

СТЕРЛИТАМАКСКИЙ ФИЛИАЛ
ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Факультет
Кафедра

Экономический
Экономики и управления

Оценочные материалы по дисциплине (модулю)

дисциплина

Управление профессиональным развитием персонала

Блок Б1, вариативная часть, Б1.В.ДВ.04.02

цикл дисциплины и его часть (базовая, вариативная, дисциплина по выбору)

Направление

38.03.03

код

Управление персоналом

наименование направления

Программа

Управление персоналом

Форма обучения

Заочная

Для поступивших на обучение в
2020 г.

Разработчик (составитель)

доцент , кандидат психологических наук

Калашников В. Г.

ученая степень, должность, ФИО

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования и описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания.....	3
2. Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы	5
Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы	5
Описание компетенций	8
Формулирование цели : словарь	9
3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций	11
Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций	11

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования и описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Формируемая компетенция (с указанием кода)	Результаты обучения по дисциплине (модулю)	Показатели и критерии оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю)				Вид оценочного средства
		неуд.	удовл.	хорошо	отлично	
1	2	3				4
Знанием основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике (ПК-6)	1 этап: Знания	Не владеет навыками оценки карьерного типа сотрудника. Не владеет навыками планирования карьеры сотрудника.	Владеет некоторыми навыками оценки карьерного типа сотрудника. Владеет некоторыми навыками планирования карьеры сотрудника.	Владеет основными навыками оценки карьерного типа сотрудника. Владеет основными навыками планирования карьеры сотрудника.	Владеет навыками оценки карьерного типа сотрудника. Владеет навыками планирования карьеры сотрудника.	Тестирование Контрольная работа
	2 этап: Умения	Не умеет планировать карьеру сотрудника организации. Не умеет составлять карьерограмму сотрудника. Не умеет планировать работу с кадровым резервом	Умеет планировать карьеру сотрудника организации. Не умеет составлять карьерограмму сотрудника. Не умеет планировать работу с кадровым резервом	Умеет планировать карьеру сотрудника организации. Умеет составлять карьерограмму сотрудника. Не умеет планировать работу с кадровым резервом организации.	Умеет планировать карьеру сотрудника организации. Умеет составлять карьерограмму сотрудника. Умеет планировать работу с кадровым резервом организации.	Тестирование

		резервом организации.	организации.			
3 этап: Владения (навыки / опыт деятельности)	Не знает сущность профессиональной карьеры. Не знает характеристики системы служебно-профессионального продвижения. Не знает сущность кадрового резерва и методы работы с ним. Не знает основные понятия дисциплины.	Знает сущность профессиональной карьеры. Знает некоторые характеристики системы служебно-профессионального продвижения. Знает некоторые сущность кадрового резерва и методы работы с ним. Знает некоторые основные понятия дисциплины.	Знает сущность профессиональной карьеры. Знает большинство характеристик системы служебно-профессионального продвижения. Знает большинство характеристик кадрового резерва и методы работы с ним. Знает большинство основных понятия дисциплины.	Знает сущность профессиональной карьеры. Знает большинство характеристик системы служебно-профессионального продвижения. Знает большинство характеристик кадрового резерва и методы работы с ним. Знает большинство основных понятия дисциплины.	Знает сущность профессиональной карьеры. Знает характеристики системы служебно-профессионального продвижения. Знает характеристики кадрового резерва и методы работы с ним. Знает основные понятия дисциплины.	Устный опрос

2. Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Перечень вопросов к устному опросу

Перечень вопросов для оценки уровня сформированности компетенции ПК-6 на этапе «Знания».

