

Оценочные материалы при формировании рабочих программ дисциплин (модулей)

Направление подготовки / специальность: Менеджмент

Профиль / специализация: Корпоративное управление организацией в цифровой экономике

Дисциплина: Технология профессиональной карьеры

Формируемые компетенции: УК-3

УК-6

ОПК-1

ОПК-2

ПК-9

1. Описание показателей, критериев и шкал оценивания компетенций.

Показатели и критерии оценивания компетенций

Объект оценки	Уровни сформированности компетенций	Критерий оценивания результатов обучения
Обучающийся	Низкий уровень Пороговый уровень Повышенный уровень Высокий уровень	Уровень результатов обучения не ниже порогового

Шкалы оценивания компетенций при сдаче экзамена или зачета с оценкой

Достигнутый уровень результата обучения	Характеристика уровня сформированности компетенций	Шкала оценивания Экзамен или зачет с оценкой
Низкий уровень	Обучающийся: -обнаружил пробелы в знаниях основного учебно-программного материала; -допустил принципиальные ошибки в выполнении заданий, предусмотренных программой; -не может продолжить обучение или приступить к профессиональной деятельности по окончании программы без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.	Неудовлетворительно
Пороговый уровень	Обучающийся: -обнаружил знание основного учебно-программного материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебной и предстоящей профессиональной деятельности; -справляется с выполнением заданий, предусмотренных программой; -знаком с основной литературой, рекомендованной рабочей программой дисциплины; -допустил неточности в ответе на вопросы и при выполнении заданий по учебно-программному материалу, но обладает необходимыми знаниями для их устранения под руководством преподавателя.	Удовлетворительно
Повышенный уровень	Обучающийся: - обнаружил полное знание учебно-программного материала; -успешно выполнил задания, предусмотренные программой; -усвоил основную литературу, рекомендованную рабочей программой дисциплины; -показал систематический характер знаний учебно-программного материала; -способен к самостоятельному пополнению знаний по учебно-программному материалу и обновлению в ходе дальнейшей учебной работы и профессиональной деятельности	Хорошо

Высокий уровень	Обучающийся: -обнаружил всесторонние, систематические и глубокие знания учебно-программного материала; -умеет свободно выполнять задания, предусмотренные программой; -ознакомился с дополнительной литературой; -усвоил взаимосвязь основных понятий дисциплин и их значение для приобретения профессии; -проявил творческие способности в понимании учебно-программного материала.	Отлично
-----------------	---	---------

Описание шкал оценивания

Компетенции обучающегося оценивается следующим образом:

Планируемый уровень результатов освоения	Содержание шкалы оценивания достигнутого уровня результата обучения			
	Неудовлетворительно Не зачтено	Удовлетворительно Зачтено	Хорошо Зачтено	Отлично Зачтено
Знать	Неспособность обучающегося самостоятельно продемонстрировать наличие знаний при решении заданий, которые были представлены преподавателем вместе с образцом их решения.	Обучающийся способен самостоятельно продемонстрировать наличие знаний при решении заданий, которые были представлены преподавателем вместе с образцом их решения.	Обучающийся демонстрирует способность к самостоятельному применению знаний при решении заданий, аналогичных тем, которые представлял преподаватель, и при его консультативной поддержке в части современных проблем.	Обучающийся демонстрирует способность к самостоятельному применению знаний в выборе способа решения неизвестных или нестандартных заданий и при консультативной поддержке в части междисциплинарных связей.
Уметь	Отсутствие у обучающегося самостоятельности в применении умений по использованию методов освоения учебной дисциплины.	Обучающийся демонстрирует самостоятельность в применении умений решения учебных заданий в полном соответствии с образцом, данным преподавателем.	Обучающийся продемонстрирует самостоятельное применение умений решения заданий, аналогичных тем, которые представлял преподаватель, и при его консультативной поддержке в части современных проблем.	Обучающийся демонстрирует самостоятельное применение умений решения неизвестных или нестандартных заданий и при консультативной поддержке преподавателя в части междисциплинарных связей.
Владеть	Неспособность самостоятельно проявить навык решения поставленной задачи по стандартному образцу повторно.	Обучающийся демонстрирует самостоятельность в применении навыка по заданиям, решение которых было показано преподавателем	Обучающийся демонстрирует самостоятельное применение навыка решения заданий, аналогичных тем, которые представлял преподаватель, и при его консультативной поддержке в части современных проблем.	Обучающийся демонстрирует самостоятельное применение навыка решения неизвестных или нестандартных заданий и при консультативной поддержке преподавателя в части междисциплинарных связей

2. Перечень вопросов и задач к экзаменам, зачетам, курсовому проектированию, лабораторным

занятиям. Образец экзаменационного билета.

Примерный перечень вопросов к экзамену.

