

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Крылова Людмила Вячеславовна  
Должность: Проректор по учебно-методической работе  
Дата подписания: 27.02.2025 20:14:13  
Уникальный программный ключ:  
b066544bae1e449c8b1c549271274a676a271b2

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО  
ОБРАЗОВАНИЯ ГОСУДАРСТВЕННАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО  
ОБРАЗОВАНИЯ

"ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ЭКОНОМИКИ И ТОРГОВЛИ  
ИМЕНИ МИХАИЛА ТУГАН-БАРАНОВСКОГО"

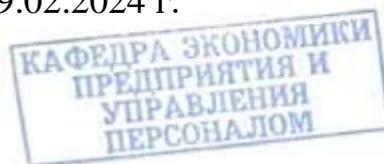
Кафедра экономики предприятия и управления персоналом

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий кафедрой

\_\_\_\_\_ А.А.Бакунов  
(подпись)

19.02.2024 г.



ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

по учебной дисциплине

Б1. В.15 «УПРАВЛЕНИЕ КАРЬЕРОЙ»

38.03.03 Управление персоналом

(код и наименование направления подготовки (специальности))

Разработчик

Профессор

Л.И.Донец

ОМ рассмотрены и утверждены на заседании кафедры от 19.02.2024 г.,  
протокол № 12

Донецк 2024 г.

**Паспорт  
оценочных материалов по учебной дисциплине  
Управление карьерой**

(наименование учебной дисциплины)

Перечень компетенций, формируемых в результате освоения учебной дисциплины (модуля) или практики

№ п/п	Код и наименование контролируемой компетенции	Контролируемые разделы (темы) учебной дисциплины, практики	Этапы формирования (семестр изучения)
1	УК-2. Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	Тема 1. Понятие, виды и стадии карьеры персонала Тема 2. Мотивация карьеры персонала Тема 4. Стадии развития карьеры: проблемы и пути их решения Тема 6. Организационное управление карьерой Тема 7. Оценка потенциала и аттестация персонала	1
2	УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	Тема 4. Планирование и развитие карьеры Тема 5. Обучение и развитие персонала Тема 6. Организационное управление карьерой Тема 7. Оценка потенциала и аттестация персонала	1
3	УК-6. Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	Тема 3. Стадии развития карьеры: проблемы и пути их решения Тема 5. Обучение и развитие персонала Тема 6. Организационное управление карьерой Тема 7. Оценка потенциала и аттестация персонала	1
4	ОПК-3. Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия	Тема 3. Стадии развития карьеры: проблемы и пути их решения Тема 5. Обучение и развитие персонала Тема 6. Организационное управление карьерой Тема 7. Оценка потенциала и аттестация персонала	1

## Показатели и критерии оценивания компетенций, описание шкал оценивания

### Показатели оценивания компетенций

№ п/п	Код контролируемой компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Контролируемые разделы (темы) учебной дисциплины, практики	Наименование оценочного средства
1	УК-2. Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	УК-2.1. Понимает базовые принципы постановки задач и выработки решений	Тема 1. Понятие, виды и стадии карьеры персонала	Собеседование (устный опрос), тест
			Тема 2. Мотивация карьеры персонала	Собеседование (устный опрос), тест
			Тема 4. Стадии развития карьеры: проблемы и пути их решения	Собеседование (устный опрос), тест, реферат
			Тема 6. Организационное управление карьерой	Собеседование (устный опрос), тест, контрольная работа (ТМК 1)
			Тема 7. Оценка потенциала и аттестация персонала	Собеседование (устный опрос), тест
	УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1. Понимает основные аспекты межличностных и групповых коммуникаций	Тема 2. Мотивация карьеры персонала	Собеседование (устный опрос), тест
			Тема 5. Обучение и развитие персонала	Собеседование (устный опрос), тест, реферат
			Тема 6. Организационное управление карьерой	Собеседование (устный опрос), тест
		УК-3.2. Применяет методы командного взаимодействия	Тема 5. Обучение и развитие персонала	Собеседование (устный опрос), тест
			Тема 6. Организационное управление карьерой	Собеседование (устный опрос), тест, реферат
			Тема 7. Оценка потенциала и аттестация персонала	Собеседование (устный опрос), тест
	УК-6. Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК-6.1. Адекватно оценивает временные ресурсы и ограничения и эффективно использует эти ресурсы	Тема 3. Стадии развития карьеры: проблемы и пути их решения	Собеседование (устный опрос), тест
			Тема 5. Обучение и развитие персонала	Собеседование (устный опрос), тест, реферат
			Тема 6. Организационное управление карьерой	Собеседование (устный опрос), тест
			Тема 7. Оценка потенциала и аттестация персонала	Собеседование (устный опрос), тест
	ПК-3. Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия,	ПК-3.1. Выявляет и описывает проблемные ситуации в	Тема 2. Мотивация карьеры персонала	Собеседование (устный опрос), тест, реферат
			Тема 4. Планирование и развитие карьеры	Собеседование (устный опрос), тест, реферат

направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия	профессиональной деятельности; критически сопоставляет альтернативные варианты решения поставленных профессиональных задач	Тема 5. Обучение и развитие персонала	Собеседование (устный опрос), тест, реферат
		Тема 6. Организационное управление карьерой	Собеседование (устный опрос), тест, реферат
		Тема 7. Оценка потенциала и аттестация персонала	Собеседование (устный опрос), тест, реферат
	ПК-3.2. Разрабатывает алгоритмы реализации стратегии управления персоналом, обеспечивает их документационное сопровождение с учётом критериев экономической и социальной эффективности, оценки рисков и возможных социально-экономических последствий	Тема 6. Организационное управление карьерой	Собеседование (устный опрос), тест
		Тема 7. Оценка потенциала и аттестация персонала	Собеседование (устный опрос), тест, контрольная работа (ТМК 2)

Критерии и шкала оценивания по оценочному материалу  
«Собеседование (устный опрос)»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
2-2,1	Ответы на поставленные вопросы излагаются логично, последовательно и не требуют дополнительных пояснений. Полно раскрываются причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Делаются обоснованные выводы. Соблюдаются нормы литературной речи (количество правильных ответов > 90%)
2-1,1	Ответы на поставленные вопросы излагаются систематизировано и последовательно. Базовые понятия используются, но в недостаточном объеме. Материал излагается уверенно. Раскрыты причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Демонстрируется умение анализировать материал, однако не все выводы носят аргументированный и доказательный характер. Соблюдаются нормы литературной речи (количество правильных ответов >70%)
1-0,6	Допускаются нарушения в последовательности изложения. Неполно

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
	раскрываются причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Демонстрируются поверхностные знания вопроса, с трудом решаются конкретные задачи. Имеются затруднения с выводами. Допускаются нарушения норм литературной речи (количество правильных ответов >50%)
0,5-0	Материал излагается непоследовательно, сбивчиво, не представляет определенной системы знаний по дисциплине. Не раскрываются причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Не проводится анализ. Выводы отсутствуют. Ответы на дополнительные вопросы отсутствуют. Имеются заметные нарушения норм литературной речи (количество правильных ответов <50%)

#### Критерии и шкала оценивания по оценочному материалу «Реферат»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерии оценивания
10-8,1	Реферат представлен на высоком уровне (студент полно осветил рассматриваемую проблематику, привел аргументы в пользу своих суждений, владеет профильным понятийным (категориальным) аппаратом и т.п.)
8-6,1	Реферат представлен на высоком уровне (студент представлен на среднем уровне (студент в целом осветил рассматриваемую проблематику, привел аргументы в пользу своих суждений, допустив некоторые неточности и т.п.)
6-3,1	Реферат представлен на низком уровне (студент представлен на низком уровне (студент допустил существенные неточности, изложил материал с ошибками, не владеет в достаточной степени профильным категориальным аппаратом и т.п.)
3-0	Реферат представлен на неудовлетворительном уровне или не представлен (студент не готов, не выполнил задание и т.п.)

#### Критерии и шкала оценивания по оценочному материалу «Тесты»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерии оценивания
5-3,1	Тестовые задания выполнены на высоком уровне (правильные ответы даны на 75-100% вопросов)
3-2,1	Тестовые задания выполнены на низком уровне (правильные ответы даны на 50-74% вопросов)
2-0	Тестовые задания выполнены на неудовлетворительном уровне (правильные ответы даны менее чем 50% вопросов)

**Критерии и шкала оценивания по оценочному материалу «Контрольная работа по смысловому модулю 1,2 и 3» (ТМК 1, ТМК 2)**

Шкала оценивания (интервал баллов) <sup>2</sup>	Критерий оценивания
10-8,1	Контрольная работа выполнена на высоком уровне (правильные ответы даны на 90-100% вопросов/задач)
8-5,1	Контрольная работа выполнена на среднем уровне (правильные ответы даны на 75-89% вопросов/задач)
5-2,1	Контрольная работа выполнена на низком уровне (правильные ответы даны на 60-74% вопросов/задач)
2-0	Контрольная работа выполнена на неудовлетворительном уровне (правильные ответы даны менее чем 60%)

**Примерный перечень оценочных материалов**

№ п/п	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде
1	Собеседование (устный опрос)	Средство контроля, организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемой учебной дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний обучающегося по учебной дисциплине или определенному разделу, теме, проблеме и т.п.	Вопросы по темам/разделам учебной дисциплины
2	Реферат	Продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой краткое изложение в письменном виде полученных результатов теоретического анализа определенной научной (учебно-исследовательской) темы, где автор раскрывает суть исследуемой проблемы, приводит различные точки зрения, а также собственные взгляды на нее.	Темы рефератов
3	Тест	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося	Фонд тестовых заданий
4	Контрольная работа (ТМК)	Средство проверки умений применять полученные знания для решения задач определенного типа по теме, разделу или учебной дисциплине.	Комплект контрольных заданий по вариантам

## Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков

Логика построения рабочей программы дисциплины «Управление карьерой» ориентирована на формирование системы профессиональных знаний и навыков по организации предпринимательской деятельности, которые отвечали бы новым тенденциям и перспективным требованиям подготовки высококвалифицированных специалистов.

