

**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ**
Технологии карьерного менеджмента

Код модуля
1150744(1)

Модуль
Карьерный менеджмент в Индустрии 4.0

Екатеринбург

Оценочные материалы составлены автором(ами):

№ п/п	Фамилия, имя, отчество	Ученая степень, ученое звание	Должность	Подразделение
1	Казаева Евгения Анатольевна	доктор педагогических наук, доцент	профессор	управление персоналом и психологии
2	Сабитова Екатерина Александровна		старший преподаватель	управления персоналом и психологии

Согласовано:

Управление образовательных программ

Е.С. Комарова

Авторы:

- Казаева Евгения Анатольевна, профессор, управление персоналом и психологии
- Сабитова Екатерина Александровна, старший преподаватель, управления персоналом и психологии

1. СТРУКТУРА И ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ Технологии карьерного менеджмента

1.	Объем дисциплины в зачетных единицах	4	
2.	Виды аудиторных занятий	Лекции Практические/семинарские занятия	
3.	Промежуточная аттестация	Зачет	
4.	Текущая аттестация	Контрольная работа	1
		Домашняя работа	1

2. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ (ИНДИКАТОРЫ) ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ Технологии карьерного менеджмента

Индикатор – это признак / сигнал/ маркер, который показывает, на каком уровне обучающийся должен освоить результаты обучения и их предъявление должно подтвердить факт освоения предметного содержания данной дисциплины, указанного в табл. 1.3 РПМ-РПД.

Таблица 1

Код и наименование компетенции	Планируемые результаты обучения (индикаторы)	Контрольно-оценочные средства для оценивания достижения результата обучения по дисциплине
1	2	3
ПК-12 -Способен управлять профессиональной карьерой сотрудников в условиях цифровизации	З-2 - Сделать обзор методов определения и оценки личностных и профессиональных компетенций, развития личной и профессиональной эффективности, в том числе с применением цифровых инструментов П-2 - Организовать мероприятия по развитию и построению профессиональной карьеры, обучению, адаптации и стажировки, анализировать эффективность мероприятий и разрабатывать предложения по	Домашняя работа Зачет Лекции Практические/семинарские занятия

	<p>совершенствованию, применяя различные карьерные стратегии</p> <p>П-3 - Разрабатывать планы профессиональной карьеры работников, в том числе с управлением по компетенциям на основе моделей компетенций</p> <p>П-4 - Предлагать технологии управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала с учетом специфики компании, в том числе путем создания высококачественного и читаемого контента в любом цифровом формате на различных цифровых платформах</p> <p>У-1 - Анализировать уровень общего развития и профессиональной квалификации персонала и оценивать кадровый потенциал организации</p> <p>У-4 - Выбирать и определять технологии и методы развития и построения профессиональной карьеры, развития личной и профессиональной эффективности, включая медиа инструменты продвижения сотрудников в социальных сетях компании</p> <p>У-7 - Обосновать критерии эффективности мероприятий по развитию персонала и построению профессиональной карьеры</p>	
<p>ПК-14 -Способен проводить исследование и формирование моделей компетенций персонала в Индустрии 4</p>	<p>З-1 - Характеризовать основы методологии различных подходов к разработке Модели компетенций на работе и ее применению в развитии и построении профессиональной карьеры персонала</p> <p>П-3 - Разрабатывать предложения по применению разных типов модели компетенций (корпоративной, профессиональной группы или должности) для решения задач</p>	<p>Зачет Контрольная работа Лекции Практические/семинарские занятия</p>

	<p>обучения и развития, управления карьерой персонала</p> <p>У-2 - Анализировать и систематизировать информацию о перечне компетенций для определенных типов модели компетенций из источников, а также справочников, нормативно-правовой документации и иных документов по персоналу, включая информационные системы, базы данных, прогнозы рынка труда для поиска и отбора компетенций под задачи ее проектирования</p> <p>У-3 - Определять систему, технологию и методы исследования моделей компетенций, применяемых в организациях различного типа для решения задач подбора, обучения и развития, управления карьерой персонала в Индустрии 4.0</p>	
--	--	--

3. ПРОЦЕДУРЫ КОНТРОЛЯ И ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ В РАМКАХ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ В БАЛЬНО-РЕЙТИНГОВОЙ СИСТЕМЕ (ТЕХНОЛОГИЧЕСКАЯ КАРТА БРС)