Компетенция УК-3:

1. Управление карьерой персонала как фактор достижения эффективности кадровой политики организации.
2. Принципы планирования и управления карьерой.
3. Общая характеристика состояния и тенденций развития рынка труда в России и в мире.
5. Содержание понятия карьера и ее виды; этапы карьеры и их специфика.
7. Личностные теории лидерства.
8. Поведенческое и ситуационное лидерство.
9. Лидер и команда.

Компетенция УК-6:

1. Модель качеств современного менеджера
3. Влияние личных особенностей на выбор карьеры.
4. Управление собственным имиджем менеджера, управление личным брендом.
5. Процесс постановки личных целей.

Компетенция ОПК 1:

1. Сравнительная характеристика понятий "лидер" и "руководитель".
2. Методы эффективного руководства коллективом.
3. Мотивация персонала как фактор системы управления карьерой.
4. Формирование кадрового резерва как управление карьерой персонала организации.
5. Развитие карьеры на организационном уровне.
6. Стадии (этапы) карьеры и их специфика.

Компетенция ОПК 2:

1. Навыки саморазвития.
2. Сценарий анализа карьеры и разработки личного плана развития.
3. Типологические свойства личности и их влияние на выбор карьеры.
4. Твердые и мягкие навыки в карьере специалиста и руководителя.
5. Критерии и факторы карьерного успеха.

...

Компетенция ПК 9:

1. Содержание понятия карьера и ее виды; этапы карьеры и их специфика.
2. Функции самоменеджмента.
3. Карьера как подтверждение социальной и профессиональной идентичности.
4. Система планирования личного труда менеджера.
5. Особенности женской и мужской карьеры.

...

Примерные практические задачи (задания) и ситуации

Компетенция УК 3:

Задание Анализ современных тенденций рынка труда в Рос_сии.

1. Влияние цифровизации экономики на рынок труда (выявить тенденции и проанализировать)

2. Влияние COVID 19 на карьерные треки (выявить тенденции и проанализировать)

4 Форма отчетности: эссе

Литература:

1. Атлас новых профессий /https://www.skolkovo.ru/public/media/documents/research/sedec/SKOLKOVO_SEDeC_Atlas.pdf

2. Альманах 2020/ <https://cloud.mail.ru/public/oHgZ/uqqg2X73>

...

Компетенция УК 6:

Задание Управление карьерой в системе управления человеческими ресурсами

На примере конкретной организации (указать режим доступа, изучаемой организации)

рассмотрите и проанализируйте ее кадровую политику и кадровую стратегию.

3.1. Определите вид кадровой политики, подкрепив конкретным примером.

3.2. Рассмотрите систему управления карьерой сотрудника на этапе найма, отбора и подбора сотрудника в организацию: на этапе его адаптации; в системе обучения и развития сотрудника.

3.3. Напишите или проанализируйте положение о кадровом резерве: Цели и задачи, виды резерва, требования и критерии сотрудников, входящих в состав кадрового резерва.

Рассмотрите критерии эффективности кадрового резерва в организации.

3.4. Выявите стратегию организации. Каким образом, мероприятия в области управления карьерой способствуют поддержанию стратегии организации? перспективы управления человеческими ресурсами, подкрепив конкретными примерами. Какие кадровые мероприятия или положения кадровой политики направлены на под_держку стратегии управления человеческими ресурсами?

Компетенция ОПК 1:

Задание Маркетинг персонала

На примере компании (указать режим доступа) рассмотрите внутренний и внешний маркетинг персонала.

5.1. Политика работы с внешнем рынком труда, позиционирование на рынке труда, работа с кандидатами. 5.2. Формирование лояльности, управление мотивацией, управление организационной культурой.

5.3. Каким образом, маркетинг персонала оказывает влияние на управление деловой карьерой в организации?

Компетенция ОПК 2:

Задание мотивация и управление карьерой

1.В таблице представлены категории сотрудников А,Б,В, у которых разные потребности.

Необходимо для трех сотрудников поставить задачи таким образом, чтобы реализация этих задач, закрывала их потребности. 2.Каким образом, мотивация оказывает влияние на управление индивидуальной и организационной карьерой?

Компетенция ПК 9:

Задание Управление личным брендом.

Личный бренд: сущность и его структура. Личный бренд как инстру_мент управления карьерной траекторией. Форма отчета: эссе

Литература: 1.Азизова Е. Активируй свой персональный бренд / <https://cloud.mail.ru/public/oHgZ/uqqg2X73>

Образец экзаменационного билета

Дальневосточный государственный университет путей сообщения		
Кафедра (к302) Менеджмент 1 семестр, учебный год	Экзаменационный билет № по дисциплине Технология профессиональной карьеры для направления подготовки / специальности 38.04.02 Менеджмент профиль/специализация Корпоративное управление организацией в цифровой экономике	«Утверждаю» Зав. кафедрой Третьяк С.Н., канд. экон. наук, доцент «__» _____ 20__ г.
1. Стили руководства и лидерства (УК-3)		
2. Модель качеств современного менеджера (УК-6)		

Примечание. В каждом экзаменационном билете должны присутствовать вопросы, способствующих формированию у обучающегося всех компетенций по данной дисциплине.

