

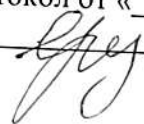
Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Наумова Наталья Александровна
Должность: Ректор
Дата подписания: 24.10.2024 14:21:41
Уникальный программный ключ:
6b5279da4e034bffa79172803da5b7b559fc69e2

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ
Государственное образовательное учреждение высшего образования Московской области
МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ОБЛАСТНОЙ УНИВЕРСИТЕТ
(МГОУ)

Кафедра предпринимательского права

УТВЕРЖДЕН

на заседании кафедры предпринимательского права

Протокол от «15» 06 2021 г., № 11
Зав. кафедрой  (Куркина Н.В.)

**ФОНД
ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**

по дисциплине

Планирование и развитие карьеры

Направление подготовки
40.04.01 Юриспруденция

Программа подготовки
Корпорация и корпоративное право

Мытищи
2021

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоение образовательной программы

Код и наименование компетенции	Этапы формирования
УК-2 Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла;	1.Работа на учебных занятиях. 2.Самостоятельная работа.
УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели;	1.Работа на учебных занятиях. 2.Самостоятельная работа.
УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	1.Работа на учебных занятиях. 2.Самостоятельная работа.

2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Оцениваемые компетенции	Уровень сформированности	Этап формирования	Описание показателей	Критерии оценивания	Шкала оценивания
УК-2	Пороговый	1. Работа на учебных занятиях. 2. Самостоятельная работа.	Знать: - мировоззренческие основы юридического мышления; - методологические основы юридического мышления. Уметь: - применять философские принципы и законы в юридической деятельности; - применять философские формы и методы познания в юридической деятельности. Владеть: - навыками философского анализа различных типов правового мировоззрения навыками философского анализа теоретических основ права, правопонимания и правоприменения.	Разбор конкретных ситуаций, доклад тестовые задания	Шкала оценивания разбора конкретной ситуации, шкала оценивания тестового задания, оценивания доклада
	Продвинутой	1.Работа на учебных занятиях 2.Самостоятельная работа	Знать: - основные ролевые позиции членов коллектива, принципы взаимодействия с коллегами; - сущность и методы управления персоналом с учетом социально-психологических и культурных особенностей. Уметь: - определять необходимые условия функционирования коллектива с учетом многообразия его членов;	Разбор конкретных ситуаций, доклад тестовые задания, групповая дискуссия	Шкала оценивания разбора конкретной ситуации, шкала оценивания тестового задания, оценивания доклада Шкала оценивания

			- диагностировать проблемы в организационном поведении и разрабатывать управленческие решения, направленные на его улучшение; - использовать навыки кооперации с коллегами, различными способами взаимодействия в коллективе, организации и координации взаимодействия между людьми, Владеть: - методами формирования и поддержания этического климата в организации.		я групповой дискуссии
УК-3	Пороговый	1. Работа на учебных занятиях. 2. Самостоятельная работа.	Знать: - право как определенная универсальная целостность, состоящее из правовой сущности и форм внешнего проявления права (правовых явлений); - концепции различения и сочетания сущности и явления в праве, права и закона, этических основ права. Уметь: - применять знания о единстве права в юридической деятельности - применять знания о конкретных формах проявления права и правовой этики в юридической деятельности. Владеть: - навыками философского анализа правового универсума - навыками философского анализа форм внешнего проявления права, его этической составляющей.	Разбор конкретных ситуаций, доклад тестовые задания	Шкала оценивания разбора конкретной ситуации, шкала оценивания тестового задания, оценивания доклада
	Продвинутой	1. Работа на учебных занятиях. 2. Самостоятельная работа.	Знать: - роль и место управления персоналом в общеорганизационном управлении в туристском бизнесе, ключевые задачи HR-менеджера в процессе реализации кадровой политики в рамках избранной корпоративной культуры; - технологии подбора, отбора, деловой оценки, приема, расстановки и высвобождения персонала в России и за рубежом в организациях; - процесс организации	Разбор конкретных ситуаций, доклад тестовые задания, лабораторный практикум	Шкала оценивания разбора конкретной ситуации, шкала оценивания тестового задания, оценивания доклада, шкала оценивания лабораторного