3.1. Процедуры текущей и промежуточной аттестации по дисциплине

1. Лекции: коэффициент значимости совокупных результатов лекционных занятий – 0.4		
Текущая аттестация на лекциях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
<i>контрольная работа</i>	8,13	100
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по лекциям – 0.4		
Промежуточная аттестация по лекциям – зачет		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по лекциям – 0.6		
2. Практические/семинарские занятия: коэффициент значимости совокупных результатов практических/семинарских занятий – 0.6		
Текущая аттестация на практических/семинарских занятиях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах

<i>домашняя работа</i>	8,6	50
<i>работа на практических занятиях</i>	8,16	50
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по практическим/семинарским занятиям– 1		
Промежуточная аттестация по практическим/семинарским занятиям–нет		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по практическим/семинарским занятиям– не предусмотрено		
3. Лабораторные занятия: коэффициент значимости совокупных результатов лабораторных занятий –не предусмотрено		
Текущая аттестация на лабораторных занятиях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по лабораторным занятиям -не предусмотрено		
Промежуточная аттестация по лабораторным занятиям –нет		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по лабораторным занятиям – не предусмотрено		
4. Онлайн-занятия: коэффициент значимости совокупных результатов онлайн-занятий –не предусмотрено		
Текущая аттестация на онлайн-занятиях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по онлайн-занятиям -не предусмотрено		
Промежуточная аттестация по онлайн-занятиям –нет		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по онлайн-занятиям – не предусмотрено		

3.2. Процедуры текущей и промежуточной аттестации курсовой работы/проекта

Текущая аттестация выполнения курсовой работы/проекта	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
Весовой коэффициент текущей аттестации выполнения курсовой работы/проекта– не предусмотрено		
Весовой коэффициент промежуточной аттестации выполнения курсовой работы/проекта– защиты – не предусмотрено		

4. КРИТЕРИИ И УРОВНИ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ

4.1. В рамках БРС применяются утвержденные на кафедре/институте критерии (признаки) оценивания достижений студентов по дисциплине модуля (табл. 4) в рамках контрольно-оценочных мероприятий на соответствие указанным в табл.1 результатам обучения (индикаторам).

Таблица 4

Критерии оценивания учебных достижений обучающихся

Результаты обучения	Критерии оценивания учебных достижений, обучающихся на соответствие результатам обучения/индикаторам
Знания	Студент демонстрирует знания и понимание в области изучения на уровне указанных индикаторов и необходимые для продолжения обучения и/или выполнения трудовых функций и действий, связанных с профессиональной деятельностью.
Умения	Студент может применять свои знания и понимание в контекстах, представленных в оценочных заданиях, демонстрирует освоение умений на уровне указанных индикаторов и необходимых для продолжения обучения и/или выполнения трудовых функций и действий, связанных с профессиональной деятельностью.
Опыт /владение	Студент демонстрирует опыт в области изучения на уровне указанных индикаторов.
Другие результаты	Студент демонстрирует ответственность в освоении результатов обучения на уровне запланированных индикаторов. Студент способен выносить суждения, делать оценки и формулировать выводы в области изучения. Студент может сообщать преподавателю и коллегам своего уровня собственное понимание и умения в области изучения.

4.2 Для оценивания уровня выполнения критериев (уровня достижений обучающихся при проведении контрольно-оценочных мероприятий по дисциплине модуля) используется универсальная шкала (табл. 5).

Таблица 5

Шкала оценивания достижения результатов обучения (индикаторов) по уровням

Характеристика уровней достижения результатов обучения (индикаторов)				
№ п/п	Содержание уровня выполнения критерия оценивания результатов обучения (выполненное оценочное задание)	Шкала оценивания		
		Традиционная характеристика уровня		Качественная характеристика уровня
1.	Результаты обучения (индикаторы) достигнуты в полном объеме, замечаний нет	Отлично (80-100 баллов)	Зачтено	Высокий (В)
2.	Результаты обучения (индикаторы) в целом достигнуты, имеются замечания, которые не требуют обязательного устранения	Хорошо (60-79 баллов)		Средний (С)
3.	Результаты обучения (индикаторы) достигнуты не в полной мере, есть замечания	Удовлетворительно (40-59 баллов)		Пороговый (П)
4.	Освоение результатов обучения не соответствует индикаторам, имеются существенные ошибки и замечания, требуется доработка	Неудовлетворительно (менее 40 баллов)	Не зачтено	Недостаточный (Н)

5.	Результат обучения не достигнут, задание не выполнено	Недостаточно свидетельств для оценивания	Нет результата
----	---	--	----------------

5. СОДЕРЖАНИЕ КОНТРОЛЬНО-ОЦЕНОЧНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ

5.1. Описание аудиторных контрольно-оценочных мероприятий по дисциплине модуля

5.1.1. Лекции

Самостоятельное изучение теоретического материала по темам/разделам лекций в соответствии с содержанием дисциплины (п. 1.2. РПД)

5.1.2. Практические/семинарские занятия

Примерный перечень тем

1. Понятие и виды карьеры персонала.
2. Стадии карьеры персонала.
3. Система управления карьерой в современных условиях.
4. Организационные технологии управления карьерой.
5. Деловая оценка персонала.
6. Система обучения персонала и её связь с управлением карьерой.
7. Моделирование индивидуальной карьеры.