3. Тестовые задания. Оценка по результатам тестирования.

Задание 1 (УК-3)

Выберите правильный вариант ответа.

Условие задания: Какой стиль лидерства самый эффективный?

- 1) Авторитарный;
- 2) Демократический;
- 3) Либеральный;
- 4) Смешанный

Задание 2 (УК-6)

Приведите в возрастающей последовательности:

1. Описание основных функциональных обязанностей.
2. Выбор компетенции и формулирование цели развития
3. Планирование развивающих действий для достижения цели развития.

Задание 3 (ОПК 1)

Приведите соответствие

С какими традиционными стилями руководства можно соотнести две противоположные позиции X и Y, описанные Макгрегором?

- | | |
|-------------------------------------|-------------------------------|
| 1. Теория X – авторитарный стиль | А) теория Y – либеральный |
| 2. Теория X – демократический стиль | Б) теория Y – авторитарный |
| 3. Теория X – либеральный стиль | В) теория Y – демократический |
| 4. Теория X – авторитарный стиль | Г) теория Y – демократический |

Задание 4. (ОПК 2)

Выберите правильный вариант ответа

Умение осознавать и управлять своими эмоциями это:

1. Эмоциональный интеллект;
2. Социальный интеллект;
3. Вербальный интеллект.

Задание 5. (ПК-9)

Карьера - это:

- а - индивидуально осознанная позиция и поведение, связанное с трудовым опытом и деятельностью на протяжении рабочей жизни человека;
- б - повышение на более высокую ступень структуры организационной иерархии;
- в - предлагаемая организацией последовательность различных ступеней в организационной иерархии, которые сотрудник потенциально может пройти.

.....

 Полный комплект тестовых заданий в корпоративной тестовой оболочке АСТ размещен на сервере УИТ ДВГУПС, а также на сайте Университета в разделе СДО ДВГУПС (образовательная среда в личном кабинете преподавателя).

Соответствие между бальной системой и системой оценивания по результатам тестирования устанавливается посредством следующей таблицы:

Объект оценки	Показатели оценивания результатов обучения	Оценка	Уровень результатов обучения
Обучающийся	60 баллов и менее	«Неудовлетворительно»	Низкий уровень
	74 – 61 баллов	«Удовлетворительно»	Пороговый уровень
	84 – 75 баллов	«Хорошо»	Повышенный уровень
	100 – 85 баллов	«Отлично»	Высокий уровень

4. Оценка ответа обучающегося на вопросы, задачу (задание) экзаменационного билета, зачета, курсового проектирования.

Оценка ответа обучающегося на вопросы, задачу (задание) экзаменационного билета, зачета

Элементы оценивания	Содержание шкалы оценивания			
	Неудовлетворительно	Удовлетворительно	Хорошо	Отлично
	Не зачтено	Зачтено	Зачтено	Зачтено
Соответствие ответов формулировкам вопросов (заданий)	Полное несоответствие по всем вопросам	Значительные погрешности	Незначительные погрешности	Полное соответствие
Структура, последовательность и логика ответа. Умение четко, понятно, грамотно и свободно излагать свои мысли	Полное несоответствие критерию.	Значительное несоответствие критерию	Незначительное несоответствие критерию	Соответствие критерию при ответе на все вопросы.
Знание нормативных, правовых документов и специальной литературы	Полное незнание нормативной и правовой базы и специальной литературы	Имеют место существенные упущения (незнание большей части из документов и специальной литературы по названию, содержанию и т.д.).	Имеют место несущественные упущения и незнание отдельных (единичных) работ из числа обязательной литературы.	Полное соответствие данному критерию ответов на все вопросы.
Умение увязывать теорию с практикой, в том числе в области профессиональной работы	Умение связать теорию с практикой работы не проявляется.	Умение связать вопросы теории и практики проявляется редко	Умение связать вопросы теории и практики в основном проявляется.	Полное соответствие данному критерию. Способность интегрировать знания и привлекать сведения из различных сфер

<p>Качество ответов на дополнительные вопросы</p>	<p>На все дополнительные вопросы преподавателя даны неверные ответы.</p>	<p>Ответы на большую часть дополнительных вопросов преподавателя даны неверно.</p>	<p>1. Даны неполные ответы на дополнительные вопросы преподавателя. 2. Дан один неверный ответ на дополнительные вопросы преподавателя.</p>	<p>Даны верные ответы на все дополнительные вопросы преподавателя.</p>
---	--	--	---	--

Примечание: итоговая оценка формируется как средняя арифметическая результатов элементов оценивания.