			адаптации, аттестации, оценки, обучения, служебно-профессионального продвижения, развития, зачисления в кадровый резерв, мотивации и стимулирования персонала в организациях; - инструменты и технологии управления корпоративной культурой, организационным поведением, неформальными отношениями в коллективе, регулированием конфликтов. Уметь: - разрабатывать систему мероприятий по реализации кадровой политики и стратегии управления персоналом в организациях; применять различные подходы к формированию корпоративной культуры в организациях; - применять на практике современные технологии найма и высвобождения персонала, адаптации, аттестации, обучения, оценки, развития карьеры, мотивации и стимулирования персонала, управлять организационным поведением и регулировать деятельность неформальных лидеров и групп, ориентируясь на современные подходы к управлению персоналом и сформированную корпоративную культуру в организациях. Владеть: - навыками формирования и развития корпоративной культуры, формирования и оценки кадровой политики в организациях навыками разработки и применения технологий управления персоналом в организациях.		практикум а
УК-6	Пороговый	1. Работа на учебных занятиях. 2. Самостоятельная работа.	Знать: - сущность права и государства в культурном, этическом и психологическом аспектах влияние сущности государства на взаимоотношения с социумом и индивидом. Уметь: - раскрывать ценность права в обществе на основе анализа правовых явлений: обосновывать значимость	Разбор конкретных ситуаций, доклад тестовые задания	Шкала оценивания разбора конкретной ситуации, шкала оценивания тестового задания, оценивания доклада

			права в обществе. Владеть: - навыками анализа правовых явлений; - навыками обоснования взаимосвязи права с различными сферами общественной жизни.		
	Продвинутый	1. Работа на учебных занятиях. 2. Самостоятельная работа.	Знать: - организацию трудовой деятельности, повышение эффективности своей профессиональной деятельности; - решение практических задач в выбранном направлении профессиональной деятельности; - основные понятия и принципы планирования профессиональной карьеры; - особенности формирования рынка труда; - специфику планирования карьеры в рыночных условиях; - способы управления карьерой; - качества личности и способности, влияющие на карьерный рост. - оценивание себя в качестве специалиста (с правильным учетом потребностей рынка и собственных склонностей и потребностей) для возможного продвижения и профессионального роста на рынке труда. Уметь: - оценивать себя в качестве специалиста с правильным учетом потребностей рынка и собственных склонностей и потребностей; - планировать возможное продвижение, профессиональный рост на рынке труда; - уточнять и корректировать профессиональные намерения; - обосновывать выбор своего профессионального плана и использовать возможности для трудоустройства; - ориентироваться в многообразии стратегий карьеры; - оценивать текущую ситуацию на рынке труда; - использовать различные	Разбор конкретных ситуаций, эссе тестовые задания, решение практических заданий на практических занятиях, лабораторный практикум	Шкала оценивания разбора конкретной ситуации, шкала оценивания тестового задания, оценивания эссе, шкала оценивания решения практических заданий на практических занятиях, шкала оценивания лабораторного практикума

			источники для поиска информации; - анализировать объявления работодателей и подготавливать необходимые для трудоустройства документы; - разбираться в специфике отбора и оценивания персонала при приеме на работу. Владеть: - способностью научить молодых специалистов планировать свою карьеру, как за весь трудовой период, так и на отдельных этапах трудового пути; - пониманием о принципах построения деловой карьеры, эффективного поведения в условиях рынка труда; - формированием личных целей и планов собственной карьеры; - понятийным аппаратом, приемами и методами планирования карьеры; - навыками стратегического планирования карьеры; - навыками применения полученных знаний для решения задач планирования собственной карьеры.		
--	--	--	--	--	--