Примерные задания

Тема 3. Система управления карьерой в современных условиях.

План занятия:

1. Как различные теории карьеры можно использовать в изучении карьерного развития?
2. В чем суть теории выбора карьеры?
3. Как различные теории карьеры можно использовать в изучении карьерного развития?
4. Проиллюстрируйте примерами экономический подход к выделению концепций карьеры.
5. Каким образом соотносятся между собой теория Е.А. Климова о становлении профессионала и П.Я. Гальперина о поэтапном формировании умственных действий?

Тема 7. Моделирование индивидуальной карьеры.

План занятия:

1. Профессиональная зрелость личности.
2. Социальный образ Я и карьернопрофессиональная направленность.
3. Жизненные и профессиональные ценностные ориентации и цели личности.
4. Личностные качества как резервы профессиональной самореализации.
5. Техники самопознания своих сильных и слабых сторон.
6. Схема планирования профессионального пути.
7. Характеристики профессионального плана: реалистичность, оптимистичность,

дифференцированность.

8. Анализ и осмысление индивидуальных жизненных и профессиональных перспектив.

LMS-платформа – не предусмотрена

5.2. Описание внеаудиторных контрольно-оценочных мероприятий и средств текущего контроля по дисциплине модуля

Разноуровневое (дифференцированное) обучение.

Базовый

5.2.1. Контрольная работа

Примерный перечень тем

1. Профессиональное развитие в системе управления персоналом организации.
2. Понятие карьеры. Критерии и факторы карьерного успеха.
3. Типология (виды) и конфигурации карьеры.
4. Классификация технологий карьеры.
5. Развитие карьеры персонала в организации.
6. Кадровый резерв; цель, задачи и алгоритм работы.
7. Человек как главный ресурс организации.
8. Работа с молодежью как эффективный инструмент управления карьерой.
9. Карьера в условиях кризисных явлений в экономике: что меняется в технологиях управления карьерой?
10. Личностные характеристики и планирование карьеры.
11. Личность, как субъект управления карьерой. Технологии управления карьерой на индивидуальном уровне.
12. Профессиональные кризисы и работа по поддержке развития карьеры.
13. Работа с кадровым резервом как элемент системы профессионального развития персонала.

Примерные задания

Тема 13. Работа с кадровым резервом как элемент системы профессионального развития персонала.

При рассмотрении темы контрольной работы необходимо ответить на следующие вопросы:

1. Кадровый резерв; цель, задачи и алгоритм работы.
2. Виды кадрового резерва. Особенности работы с резервом на выдвижение.
3. Особенности работы с резервом руководителей.

LMS-платформа – не предусмотрена

5.2.2. Домашняя работа

Примерный перечень тем

1. Обоснования выбора способа построения профессиональной карьеры.
2. Самооценка готовности к выполнению трудовых функций.

3. Индивидуальное планирование карьеры.
4. Технология индивидуального консультирования по карьере.
5. Технология группового консультирования по карьере.
6. Планирование деловой карьеры. Карьерограмма.
7. Эффективный карьерный менеджмент в современной бизнес-организации (на примере любой организации).
8. Психологическое и организационное сопровождение карьеры.

Примерные задания

Тема 9: Обоснования выбора способа построения профессиональной карьеры.

Цель: Составить план профессиональной карьеры.

Ход работы и порядок её выполнения:

Алгоритм составления плана профессиональной карьеры.