1. Современные тенденции в развитии персонала.
2. Современные психотехнологии развития персонала.
3. Возрастные периодизации развития человека.
4. Движущие силы возрастного развития.
5. Синергетическая парадигма развития.
6. Факторы и условия прогрессивного развития человека.
7. Акмеология как наука о профессиональном совершенстве.
8. Методы развития компетенции и компетентности персонала.
9. Управление карьерным ростом персонала.
10. Выбор и планирование карьеры персонала.
11. Формы и методы профессионального развития персонала.
12. Формы и методы личностного развития персонала.
13. Управление развитием здоровья и валеологическое развитие персонала.
14. Деловые и оргдеятельностные игры как средство развития персонала.
15. Формы и методы обучения персонала.
16. Психотипологии как средство развития персонала.
17. Коучинг как средство личностного и профессионального развития персонала.
18. Социализация как условие личностного развития.
19. Тренинг как форма развития персонала.
20. Кейст-стади как метод развития персонала.
21. Способы развития когнитивной сферы психики.
22. Способы развития креативности персонала.
23. Методы развития группы и командообразования.
24. Развитие психологического здоровья персонала.
25. Духовное развитие персонала.
26. Адаптация персонала как условие его развития.
27. Работа с кадровым резервом как условие развития персонала.
28. Развитие ответственности персонала.
29. Развитие лидерских качеств персонала.
30. Развитие профессиональных навыков персонала.

Тестовые задания

Перечень вопросов для оценки уровня сформированности компетенции ПК-6 на этапе «Знания».

1. Персонал – это:

- 1) штатный состав организации, работающий по найму и обладающий определенными признаками;
- 2) совокупность работников организации, объединенных в специализированные службы, подразделения и занятых преимущественно различными видами умственной деятельности;
- 3) основной штатный состав квалифицированных работников организации.

2. Управление персоналом – это:

- 1) координация ожидаемых результатов и способов их получения;
- 2) процесс воздействия на персонал, мотивирующий его деятельность и повышающий его эффективность;
- 3) Обеспечение организации необходимой рабочей силой.

3. Развитие персонала – это:

- 1) целенаправленный процесс установления соответствия качественных характеристик персонала требованиям должности или рабочего места;
- 2) долговременное воздействие на работника в целях изменения его ценностных ориентиров и интересов;
- 3) совокупность организационно-экономических мероприятий в области обучения и переподготовки персонала, стимулирования его творчества и совершенствование психологических характеристик.

4. Профессиональное развитие персонала представляет собой:

- 1) процесс нахождения и принятия сложных решений для достижения наивысших личных результатов;
- 2) процесс подготовки сотрудников к выполнению новых производственных функций, занятию должностей, решению новых задач;
- 3) программу самосовершенствования персонала.

5. Управление процессом профессионального развития персонала начинается с:

- 1) определения потребностей организации;
- 2) анализа финансового состояния организации;
- 3) формирования программы развития.

6. Система профессионального развития персонала – это:

- 1) подготовка кадров с целью совершенствования знаний, умений и навыков;
- 2) совокупность организационно-экономических мероприятий по обучению, переподготовке и повышению квалификации персонала;
- 3) совокупность принципов, правовых основ, методов, технологий, процедур, обеспечивающих изменение профессиональных качеств персонала и структуры его профессионального опыта.

7. Процесс профессионального развития личности включает в себя:

- 1) освоение необходимых трудовых навыков и функций, социальных норм поведения, системы моральных ценностей;
- 2) формирование наиболее полного соответствия работника требованиям рабочего места;
- 3) изучение и оценку потенциальных профессиональных возможностей человека.

8. Управление деловой карьерой – это:

- 1) система мер по формированию принципов и норм поведения и развития работников в организации;

2) мероприятия, проводимые кадровой службой, по планированию организации, мотивации и контролю служебного роста работника, исходя из целей, потребностей и возможностей организации и самого работника;

3) подготовка профессиональных кадров в системе непрерывного образования.

9. Профессиональное обучение персонала – это

1) кадровая программа развития персонала, ориентированная на передачу новых знаний по важным для организации направлениям, умений разрешать конкретные управленческие проблемы и опыта поведения в профессионально значимых ситуациях;

2) система форм и методов побуждения работников, обеспечивающая эффективность их деятельности;

3) систематический, четко организованный процесс, направленный на общее развитие персонала.

