

ФГБОУ ВО НОВОСИБИРСКИЙ ГАУ

Кафедра государственного и муниципального администрирования

УТВЕРЖДЕН

Рег. № УП.ОЗ-61
« 05 » 10 2022 г.

на заседании кафедры
Протокол от « 14 » 08 2022 г. № 2
Заведующая кафедрой
И.Э. Толстова
(подпись)

ФОНД

ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Б1.В.ДВ.06.01 Технология карьеры

38.03.03 Управление персоналом

Код и наименование направления подготовки

профиль: **Управление персоналом**

основной вид деятельности: **организационно-управленческая
и экономическая**

дополнительный вид деятельности:

(профиль и виды деятельности)

Новосибирск 2022

**Паспорт
фонда оценочных средств**

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
1	Введение	ПК-3 ПК-7	<i>Эссе, доклады</i>
2	Жизненные планы человека. Профориентация и профессиональный выбор	ПК-3 ПК-7	<i>Эссе, доклады</i>
3	Карьера как стратегия трудовой жизни	ПК-3 ПК-7	<i>Эссе, доклады</i>
4	Культура и властные доминанты в организации как факторы построения карьеры	ПК-3 ПК-7	<i>Эссе, доклады</i>
5	Управление карьерой персонала	ПК-3 ПК-7	<i>Эссе, доклады</i>
6	Обучение персонала. Особенности обучения взрослых	ПК-3 ПК-7	<i>Эссе, доклады</i>
7	Образовательные технологии при обучении персонала	ПК-3 ПК-7	<i>Эссе, доклады</i>
8	Контроль знаний при обучении персонала	ПК-3 ПК-7	<i>Эссе, доклады</i>
9	Адаптация персонала	ПК-3 ПК-7	<i>Эссе, доклады</i>
	Реферат, зачет	ПК-3 ПК-7	<i>Темы реферата, вопросы к зачету</i>

Темы рефератов

по дисциплине Технология карьеры

1. Человек и его роль в современной организации.
2. Этапы профессионального пути.
3. Возрастные кризисы и карьера.
4. Профильное образование и профессиональное самоопределение.
5. Ошибки и трудности на пути профессионального самоопределения.
6. Типы карьеры.
7. Цели карьеры.
8. Техника управления карьерой.
9. Мотивы карьерного роста.
10. План карьерного роста.
11. Якоря карьеры по Э. Шейну.
12. Основополагающие принципы отношений организации и сотрудников.
13. Современные тенденции в отношениях сотрудника и организации.
14. Факторы, способствующие управлению карьерой.
15. Классификация карьерных перемещений.

Написание рефератов – это самостоятельная работа студентов с учебной, научно-методической литературой с целью закрепления знаний по изучаемому предмету, более полного раскрытия одной из изучаемых тем.

Целью реферата является изучение специальной литературы по данной дисциплине, а также формирование навыков самостоятельного, творческого решения учебных и исследовательских задач в процессе подготовки к профессиональной практической деятельности.

Реферат требует глубокого изучения первоисточников, умения связывать их теоретические положения с современностью, проводить глубокий анализ, делать практические выводы, уметь вести дискуссии. Реферат становится плодом коллективного творчества, когда идеи не только формулируются автором, но и обсуждаются аудиторией во время защиты реферата.

Реферат должен быть оформлен в соответствии с требованиями государственных стандартов и методических указаний.

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕФЕРАТА:

- оценка «зачтено» выставляется студенту, если выполнены все требования к написанию и защите реферата: обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём,

соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы на дополнительные вопросы. Работа может быть зачтена и в том случае, когда основные требования к реферату и его защите выполнены, но при этом допущены недочёты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объём реферата; имеются упущения в оформлении; на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы;

- оценка «не зачтено» – тема реферата не раскрыта, задания не выполнены, обнаруживается существенное непонимание проблемы.