Описание шкал оценивания

Шкала оценивания разбора конкретных ситуаций

Уровень оценивания	Критерии оценивания	Баллы
Решение ситуационных задач	Свободное владение материалом. Полное усвоение сути проблемы, ответ на вопросы задачи дан правильно; объяснение хода её решения подробное, последовательное, грамотное, с теоретическими обоснованиями (в том числе из лекционного курса). Ответы на дополнительные вопросы верные, чёткие.	10
	Достаточное усвоение материала. Суть проблемы в основном, усвоена; материал не содержит грубых ошибок; основные положения изложены и, в основном, осмыслены, ответ на вопросы задачи дан правильно, объяснение хода её решения подробное, но недостаточно логичное, с единичными ошибками в деталях, некоторыми затруднениями в теоретическом обосновании); Ответы на дополнительные вопросы верные, но недостаточно чёткие.	7
	Поверхностное усвоение материала. Суть проблемы изложена нечётко; в материале встречаются ошибки; основные положения изложены и, в основном, осмыслены, ответы на вопросы задачи	5

	даны правильно; объяснение хода ее решения недостаточно полное, непоследовательное, с ошибками, слабым теоретическим обоснованием, в том числе лекционным материалом. Ответы на дополнительные вопросы недостаточно четкие, с ошибками в деталях.	
	Неудовлетворительное усвоение материала. Суть проблемы изложена плохо; в использовании материала встречаются грубые ошибки; основные результаты изложены и осмыслены плохо, ответы на вопросы задачи даны неправильно, объяснение хода её решения дано частичное, непоследовательное, с грубыми ошибками, без теоретического обоснования. Ответы на дополнительные вопросы не даны.	2

Шкала оценивания тестового задания

Уровень оценивания	Критерии оценивания	Баллы
Тестирование	15-20 правильных ответа	15
	11-15 правильных ответа	12
	6-11 правильных ответа	8
	менее 6 правильных	7

Максимальное количество баллов – 15

Шкала оценивания доклада

Критерии оценивания	Максимальное количество баллов
Содержание ответа полностью соответствует поставленному вопросу, полностью раскрывает цели и задачи, сформулированные в вопросе; изложение материала отличается логичностью и смысловой завершенностью, студент показал хорошее владение материалом, умение четко, аргументировано и корректно отвечать на поставленные вопросы, отстаивать собственную точку зрения.	10
Содержание ответа недостаточно полно соответствует поставленному вопросу, не раскрыты полностью цели и задачи, сформулированные в вопросе; изложение материала не отличается логичностью и нет смысловой завершенности сказанного, студент показал достаточно уверенное владение материалом, не показал умение четко, аргументировано и корректно отвечать на поставленные вопросы, отстаивать собственную точку зрения.	7
Содержание ответа не отражает особенности проблематики заданного вопроса, содержание ответа не полностью соответствует обозначенной теме, не учитываются новейшие достижения историографии темы, студент показал неуверенное владение материалом, неумение отстаивать собственную позицию и отвечать на вопросы.	4
Ответ не имеет логичной структуры, содержание ответа в основном не соответствует теме, студент показал неуверенное владение материалом, неумение формулировать собственную позицию.	2

Шкала оценивания лабораторного практикума

Уровень оценивания	Критерии оценивания	Максимальное
--------------------	---------------------	--------------

		количество баллов
Лабораторный практикум	Представлены результаты анализа судебной практики судов общей юрисдикции и (или) арбитражных судов по теме занятия, сделаны выводы	10
	Представлены примеры судебной практики судов общей юрисдикции и (или) арбитражных судов, но материал не проанализирован, выводы не сделаны	5
	Результаты анализа судебной практики не представлены	0

