

**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ**
Развитие карьеры

Код модуля
1155516(1)

Модуль
Управление кадровым потенциалом

Екатеринбург

Оценочные материалы составлены автором(ами):

№ п/п	Фамилия, имя, отчество	Ученая степень, ученое звание	Должность	Подразделение
1	Казаева Евгения Анатольевна	доктор педагогических наук, профессор	профессор	педагогики и психологии образования

Согласовано:

Управление образовательных программ

Е.С. Комарова

Авторы:

- Казаева Евгения Анатольевна, профессор, педагогики и психологии образования

1. СТРУКТУРА И ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ Развитие карьеры

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

2. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ (ИНДИКАТОРЫ) ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ Развитие карьеры

Индикатор – это признак / сигнал/ маркер, который показывает, на каком уровне обучающийся должен освоить результаты обучения и их предьявление 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 (Управление персоналом)	З-1 - Характеризовать основы профессиональной ориентации З-2 - Сделать обзор методов определения и оценки личностных и профессиональных компетенций, развития личной и профессиональной эффективности, в том числе с применением цифровых инструментов З-3 - Сделать обзор системы, способов, методов, инструментов построения профессиональной карьеры, видов карьерных стратегий в условиях цифрового рынка труда, в том числе основ цифровой самопрезентации и	Домашняя работа Контрольная работа Лекции Практические/семинарские занятия Экзамен

	<p>презентации, медиа контента карьерного продвижения 3-4 - Описывать типы кадрового резерва, критерии формирования и технологии работы с кадровым резервом 3-5 - Определять методы оценки эффективности мероприятий по развитию персонала и построению профессиональной карьеры 3-7 - Описывать правила, процедуры и порядки проведения обучения, адаптации и стажировки, развития и построения профессиональной карьеры персонала П-1 - Подготовить проекты документов, определяющих порядок развития персонала и построения профессиональной карьеры с оценкой затрат У-1 - Анализировать уровень общего развития и профессиональной квалификации персонала и оценивать кадровый потенциал организации У-5 - Определять критерии и обосновать порядок формирования кадрового резерва организации У-7 - Обосновать критерии эффективности мероприятий по развитию персонала и построению профессиональной карьеры</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 – 0.5

Текущая аттестация на лекциях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
<i>контрольная работа</i>	6,8	100
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по лекциям – 1		
Промежуточная аттестация по лекциям – нет		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по лекциям – не предусмотрено		
2. Практические/семинарские занятия: коэффициент значимости совокупных результатов практических/семинарских занятий – 0.5		
Текущая аттестация на практических/семинарских занятиях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
<i>домашняя работа</i>	6,14	50
<i>работа на занятиях</i>	6,16	50
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по практическим/семинарским занятиям – 0.4		
Промежуточная аттестация по практическим/семинарским занятиям – экзамен		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по практическим/семинарским занятиям – 0.6		
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. Практически/семинарские занятия

Примерный перечень тем

1. Планирование карьеры на индивидуальном и организационном уровне.
2. Развитие карьеры на индивидуальном и организационном уровнях.
3. Диагностика и учёт психологических факторов при планировании карьеры.
4. Технологии планирования карьеры.
5. Способы саморазвития и самосовершенствования навыков для личностного и карьерного развития.
6. Презентация и защита индивидуального карьерного плана и портфолио.

Примерные задания

Тема. Технологии планирования карьеры.

Технологии, используемые при планировании карьеры

- технологии эффективной самопрезентации (портфолио карьерного продвижения);
- технологии определения оптимального карьерного пути (карьеро-граммы, карты карьеры);
- технологии оптимизации постановки карьерных целей и процесса разработки планов

карьеры ("Сценарий

анализа карьеры и разработки личного плана развития");

-технологии разработки плана карьеры (А. Я. Кибанова, В. Сандерса, С. Д. Резника, Г. Г.

Зайцева, Н.

Карр-Руфино и др.).