10. Плановая и организованная подготовка квалифицированных специалистов – это:

1) повышение квалификации;

2) переподготовка;

3) подготовка кадров.

Контрольная работа

Перечень вопросов для оценки уровня сформированности компетенции ПК-бна этапе «Знания».

1. Роль профессионального обучения и развития персонала в общей системе повышения эффективности организации.
2. Развитие персонала как совокупность организационно-экономических мероприятий.
3. Государственная политика в области развития персонала.
4. Законодательство РФ в области развития персонала.
5. Система развития персонала.
6. Цели развития персонала.
7. Оценка потребностей организации в обучении и развитии персонала.
8. Комплексные программы развития персонала в организации. Стандартный и индивидуальный планы развития персонала.
9. Общее и профессиональное развитие персонала.
10. Процесс профессионального развития персонала.
11. Методы управления профессиональным развитием.
12. Место обучения персонала в системе управления персоналом.
13. Обучение как метод развития персонала.
14. Методы обучения персонала.
15. Процесс формирования резерва на замещение руководящих должностей.
16. Отбор кандидатов на замещение должностей.
17. Управление деловой карьерой.
18. Коучинг как современная форма развития руководителей и специалистов.
19. Модель коучинга.
20. Оценка результативности коучинга в развитии персонала.
21. Техника «3-Д» в коучинге.
22. Методы профессионального обучения на рабочем месте.
23. Методы профессионального обучения вне рабочего места.

24. Система показателей эффективности профессионального обучения работников и ее оценка.
25. Особенности подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров.
26. Виды деловых игр.
27. Особенность ролевых игр.
28. «Кейс-стади».
29. Тренинг как активная форма обучения и развития персонала.
30. Виды тренингов.

Практические задания

Задание для оценки уровня сформированности компетенции ПК-бна этапе «Умение».

Разработка карьерограммы

Построить карьерограмму для менеджера по кадрам высшего звена управления.

Исходные данные и постановка задачи:

– будущий менеджер по персоналу оканчивает ВУЗ по специальности «Менеджмент» со специализацией «Управление персоналом». Перед ним встает вопрос, как построить свой дальнейший жизненный путь;

– построить карьерограмму возможного карьерного пути (путей) менеджера после окончания ВУЗа.

Методические указания.

Карьерограмма – инструмент управления, представляющий собой графическое описание того, что должно происходить с людьми на различных этапах карьеры.

Карьерограмма состоит из двух частей.

Первая часть содержит перечень должностей, выстроенных в последовательную цепочку по восходящей линии, которые менеджер может занимать в течение всего своего карьерного пути с указанием сроков занятия должностей в годах.

Вторая часть включает характеристику видов обучения, повышения квалификации с указанием видов и форм обучения, а также периодов (в годах) прохождения их. Самостоятельное обучение включается во вторую часть. Сроки нахождения в должности должны увязываться со сроками постоянного обучения.

Задание для оценки уровня сформированности компетенции ПК-бна этапе «Владение».

Описание компетенций

Выберите один из трех ниже перечисленных видов профессиональной деятельности (или какой-нибудь другой, который вам лучше знаком) и составьте список компетенций, необходимых для его реализации.

Деятельность 1 Разработка предполагаемого годового бюджета предприятия.

Деятельность 2 Поставка и установка телевизоров у частных клиентов.

Деятельность 3 Разработка дизайна коммерческих сайтов WEB.

Постарайтесь дать детальное описание компетенциям согласно следующим аспектам (знания, интеллектуальные подходы, личностные качества)

Анализируемая деятельность :

Необходимые компетенции :

-
-
-
-

Формулирование цели : словарь

Использование **глаголов движения** является основным для формулирования целей обучения.

Можете ли вы дополнить нижеприведенный список (на все буквы алфавита)?

