\_\_\_\_ концепция предполагает, что собственники капитала ориентируются на рабочую силу высшего качества, в наибольшей степени соответствующую высокому уровню в техническом, эксплуатационном и качественном отношениях и обеспечивающую максимальную выгоду для организации.

*№ 5. Задание открытой формы. Введите ответ.*

этап (примерно до 25 лет) включает профориентацию, получение среднего специального или высшего профессионального образования, начало трудовой деятельности.

*№ 6. Задание открытой формы. Введите ответ.*

Этап продолжается примерно от 25 до 30 лет. В этот период работник осваивает выбранную специальность, приобретает необходимые навыки, формируется его квалификация, происходит самоутверждение и обостряется потребность в независимости.

### **2.3.2. Конспекты лекций для оценки компетенции «ПК-3.1»**

*№ 1. Карьера как процесс и результат профессионального развития.*

### **2.3.3. Конспекты лекций для оценки компетенции «ПК-3.2»**

*№ 2. Карьера как процесс и результат профессионального развития.*

### **2.3.4. Конспекты лекций для оценки компетенции «ПК-3.3»**

*№ 3. Карьера как процесс и результат профессионального развития.*

### **2.3.5. Практические задания для оценки компетенции «ПК-2.2»**

*№ 4. Личностные факторы карьеры.*

### **2.3.6. Практические задания для оценки компетенции «ПК-3.2»**

*№ 5. Организационно-психологическое сопровождение карьеры.*

## **3. Промежуточная аттестация**

### **3.1. Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и опыта деятельности**

Зачет является заключительным этапом процесса формирования компетенций обучающегося при изучении дисциплины и имеет целью проверку и оценку знаний обучающегося по теории, и применению полученных знаний, умений и навыков при решении практических задач.

Зачет проводится по расписанию, сформированному учебно-методическим управлением, в сроки, предусмотренные календарным учебным графиком. Зачет принимается преподавателем, ведущим лекционные занятия.

Зачет проводится только при предъявлении обучающимся зачетной книжки и при условии выполнения всех контрольных мероприятий, предусмотренных учебным планом и рабочей программой дисциплины. Обучающимся на зачете представляется право выбрать

один из билетов. Время подготовки к ответу составляет 30 минут. По истечении установленного времени обучающийся должен ответить на вопросы билета. Результаты зачета оцениваются по четырехбалльной системе и заносятся в зачетно-экзаменационную ведомость и зачетную книжку. В зачетную книжку заносятся только положительные оценки. Подписанный преподавателем экземпляр ведомости сдаётся не позднее следующего дня в деканат.

В случае неявки обучающегося на зачет в зачетно-экзаменационную ведомость делается отметка «не явка». Обучающиеся, не прошедшие промежуточную аттестацию по дисциплине, должны ликвидировать академическую задолженность в установленном локальными нормативными актами порядке.

### 3.2. Вопросы к зачету

№	Вопрос	Код компетенции
1.	Особенности карьеры в современных социально-экономических условиях	ПК-2.1
2.	Понятие и сущностные признаки карьеры	ПК-2.2
3.	Типология карьеры	ПК-2.3
4.	Этапы и стадии карьеры	ПК-3.1
5.	Модели карьеры	ПК-3.2
6.	Взаимосвязь профессионального самоопределения и карьеры	ПК-3.3
7.	Основные теории карьеры	ПК-2.1
8.	Концепции развития карьеры	ПК-3.2
9.	Психолого-акмеологическая концепция карьеры	ПК-3.2
10.	Сущность и классификации факторов карьеры	ПК-2.1
11.	Критерии успешной и эффективной карьеры	ПК-3.1
12.	Кризисы и барьеры в карьере	ПК-2.2
13.	Карьерный потенциал личности	ПК-3.2
14.	Мотивация карьеры	ПК-2.1
15.	Гендерные аспекты карьеры	ПК-3.3
16.	Формирование целей карьеры	ПК-3.3
17.	Разработка плана карьеры	ПК-2.2
18.	Диагностика и развитие карьерного потенциала	ПК-2.3
19.	Системный подход к управлению карьерой	ПК-2.1
20.	Принципы управления карьерой	ПК-2.2
21.	Функции и методы управления карьерой	ПК-2.3
22.	Технология планирования карьеры	ПК-3.1
23.	Формирование кадрового резерва	ПК-3.2
24.	Технологии психологического сопровождения карьеры	ПК-3.3
25.	Карьера в государственной и муниципальной службе	ПК-2.2
26.	Специфика карьерного менеджмента в предпринимательских структурах	ПК-3.2
27.	Условия эффективности управления карьерой	ПК-3.2



### 3.3. Тематика курсовых работ

По данной дисциплине выполнение курсовых проектов (работ) не предусматривается.

### 3.4. Материалы для компьютерного тестирования обучающихся

#### Общие критерии оценивания

Процент правильных ответов	Оценка
91% – 100%	5 (отлично)
81% – 90%	4 (хорошо)
71% – 80%	3 (удовлетворительно)
Менее 70%	2 (неудовлетворительно)

#### Соответствие вопросов теста индикаторам формируемых и оцениваемых компетенций

№ вопроса в тесте	Код индикатора компетенции
1	ПК-2.3
2	ПК-2.2
3	ПК-2.1
4	ПК-2.1
5	ПК-2.1
6	ПК-2.2

#### Ключ ответов

№ вопроса в тесте	Номер ответа (или ответ, или соответствие)
1	продвижения
2	профессиональная
3	Карьера
4	Продуктовая
5	Предварительный
6	становления

#### Перечень тестовых вопросов

№ 1. Задание открытой формы. Введите ответ.

Этап \_\_\_\_\_ обычно приходится на возраст от 30 до 45 лет. В этот период идет процесс роста квалификации, работник продвигается по служебной лестнице.

№ 2. Задание открытой формы. Введите ответ.

\_\_\_\_\_ карьера характеризуется тем, что работник в процессе своей профессиональной деятельности проходит различные стадии: обучение, поступление на работу, профессиональный рост, формирование индивидуального стиля работы и, наконец, уход на пенсию.

№ 3. Задание открытой формы. Введите ответ.

\_\_\_\_\_ занимает важное место в структуре потребностей современного человека, оказывая влияние на его удовлетворенность трудом и жизнью в целом.

№ 4. Задание открытой формы. Введите ответ.

\_\_\_\_\_ концепция предполагает, что собственники капитала ориентируются на рабочую силу высшего качества, в наибольшей степени соответствующую высокому уровню в техническом, эксплуатационном и качественном отношениях и обеспечивающую максимальную выгоду для организации.

*№ 5. Задание открытой формы. Введите ответ.*

этап (примерно до 25 лет) включает профориентацию, получение среднего специального или высшего профессионального образования, начало трудовой деятельности.

*№ 6. Задание открытой формы. Введите ответ.*

Этап продолжается примерно от 25 до 30 лет. В этот период работник осваивает выбранную специальность, приобретает необходимые навыки, формируется его квалификация, происходит самоутверждение и обостряется потребность в независимости.