Структура дисциплины «Управление карьерой» представлена двумя смысловыми модулями: смысловой модуль 1 «Теоретико-методические основы карьерного роста персонала»; смысловой модуль 2 «Управление карьерой в контексте развития персонала».

При изучении учебной дисциплины в течение семестра обучающийся может набрать максимально 100 баллов. Минимальное количество баллов составляет 60 баллов.

Система оценивания всех видов работ по учебной дисциплине «Предпринимательство» приведена в таблице 1.

Таблица 1

Система начисления баллов по текущему контролю знаний

Максимально возможный балл по виду учебной работы					
Смысловые модули	Текущая аттестация				Итого
	Собеседование (устный опрос)	Реферат	Тест	Контрольная работа	
Смысловой модуль 1 «Теоретико-методические основы карьерного роста персонала»	8	10	20	12	50
Смысловой модуль 2 «Управление карьерой в контексте развития персонала»	8	10	20	12	50
Итого:	22	15	33	30	100

Для выполнения заданий, предусмотренных оценочными материалами, обучающийся должен пройти предварительную теоретическую и практическую подготовку на лекционных и практических занятиях, а также при самостоятельном изучении литературных источников.

Текущий контроль знаний обучающихся осуществляется на основании оценки систематичности и активности по каждой теме программного материала дисциплины.

Текущий контроль знаний осуществляется с помощью собеседования и тестов по каждой теме и рефератов, предусмотренных по темам смысловых модулей дисциплины.

Собеседование (устный опрос) - это произвольная беседа или целенаправленное собеседование, позволяющее оценить уровень знаний по теме, разделу или учебной дисциплине в целом. Представленные вопросы для собеседования (устного опроса) позволяют оценить уровень знаний студентов, полученных при изучении лекционного материала по каждой теме дисциплины. Максимальное количество баллов по собеседованию составляет 2 балла по каждой теме.

Реферат – это средство проверки умений применять полученные знания в ходе самостоятельной работы студента, представляющий собой краткое изложение в письменном виде полученных результатов теоретического анализа определенной научной (учебно-исследовательской) темы, где автор раскрывает суть исследуемой проблемы, приводит различные точки зрения, а также собственные взгляды на нее. Максимальное

количество баллов за выполнение реферата составляет 10 баллов по темам 1 и 2 смыслового модуля.

Тест – это система контрольных заданий определенной формы и содержания, позволяющих объективно оценить уровень знаний по теме, разделу или учебной дисциплине в целом. Представленные тестовые задания позволяют оценить уровень знаний студентов и имеют только один верный ответ. Максимальное количество баллов по тестам составляет 5 баллов по каждой теме.

В конце изучения каждого смыслового модуля обучающийся выполняет текущую модульную контрольную работу по закреплённому варианту. Максимально возможное количество полученных баллов по результатам решения контрольной работы составляет 12 баллов (ТМК 1, 2). Промежуточная аттестация по дисциплине «Предпринимательство» осуществляется в форме дифференцированного зачета. Дифференцированный зачет представляют собой форму промежуточной аттестации студента, определяемые учебным планом по направлению подготовки ВПО.

Дифференцированный зачет, установленный утвержденным учебным планом по дисциплине «Предпринимательство», преследует цель оценить полученные студентом теоретические знания, их уровень, развитие творческого мышления, степень приобретения навыков самостоятельной работы, умение синтезировать полученные знания и применять их к решению практических задач. Знания студента оцениваются в ходе проведения практических и семинарских занятий.

Таблица 2

Распределение баллов, которые получают обучающиеся

Максимальное количество баллов за текущий контроль и самостоятельную работу							Максимальная сумма в балах
Смысловой модуль 1				Смысловой модуль 2			
T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	100
12	12	12	14	10	25	15	

Примечание. T1, T2, ... T7 – номера тем соответствующих смысловых модулей

Таблица 3

Соответствие государственной шкалы оценивания академической успеваемости

Сумма баллов за все виды учебной деятельности	По государственной шкале	Определение
60-100	«Зачтено»	Правильно выполненная работа. Может быть незначительное количество ошибок
0-59	«Не зачтено»	Неудовлетворительно, с возможностью повторной аттестации