А - анализировать функционирование,

Б

В - водить грузовик

.....

К - контролировать качество, классифицировать....

.....

П - принимать решения, посылать электронные письма...

.....

Формулирование цели: профессиональные качества

Для выбранного вами вида деятельности **назовите 3 способности**, которые следует развить ученикам.

Например:

Для разработки дизайна коммерческих web страниц, нужно быть способным:

- определить тип используемой графики
- определить образ предприятия клиента
- создать логотип.

Формулирование цели (продолжение)

После ответа на предыдущее упражнение, укажите, как каждое упомянутое вами качество может быть измерено, как можно наблюдать за его формированием.

Затем уточните условия формирования, а также уровень, которого желательно достигнуть при формировании данного качества.

Исправление недостатков

Нижеприведенные формулировки целей содержат неточности. Могли бы вы их покритиковать и откорректировать?

“Составить резюме (письмо о своей кандидатуре)”

“Приготовить шоколадный торт”

“Быть способным пользоваться компьютером”

“После прохождения курса вы будете способны складывать три числа, состоящих каждое по крайней мере из пяти знаков в целой части и сотых”.

“Уметь делать заметки, для составления отчета о собрании, встрече”.

Упражнение на синтез (синтезирующее упражнение)

Составьте обучающий план по целям и эпизодам для образовательного модуля по вашему выбору.

Краткое название модуля :
Описание модуля : (В нескольких строчках опишите вид профессиональной деятельности, которую обучающиеся смогут выполнять после прохождения обучения в рамках данного модуля)
Эпизод 1. (Заголовок) Цели • ... • •

Перечень вопросов к зачету

1. Понятие персонала организации. Современные требования к персоналу.
2. Общее понятие развития и особенности развития персонала организации.
3. Синергетический подход к развитию персонала организации
4. Акмеологический подход к развитию персонала организации.
5. Формы и методы развития персонала организации.
6. Понятие личности. Человек как индивид, индивидуальность, личность и субъект деятельности.
7. Этапы развития личности. Эпигенетическая концепция Э. Эриксона.
8. Личностное развитие персонала организации.
9. Развитие осознанности и ответственности персонала организации.
10. Развитие системы ценностей и мотивов персонала организации.
11. Развитие творческого потенциала персонала организации.
12. Развитие лидерских качеств персонала организации.
13. Валеологическое развитие и развитие здоровья персонала организации.
14. Учет индивидуально-типологических особенностей персонала в процессе развития.
15. Понятие профессионального развития персонала организации.
16. Понятие способностей. Развитие способностей на основе задатков.
17. Управление профессиональным развитием персонала организации.
18. Концепция обучающейся организации.
19. Формы профессионального обучения персонала организации.
20. Специфика форм обучения персонала на рабочем месте.
21. Обучение вне рабочего места. Лекция, семинар, анализ ситуаций (кейсов) как формы обучения теории.

22. Деловая игра как форма обучения и развития персонала организации.
23. Тренинг как форма обучения и развития персонала организации.
24. Понятие компетенции и компетентности.
25. Виды компетенций и компетентности. Ключевые компетенции.
26. Специфика аутопсихологической компетентности личности.
27. Управление компетентностью и ее развитие в организации.
28. Понятие карьеры. Виды и модели карьеры.
29. Этапы карьеры (М. Вудкок и Д. Фрэнсис, С.Н. Паркинсон).. Типологический подход к выбору и планирование карьеры (Дж. Голланд, Е.А. Климов).
30. Управление карьерой персонала организации. Функции системы служебно-профессионального продвижения.