Вопросы к зачету
по дисциплине Технология карьеры

1. Этапы жизненного пути личности.
2. Нормативные возрастные и исторические факторы в формировании жизненного пути человека. Ненормативные факторы.
3. Возрастные кризисы и карьера.
4. Этапы профессионального пути.
5. Профильное образование и профессиональный выбор.
6. Ошибки и трудности на пути профессионального самоопределения.
7. Классификация типов карьеры.
8. Качества, подлежащие учету при оценке и отборе кандидатов для выдвижения на вакантную должность руководителя.
9. Техника управления карьерой.
10. Якоря карьеры по Э. Шейну.
11. Карьера и типы организационной культуры.
12. Влияние организационной культуры на карьеру женщин.
13. Причины медленной карьеры со стороны организации и со стороны сотрудника.
14. Современные изменения условий построения карьеры.
15. Основополагающие принципы отношений организации и сотрудников.
16. Классификация карьерных перемещений.
17. Зависимость карьерного роста от индивидуально-психологических особенностей работника.
18. Ротация персонала.
19. Кадровый резерв.
20. Делегирование полномочий.
21. Аттестация персонала.
22. Особенности обучения взрослых.
23. Цикл Колба при обучении персонала.
24. Первичная и вторичная адаптация персонала.
25. Современные приемы и методы адаптации персонала.
26. Особенности социально-психологической адаптации новичка в коллективе.

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ СТУДЕНТОВ НА ЗАЧЁТЕ:

Отметка «зачтено» предполагает:

- хорошее знание основных терминов и понятий курса;
- последовательное изложение материала курса;
- умение формулировать некоторые обобщения по теме вопросов;
- достаточно полные ответы на вопросы.

Отметка «не зачтено» предполагает:

- неудовлетворительное знание основных терминов и понятий курса;
- отсутствие логики и последовательности в изложении материала курса;
- неумение формулировать отдельные выводы и обобщения по теме вопросов.

Темы эссе
по дисциплине Технология карьеры

Тема 1. Введение.

Эссе "Человек и его роль в современной организации".

Тема 2. Жизненные планы человека. Профориентация и профессиональный выбор.

Эссе по результатам самообследования тестовой методикой "Профассоциации".

Тема 3. Карьера как стратегия трудовой жизни.

Эссе по результатам самообследования методикой диагностики ценностных ориентаций в карьере «Якоря карьеры» (Э.Шейн, перевод и адаптация В.А.Чикер, В.Э.Винокурова).

Тема 4. Культура и властные доминанты в организации как факторы построения карьеры.

Эссе "Влияние различных аспектов организационной культуры на карьерный рост сотрудников".

Тема 5. Управление карьерой персонала.

Эссе по результатам самообследования тестовой методикой Голланда.

Тема 6. Обучение персонала.

Эссе по результатам самообследования анкетой Ю.А. Долженко.

Тема 7. Образовательные технологии при обучении персонала.

Эссе "Образовательные технологии при обучении персонала"

Тема 8. Контроль знаний при обучении персонала.

Эссе "Сравнительный анализ различных методов контроля знаний при обучении персонала".

Тема 9. Адаптация персонала.

Эссе по результатам самообследования тестовой методикой диагностики социально-психологической адаптации К. Роджерса и Р. Даймонда.

1. Отлично (5 баллов)

Эссе составлено по существу, грамотно, не содержит посторонней информации, стилистических и фактических ошибок, соответствует предложенному объему в 1,5-2 страницы рукописного текста, полностью отражает все заявленные вопросы.

2. Хорошо (4 балла)

Эссе составлено по существу, в целом грамотно, может содержать некоторую постороннюю информацию, отдельные непринципиальные фактические ошибки и/или стилистические погрешности, в основном отражает все заявленные вопросы.

3. Удовлетворительно (3 балла)

Эссе в целом составлено по существу, но отражает не все заявленные вопросы; слишком коротко или, напротив, слишком длинно, за счет включения информации, не относящейся к сути заявленных вопросов; содержит серьезные фактические ошибки и/или стилистические погрешности.

4. Неудовлетворительно (2 балла)

Эссе не составлено, либо не отражает существа заявленных вопросов; составлено безграмотно; содержит фактические ошибки, носящие принципиальный характер.

Темы выступления студентов с докладами
по дисциплине Технология карьеры

Тема 1. Введение.

1. Человек и его роль в современной организации.
2. Этапы жизненного пути личности.
3. Нормативные возрастные и исторические факторы.
4. Ненормативные факторы.
5. Возрастные кризисы.
6. Этапы профессионального пути.

Тема 2. Жизненные планы человека. Профориентация и профессиональный выбор.

1. Профильное образование и его роль в профессиональном выборе.
2. Ошибки и трудности на пути профессионального самоопределения.

Тема 3. Карьера как стратегия трудовой жизни.