1. Напишите на бумаге ваш личный перспективный план развития. Укажите, каких целей вы хотели бы добиться, какого положения в компании, уровня зарплаты с указанием сроков.
2. Напишите, что вас не удовлетворяет в вашей личной жизни, что бы вы хотели изменить, почему.
3. Реально оцените ваши шансы для желаемых перемен. Что вы можете сделать сами, для чего потребуется помощь со стороны? Чего вам это будет стоить? Чем придется пренебречь для достижения цели? Стоит ли цель таких усилий и жертв?
4. Выпишите цели и пути их осуществления в порядке важности по убыванию. Служебные и личные цели, если предполагается, что вы намерены их достичь одновременно, должны быть записаны в одном временном интервале с точным указанием, чем вы собираетесь пожертвовать во имя достижения цели. Укажите альтернативные пути достижения цели по принципу логического оператора «если». «Если я предприму такие шаги, то получу такой результат, если не предприму, то результат будет, скорее всего, такой».
5. Для каждой поставленной цели укажите сроки, в которые вы предполагаете достичь намеченного. Укажите, что вы будете делать, если по каким-то причинам вам не удастся достичь желаемого результата - измените цель на альтернативную, продлите сроки выполнения первоначального плана, пойдите на дополнительные жертвы или инвестиции.
6. Пометьте каждую поставленную перед вами задачу буквами «А», «Б», «С» по степени важности для достижения поставленной цели. «А» - очень важные, выполнение которых нельзя перепоручить, «Б» - просто важные, которые можно в ряде случаев перепоручить и «С» - рутина, без которой не обойтись.
7. Выберите в ряду «А», «Б», «С» задачи, которые вы можете выполнить самостоятельно. В особую строку выпишите дела, которые потребуют посторонней помощи. Особо определите, кто и как может вам помочь в выполнении намеченного плана.
8. Составьте пошаговый, т.е. годовой, квартальный, месячный, недельный и ежедневный планы. Распределите ваше время таким образом, чтобы вы могли до 15% времени заниматься выполнением задач «А», до 20 % выполнением задач «В» и не больше 65% задачами «С».

9. При составлении плана оставляйте временной интервал между делами на всякие непредвиденные события - болезнь, отсутствие сотрудника, различные катаклизмы местного и глобального значения.

Помните, что к одной и той же цели можно прийти разными «маршрутами».

LMS-платформа – не предусмотрена

5.3. Описание контрольно-оценочных мероприятий промежуточного контроля по дисциплине модуля

5.3.1. Зачет

Список примерных вопросов

1. Стратегический анализ и карта управления карьерой.
2. Стратегический анализ внешних и внутренних факторов развития карьеры.
3. Карьерные кризисы.
4. Стратегическая карта управления карьерой.
5. Служебно-профессиональное продвижение и развитие компетенций.
6. Система продвижения линейных руководителей, основные этапы.
7. Виды карьеры: экспертная, вертикальная, смешанная и другие.
8. Понятия карьерной среды и ее влияние на развития карьеры.
9. Жизненный цикл профессиональной карьеры.
10. Типы и стадии деловой карьеры.
11. Модели деловой карьеры.
12. Виды занятости – работа в найме, фриланс, стажировки, предпринимательство.
13. Инструменты для определения карьерных целей и типов карьеры и их характеристика (Матрица Коха, коучинговый подход, профессиональное типирование и др.).
14. Компетенции, оцениваемые работодателями, их виды (общекорпоративные, функциональные, менеджерские).
15. Функция менеджера: роли и компетенции в управлении карьерой сотрудников.
16. Методологические основы управления профессиональными компетенциями в обучении персонала.
17. Диагностика ценностей в организации и их согласование с моделями компетенций.
18. Основные модели ценностей, особенности ценностей и культуры бизнеса в различных организациях.
19. Технологии формирования общекопоративных, функциональных и менеджерских компетенций в организации.
20. Особенности коммуникации с стейкхолдерами при формировании модели компетенции.
21. Основные библиотеки компетенций и работа с ними.
22. Классификация технологий управления карьерой.
23. Управление профессиональными компетенциями с использованием технологий обучения персонала.
24. Особенности реализации управления профессиональными компетенциями в процессе развития персонала.

25. Системы, технологии и методы исследования моделей компетенций, применяемых в организациях различного типа.
26. Методы определения и оценки личностных и профессиональных компетенций.
27. Инструменты для развития компетенций, принципы формирования и способы построения индивидуальных планов развития.
28. Развитие личной и профессиональной эффективности.
29. Критерии эффективности мероприятий по развитию персонала и построению профессиональной карьеры.
30. Разработка планов профессиональной карьеры работников.
31. Построение цикла управления талантами в организации. Технологии управления талантами.
- LMS-платформа – не предусмотрена

5.4 Содержание контрольно-оценочных мероприятий по направлениям воспитательной деятельности

Направление воспитательной деятельности	Вид воспитательной деятельности	Технология воспитательной деятельности	Компетенция	Результаты обучения	Контрольно-оценочные мероприятия
Профессиональное воспитание	целенаправленная работа с информацией для использования в практических целях	Технология формирования уверенности и готовности к самостоятельной успешной профессиональной деятельности	ПК-12	У-4	Домашняя работа Практические/семинарские занятия