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. Особенности планирования карьеры связанные с возрастом.
2. Моральные принципы и карьера.
3. Образовательный аспект планирования карьеры.
4. Роль мотивации в планировании карьеры.
5. Роль личностных качеств в формировании карьеры.
6. Роль оригинальности и индивидуальности в формировании карьеры.
7. Роль Макиавелли в формировании принципов планирования карьеры.
8. Значимость собственного бренда в карьере.
9. Конфликт, связанный с моральными принципами при карьеростроительстве, и пути его решения.
10. Направления продвижения персонала в организации: преимущества и недостатки.
11. Построение профессиональной карьеры современной российской молодежью.
12. Гендерные аспекты развития карьеры
13. Карьерное пространство человека.
14. Стратегии поведения работника в ситуациях поворота и кризиса карьеры.
15. Карьерная успешность.

Примерные задания

Тема. Карьерная успешность.

При выполнении контрольной работы, ответьте на следующие вопросы:

- Деловая карьера: факторы успеха.
- Понятие «карьерный рост» и «карьерная успешность».
- Факторы, обеспечивающие карьерную успешность.
- Психологические составляющие карьерной успешности. Ее личностные детерминанты, личностно-развивающий потенциал.
- Способы выявления карьерного потенциала и оценка эффективности моделей рангового продвижения.
- Модели карьерного роста.
- Оценка карьерного роста персонала, методы оценки.

LMS-платформа – не предусмотрена

5.2.2. Домашняя работа

Примерный перечень тем

1. Самооценка готовности к выполнению трудовых функций.
2. Сравнение преимуществ и рисков различных способов трудоустройства.

3. Обоснования выбора способа построения профессиональной карьеры.

Примерные задания

Тема. 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. Экзамен

Список примерных вопросов

1. Эволюция представлений о карьере.
 2. Основные положения теории карьеры.
 3. Общая характеристика деловой карьеры.
 4. Факторы, определяющие развитие карьеры.
 5. Понятия карьерной среды и ее влияние на развития карьеры.
 6. Жизненный цикл профессиональной карьеры.
 7. Типы и стадии деловой карьеры.
 8. Модели деловой карьеры.
 9. Разновидности горизонтальной карьеры.
 10. Гендерные аспекты карьеры.
 11. Карьерные мотивы и ориентации как динамические системы.
 12. Методики диагностики ценностных ориентаций в карьере.
 13. Характеристика этапов деловой карьеры.
 14. Планирование карьеры в организации.
 15. Принципы планирования деловой карьеры.
 16. Этапы планирования карьеры.
 17. Этапы служебно-профессионального продвижения.
 18. Технологии карьерного продвижения.
 19. Задачи управления карьерой и карьерного развития.
 20. Функции управления карьерой.
 21. Служебное перемещение как средство реализации плана карьеры.
 22. Функции служебных перемещений.
 23. Принципы и правила перемещения кадров.
 24. Виды служебных перемещений.
 25. Этапы организации перемещения кадров.
 26. Резерв на выдвижение.
 27. Качественный, количественный и структурный аспекты резерва.
 28. Концепции управления карьерой.
 29. Приоритетные направления развития системы управления карьерой персонала.
 30. Принципы и условия управления деловой карьерой.
 31. Методы управления деловой карьерой.
 32. Модели управления карьерой в компаниях сферы услуг.
 33. Организация как субъект управления карьерными процессами.
 34. Учет качественных характеристик персонала в процессе управления их карьерой.
 35. Закономерности карьерного развития.
 36. Механизмы карьерного процесса.
 37. Карьерные мифы.
 38. Карьерные стратегии.
 39. Способы выявления карьерного потенциала.
 40. Оценка карьерного потенциала и карьерного роста персонала.
 41. Критерии и факторы карьерного успеха.
 42. Карьерный самоменеджмент.
- 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
Формирование информационной культуры в сети интернет	целенаправленная работа с информацией для использования в практических целях	Технология «Портфолио работ»	ПК-12	3-3	Практические/семинарские занятия