1. Типология карьеры.
2. Классификация типов карьеры, основанная на организационном поведении руководителей.
3. Личностные ориентации, определяющие выбор карьеры.
4. Мотивы карьерного роста.
5. Цели карьеры.
6. Качества, подлежащие учету при оценке и отборе кандидатов для выдвижения на вакантную должность руководителя.
7. Техника управления карьерой.
8. План карьерного роста.
9. Якоря карьеры по Э. Шейну.

Тема 4. Культура и властные доминанты в организации как факторы построения карьеры.

1. Карьера и типы организационной культуры.
2. Влияние организационной культуры на карьеру женщин.
3. Причины медленной карьеры со стороны организации и со стороны сотрудника.
4. Изменения условий построения карьеры.
5. Современные тенденции в отношениях сотрудника и организации.
6. Типичные заблуждения относительно карьеры.
7. Основополагающие принципы отношений организации и сотрудников.

Тема 5. Управление карьерой персонала.

1. Общие представления об управлении карьерой.
2. Факторы, способствующие управлению карьерой.
3. Классификация карьерных перемещений.
4. Зависимость карьерного роста от индивидуально-психологических особенностей работника.
5. Ротация персонала.
6. Кадровый резерв.
7. Делегирование полномочий.
8. Аттестация персонала.

Тема 6. Обучение персонала.

1. Особенности обучения взрослых.
2. Определение стиля обучения по Ю.А. Долженко.
3. Цикл Колба при обучении персонала.

Тема 7. Образовательные технологии при обучении персонала.

1. Игровые технологии.
2. Управленческие пединки.
3. Групповая дискуссия.
4. Мозговой штурм.
5. Учебная фирма.
6. Метод кейсов.

Тема 8. Контроль знаний при обучении персонала.

1. Уровень развития компетенций.
2. Этапы контроля знаний и требования к контролю.
3. Тестовый контроль знаний.
4. Контролирующие материалы применительно к уровням обучения.

Тема 9. Адаптация персонала.

1. Сущность и виды адаптации персонала.
2. Первичная и вторичная адаптация персонала.
3. Психологическая, организационная, социально-психологическая, профессиональная (производственная) адаптация персонала.
4. Стажировка и испытательный срок.
5. Современные приемы и методы адаптации персонала.
6. Особенности социально-психологической адаптации новичка в коллективе.

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ВЫСТУПЛЕНИЙ СТУДЕНТОВ С ДОКЛАДАМИ

- Оценки «отлично» заслуживает доклад, полностью соответствующий заявленной теме, сделанный хорошим научным языком и выполненный в пределах регламента (10-15 минут). Доклад должен сопровождаться показом правильно оформленных слайдов, отличающихся хорошей наглядностью и удобных для восприятия аудитории.
- Оценки «хорошо» заслуживает доклад, в целом соответствующий заявленной теме, выполненный в пределах регламента (10-15 минут) или с небольшими от него отклонениями, или содержащий фактические ошибки, не носящие принципиального характера. Доклад должен сопровождаться показом слайдов, отличающихся достаточной наглядностью и доступных для восприятия аудитории.
- Оценки «удовлетворительно» заслуживает доклад, в целом соответствующий заявленной теме, но с некоторыми отклонениями от нее или с существенными отклонениями от регламента, а также содержащий существенные фактические ошибки, либо трудный для восприятия аудитории вследствие бессистемной подачи материала и/или ненаучного языка докладчика. Доклад должен сопровождаться показом слайдов, отличающихся достаточной наглядностью.
- Оценки «неудовлетворительно» заслуживает должным образом не подготовленный доклад, или доклад, не соответствующий заявленной теме; доклад, содержащий фактические ошибки, носящие принципиальный характер, при игнорировании регламента, не сопровождаемый показом слайдов или с показом некачественно выполненных слайдов, недоступных восприятию аудитории.

ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ОЦЕНКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ «ТЕХНОЛОГИЯ КАРЬЕРЫ»

Направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом

Формируемые компетенции:

1. Знанием основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владение методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике (ПК-3).

Задание 1. По мнению какого автора выбор карьеры – это выражение личности?

- а) Дж. Локка;
- б) Дж. Голланда;
- в) М. Вебера;
- г) Г. Минцберга.

