



**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

М.Г. Синчурина
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-3.1, ПК-2.2, ПК-2.3, ПК-3.2, ПК-3.3	Тест, Проект, КЛ, Пз	Тест
2	ФАКТОРЫ УСПЕШНОЙ КАРЬЕРЫ	ПК-2.2, ПК-3.2, ПК-2.1, ПК-2.3, ПК-3.1, ПК-3.3	Тест, Пз	Тест
3	УПРАВЛЕНИЕ КАРЬЕРОЙ РАБОТНИКОВ В ОРГАНИЗАЦИИ	ПК-2.3, ПК-3.3, ПК-2.1, ПК-2.2, ПК-3.1, ПК-3.2	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

Оценочное средство	Критерии оценивания	Шкала оценивания
Проект	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	Зачтено
	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 не обозначена, 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	Незачтено
Конспект лекций	В конспекте описан оптимальный объем текста, присутствует логичное построение и связность. Раскрытие темы представлено достаточно полно. Работа оформлена аккуратно	Зачтено
	Текст конспекта не соответствует теме или не отражает ключевых положений изучаемой темы	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, ПК-3.3
2	ПК-2.1, ПК-3.1
3	ПК-3.1
4	ПК-2.2, ПК-3.2
5	ПК-2.2, ПК-3.2
6	ПК-2.2, ПК-3.2

Ключ ответов

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

Перечень тестовых вопросов

№ 1. 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.

№ 2. Задание открытой формы. Введите ответ.

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

№ 3. 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.

№ 4. Задание открытой формы. Введите ответ.

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

№ 5. 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.

№ 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-2.1»

№ 1. Карьера как процесс и результат профессионального развития.

2.3.3. Конспекты лекций для оценки компетенции «ПК-2.2»

№ 2. Карьера как процесс и результат профессионального развития.

2.3.4. Конспекты лекций для оценки компетенции «ПК-2.3»

№ 3. Карьера как процесс и результат профессионального развития.

2.3.5. Конспекты лекций для оценки компетенции «ПК-3.1»

№ 4. Карьера как процесс и результат профессионального развития.

2.3.6. Конспекты лекций для оценки компетенции «ПК-3.2»

№ 5. Карьера как процесс и результат профессионального развития.

2.3.7. Конспекты лекций для оценки компетенции «ПК-3.3»

№ 6. Карьера как процесс и результат профессионального развития.

2.3.8. Практические задания для оценки компетенции «ПК-2.1»

№ 7. Личностные факторы карьеры.

№ 8. Организационно-психологическое сопровождение карьеры.

2.3.9. Практические задания для оценки компетенции «ПК-2.2»

№ 9. Личностные факторы карьеры.

№ 10. Организационно-психологическое сопровождение карьеры.

2.3.10. Практические задания для оценки компетенции «ПК-2.3»

№ 11. Личностные факторы карьеры.

№ 12. Организационно-психологическое сопровождение карьеры.

2.3.11. Практические задания для оценки компетенции «ПК-3.1»

№ 13. Личностные факторы карьеры.

№ 14. Организационно-психологическое сопровождение карьеры.

2.3.12. Практические задания для оценки компетенции «ПК-3.2»

№ 15. Личностные факторы карьеры.

№ 16. Организационно-психологическое сопровождение карьеры.

2.3.13. Практические задания для оценки компетенции «ПК-3.3»

№ 17. Личностные факторы карьеры.

№ 18. 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 сдается 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-3.1
3.	Типология карьеры	ПК-2.1
4.	Этапы и стадии карьеры	ПК-3.1
5.	Модели карьеры	ПК-2.1
6.	Взаимосвязь профессионального самоопределения и карьеры	ПК-3.1
7.	Основные теории карьеры	ПК-2.1
8.	Концепции развития карьеры	ПК-2.1

№	Вопрос	Код компетенции
9.	Психолого-акмеологическая концепция карьеры	ПК-2.1
10.	Сущность и классификации факторов карьеры	ПК-2.2, ПК-3.2
11.	Критерии успешной и эффективной карьеры	ПК-3.1
12.	Кризисы и барьеры в карьере	ПК-3.1
13.	Карьерный потенциал личности	ПК-2.1
14.	Мотивация карьеры	ПК-2.1
15.	Гендерные аспекты карьеры	ПК-3.1
16.	Формирование целей карьеры	ПК-3.1
17.	Разработка плана карьеры	ПК-3.1
18.	Диагностика и развитие карьерного потенциала	ПК-2.1
19.	Системный подход к управлению карьерой	ПК-2.3, ПК-3.3
20.	Принципы управления карьерой	ПК-2.3, ПК-3.3
21.	Функции и методы управления карьерой	ПК-2.1
22.	Технология планирования карьеры	ПК-3.1
23.	Формирование кадрового резерва	ПК-2.1
24.	Технологии психологического сопровождения карьеры	ПК-3.1
25.	Карьера в государственной и муниципальной службе	ПК-3.1
26.	Специфика карьерного менеджмента в предпринимательских структурах	ПК-2.1
27.	Условия эффективности управления карьерой	ПК-2.1

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, ПК-3.3
2	ПК-2.1, ПК-3.1
3	ПК-3.1
4	ПК-2.2, ПК-3.2
5	ПК-2.2, ПК-3.2

№ вопроса в тесте	Код индикатора компетенции
6	ПК-2.2, ПК-3.2

Ключ ответов

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

Перечень тестовых вопросов

№ 1. 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.

№ 2. Задание открытой формы. Введите ответ.

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

№ 3. 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.

№ 4. Задание открытой формы. Введите ответ.

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

№ 5. 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.

№ 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.