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

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

Рейтинг-план дисциплины

Виды учебной деятельности студентов	Балл за конкретное задание	Число заданий за семестр	Баллы	
			Минимальный	Максимальный
Раздел 1.				
Текущий контроль				25
1. Устный опрос	5	4	0	20
2. Тестирование	5	2	0	10
Рубежный контроль				25
1. Письменная контрольная работа	10	2	0	20
Раздел 2.				
Текущий контроль				25
1. Устный опрос	5	4	0	15
2. Тестирование	5	2	0	10
Рубежный контроль				25
1. Письменная контрольная работа	10	2	0	20
Поощрительные баллы				
				10
1. Студенческая олимпиада				
2. Публикация статей				
3. Участие в конференции				
4. Активная работа на аудиторных занятиях				
Посещаемость (баллы вычитаются из общей суммы набранных баллов)				
1. Посещение лекционных занятий			0	-6
2. Посещение практических занятий			0	-10

Объем и уровень сформированности компетенций целиком или на различных этапах у обучающихся оцениваются по результатам текущего контроля количественной оценкой, выраженной в рейтинговых баллах. Оценке подлежит каждое контрольное мероприятие.

При оценивании сформированности компетенций применяется четырехуровневая шкала «неудовлетворительно», «удовлетворительно», «хорошо», «отлично».

Максимальный балл по каждому виду оценочного средства определяется в рейтинг-плане и выражает полное (100%) освоение компетенции.

Уровень сформированности компетенции «хорошо» устанавливается в случае, когда объем выполненных заданий соответствующего оценочного средства составляет 80-100%; «удовлетворительно» – выполнено 40-80%; «неудовлетворительно» – выполнено 0-40%

Рейтинговый балл за выполнение части или полного объема заданий соответствующего оценочного средства выставляется по формуле:

$$\text{Рейтинговый балл} = k \times \text{Максимальный балл}$$

где $k = 0,2$ при уровне освоения «неудовлетворительно», $k = 0,6$ при уровне освоения «удовлетворительно», $k = 0,8$ при уровне освоения «хорошо» и $k = 1$ при уровне освоения «отлично».

Оценка на этапе промежуточной аттестации выставляется согласно Положению о модульно-рейтинговой системе обучения и оценки успеваемости студентов БашГУ:

На зачете выставляется оценка:

- зачтено – при накоплении от 60 до 110 рейтинговых баллов (включая 10 поощрительных баллов),
- не зачтено – при накоплении от 0 до 59 рейтинговых баллов.

Результаты обучения по дисциплине (модулю) у обучающихся оцениваются по итогам текущего контроля количественной оценкой, выраженной в рейтинговых баллах. Оценке подлежит каждое контрольное мероприятие.

При оценивании сформированности компетенций применяется четырехуровневая шкала «неудовлетворительно», «удовлетворительно», «хорошо», «отлично».

Максимальный балл по каждому виду оценочного средства определяется в рейтинг-плане и выражает полное (100%) освоение компетенции.

Уровень сформированности компетенции «хорошо» устанавливается в случае, когда объем выполненных заданий соответствующего оценочного средства составляет 80-100%; «удовлетворительно» – выполнено 40-80%; «неудовлетворительно» – выполнено 0-40%

Рейтинговый балл за выполнение части или полного объема заданий соответствующего оценочного средства выставляется по формуле:

$$\text{Рейтинговый балл} = k \times \text{Максимальный балл}$$

где $k = 0,2$ при уровне освоения «неудовлетворительно», $k = 0,4$ при уровне освоения «удовлетворительно», $k = 0,8$ при уровне освоения «хорошо» и $k = 1$ при уровне освоения «отлично».

Оценка на этапе промежуточной аттестации выставляется согласно Положению о модульно-рейтинговой системе обучения и оценки успеваемости студентов БашГУ:

На зачете выставляется оценка:

- зачтено - при накоплении от 60 до 110 рейтинговых баллов (включая 10 поощрительных баллов),
- не зачтено - при накоплении от 0 до 59 рейтинговых баллов.

При получении на экзамене оценок «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», на зачёте оценки «зачтено» считается, что результаты обучения по дисциплине (модулю) достигнуты и компетенции на этапе изучения дисциплины (модуля) сформированы.