Ответ: б

Задание 2. Этап карьеры определяется:

- а) временным периодом развития личности;
- б) фазой развития профессионала;
- в) периодом овладения деятельностью;
- г) все ответы правильные.

Ответ: г

Задание 3. Какие две группы условий влияют на формирование карьеры?

- а) объективные и особенные;
- б) субъективные и объективные;
- в) особенные и специфические;
- г) специфические и субъективные.

Ответ: б

Задание 4. Какие объективные условия формирования карьеры связаны с повышенным риском, угрожающим жизни?

- а) социально-экономические;
- б) кризисные;
- в) общие;
- г) кадровые.

Ответ: б

Задание 5. Какого типа личности нет в системе Голланда?

- а) реалистический;
- б) исследовательский;
- в) артистический;
- г) одухотворенный.

Ответ: г

Задание 6. Тип личности (по Голланду) предпочитает деятельность, связанную с манипуляциями инструментами и механизмами.

Ответ: а

Задание 7. По характеру протекания различают типы карьеры:

Ответ:

Задание 8. Вид карьеры, предполагающий профессиональный рост движения по разрядам тарифной сетки – _____ карьера.

Ответ:

Задание 9. Какие работники относятся к категории служащих?

Ответ:

Задание 10. Типовой маршрут профессионально-квалификационного продвижения для каждой категории руководителей и специалистов – это:

Ответ:

По ПК-3 получены результаты: _____

2. Знанием целей, задач и видов аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, умение разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала и владением навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала (ПК-7).

Задание 1. Правила управления деловой карьерой представляют собой:

- а) принципы поведения индивида в организации;
- б) принципы поведения индивида в обществе;
- в) принципы поведения индивида по планированию и осуществлению служебного роста.

Ответ: в

Задание 2. В какой период идет процесс роста квалификации работника, продвижение по служебной лестнице?

- а) этап сохранения;
- б) этап становления;
- в) этап продвижения.

Ответ: в

Задание 3. Карьера – это

- а) отношения между предпринимателями;
- б) процесс профессионального роста человека;
- в) система общественного труда.

Ответ: б

Задание 4. Какой уровень не могут иметь социально-трудовые отношения?

- а) групповой;
- б) простой;
- в) смешанный

Ответ: б

Задание 5. Какие преимущества создает для организации развитие карьеры?

- а) удовлетворенность трудом;
- б) возможность планировать профессиональный рост;
- в) сокращение текучести кадров

Ответ: в

Задание 6. Этапы карьеры (уберите лишнее):

- а) этап становления;
- б) конечный этап;
- в) этап сохранения;
- г) этап завершения.

Ответ: б

Задание 7. Какие стадии проходит человек в ходе своей карьеры?

- а) стадия стабильной работы, подготовительная, вторая, заключительная;
- б) предварительная, первоначальная, стадия стабильной работы, стадия отставки;
- в) первая, вторая, третья, заключительная

Ответ: б

Задание 8. Какой возрастной промежуток длится этап завершения?

- а) от 45 до 60 лет;
- б) от 30 до 45 лет;
- в) от 60 до 65 лет;
- г) от 45 до 65 лет.

Ответ: в

Задание 9. Какой возрастной промежуток длится этап сохранения?

- а) от 45 до 60 лет;
- б) от 30 до 45 лет;
- в) от 60 до 65 лет;
- г) от 45 до 65 лет.

Ответ: а

Задание 10. От 25 до 30 лет длится какой этап карьеры?

- а) этап становления;
- б) этап продвижения;
- в) этап сохранения;
- г) этап завершения.

Ответ: а

Задание 11. Как определяется этап карьеры?

- а) фазой развития профессионала;
- б) временным периодом развития личности;
- в) оба варианта верны;
- г) нет верного ответа.

Ответ: в

Задание 12. Выявляя профпригодность работника и потенциал его профессионального развития, следует использовать:

- а) карьерограмму и интервью;
- б) карьерный план работника и анкетирование;
- в) профессиограмму и тестирование;
- г) карьерный контроль.

Ответ: в

Задание 13. Группа сотрудников организации, обладающая потенциалом для занятия управленческих должностей – это

- а) претенденты на вакансию;

- б) резерв на выдвижение;
 - в) резерв на сокращение;
 - г) резерв руководителей.
- Ответ: г

Задание 14. Если молодой специалист, проработав 2 года в организации, проявил активность, компетентность, мотивирован на работу, то его можно порекомендовать для зачисления:

- а) в резерв на сокращение;
- б) в управленческий резерв;
- в) в резерв на выдвижение;
- г) в претенденты на вакансию.

Ответ: в

Задание 15. Если тридцатилетний специалист по продажам, успешно работавший в организации, стал проявлять халатное отношение к работе, раздражительность, конфликтовать с сослуживцами – такое поведение, скорее всего, вызвано кризисом:

- а) адаптации;
- б) профессиональной карьеры;
- в) профессионального роста;
- г) профессиональной самоактуализации.

Ответ: б

Задание 16. Изменение должностного статуса человека, его социальной роли, увеличение степени и пространства должностного авторитета называется – это:

Ответ:

Задание 17. Если карьера предполагает чередование вертикального и горизонтального роста, то это карьера _____

Ответ:

Задание 18. _____ карьера предполагает подъем с одной ступени структурной иерархии на другую. Пронсходит повышение в должности, которой сопровождается ростом оплаты труда.

Ответ:

Задание 19. _____ карьера — вид карьеры, который предполагает перемещение в другую функциональную область, расширение и усложнение задач или смену служебной роли в рамках одного уровня структурной иерархии, сопровождаемые увеличением оплаты труда.

Ответ:

Задание 20. Когда молодой специалист через полгода после прихода в организацию подает заявление об увольнении, это, скорее всего, связано с кризисом _____ адаптации _____

Ответ:

Задание 21. Комплексное оценочное мероприятие, направленное на определение степени соответствия компетенций работника требованиям занимаемой должности, называется:

Ответ:

Задание 22. На основании аттестации часть работников, соответствующих должности, была направлена на обучение, часть – на повышение, а третья часть в:

Ответ:

Задание 23. Негативные изменения личности и способа деятельности, обусловленные профессиональными факторами, называются профессиональной _____

Ответ:

Задание 24. На _____ фазе профессионального кризиса проблемы не всегда осознаются, но проявляются в раздражительности, недовольстве оплатой труда, организацией, руководителем.

Ответ:

Задание 25. Основной критерий подбора кандидатов в резерв на выдвижение – это:

Ответ:

Задание 26. Доверительные обращения руководителя к сотруднику есть проявления _____

Ответ:

Задание 27. Источниками формирования резерва кадров являются:

Ответ:

Задание 28. _____ карьера – когда работник в рамках одной профессии проходит различные стадии карьеры.

Ответ:

Задание 29. Индивидуально осознанная позиция и поведение, связанное с трудовым опытом и деятельностью на протяжении рабочей жизни человека называется карьерой _____

Ответ:

Задание 30. На какие два основных вида ученые разделяют деловую карьеру в зависимости от места ее развития?

Ответ:

По ПК-7 получены результаты: _____

Критерии оценки результатов тестирования:

- оценка «отлично» выставляется студенту, если он отвечает верно на 80-100 % вопросов.
- оценка «хорошо», выставляется студенту, если он отвечает верно на 70-79 % вопросов.
- оценка «удовлетворительно», выставляется студенту, если он отвечает верно на 60-69 % вопросов
- оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если он не освоил материал темы, даст менее 60% правильных ответов.

Итого по дисциплине количество баллов _____

**МАТРИЦА СООТВЕТСТВИЯ КРИТЕРИЕВ ОЦЕНКИ УРОВНЯ
СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ**

Критерии оценки	Уровень сформированности компетенций
Оценка по пятибалльной системе	
«Отлично»	«Высокий уровень»
«Хорошо»	«Повышенный уровень»
«Удовлетворительно»	«Пороговый уровень»
«Неудовлетворительно»	«Не достаточный»
Оценка по системе «зачет – незачет»	
«Зачтено»	«Достаточный»
«Не зачтено»	«Не достаточный»

Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

1. Положение «О балльно-рейтинговой системе аттестации студентов»: СМК ПНД 08-01-2022, введено приказом от 28.09.2011 №371-О (<http://nsau.edu.ru/file/403>: режим доступа свободный);
2. Положение «О проведении текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся в ФГБОУ ВО Новосибирский ГАУ»: СМК ПНД 77-01-2022, введено в действие приказом от 03.08.2015 №268а-О (<http://nsau.edu.ru/file/104821>: режим доступа свободный).