Шкала оценивания участия в групповой дискуссии

Критерии оценивания	Максимальное количество баллов
Высказывание соответствует заданной теме, характеризуется высокой информативностью и оригинальностью, аргументы подкреплены убедительными примерами. Объем высказывания заметно не отличается от объема высказывания других участников дискуссии. Реплики логически взаимодействуют с репликами собеседников. Реакция на высказывание собеседника следует достаточно быстро. Присутствует визуальный контакт с собеседниками.	10
Допускается незначительное отклонение от темы дискуссии. Высказывание носит отчасти тривиальный, поверхностный характер. Не все аргументы подкреплены примерами. Объем высказывания заметно превышает объем высказывания других участников дискуссии или, наоборот, является меньшим. Реплики не вполне логично согласуются с высказываем предыдущего собеседника. Реакция на высказывание собеседника следует после короткой заминки. Попытки установить визуальный контакт с собеседниками носят эпизодический характер.	7
Высказывание характеризуется низкой информативностью, стереотипностью, не отражает полного понимания темы дискуссии. Аргументы сформулированы абстрактно. Примеры отсутствуют. Общее время говорения – более 4 минут или менее 1 минуты. Не прослеживается логическая связь с репликой предыдущего собеседника. Реакция на высказывание собеседника следует после длительной паузы или, напротив, допускается неуместное перебивание речи других участников дискуссии. Визуальный контакт с собеседниками отсутствует.	4
Высказывание не соответствует заданной теме, отсутствуют аргументы в пользу какой-либо точки зрения. Объем высказывания не превышает 3 предложений. Отсутствует взаимодействие с другими участниками дискуссии.	2

Шкала оценивания решения практических заданий на практических занятиях

Критерии оценивания	Максимальное количество баллов
Задание выполнено правильно, дано развернутое пояснение и обоснование сделанного заключения. Обучающийся демонстрирует методологические и теоретические знания, свободно владеет научной терминологией. Самостоятельно и правильно может составить юридический документ.	10
Задание выполнено правильно, дано пояснение и обоснование сделанного заключения. Обучающийся демонстрирует хорошие аналитические способности, однако допускает некоторые неточности при оперировании научной терминологией. Допускает не точности при подготовке доклада..	7
Задание выполнено правильно, пояснение и обоснование сделанного заключения было дано при активной помощи преподавателя. Обучающийся имеет ограниченные теоретические знания, допускает существенные ошибки при установлении логических взаимосвязей, допускает ошибки при использовании научной терминологии. Допускает ошибки при составлении юридических документов.	4
Задание выполнено неверно, обсуждение и помощь преподавателя не привели к правильному заключению. Обучающийся обнаруживает неспособность к построению самостоятельных заключений. Имеет слабые теоретические знания, не использует научную терминологию. Не может самостоятельно составить юридический документ.	1

Шкала оценивания эссе

Критерий	Требования к студенту	Максимальное количество баллов
Знание и понимание теоретического материала.	- определяет рассматриваемые понятия четко и полно, приводя соответствующие примеры; - используемые понятия строго соответствуют теме; - самостоятельность выполнения работы.	2 балла
Анализ и оценка информации	- грамотно применяет категории анализа; - умело использует приемы сравнения и обобщения для анализа взаимосвязи понятий и явлений; - способен объяснить альтернативные взгляды на рассматриваемую проблему и прийти к сбалансированному заключению; - диапазон используемого информационного пространства (студент использует большое количество различных источников информации); - обоснованно интерпретирует текстовую информацию с помощью графиков и диаграмм; - дает личную оценку проблеме;	4 балла
Построение суждений	- ясность и четкость изложения; - логика структурирования доказательств - выдвинутые тезисы сопровождаются грамотной	3 балла

	аргументацией; - приводятся различные точки зрения и их личная оценка. - общая форма изложения полученных результатов и их интерпретации соответствует жанру проблемной научной статьи.	
Оформление работы	- работа отвечает основным требованиям к оформлению и использованию цитат; - оформление текста с полным соблюдением правил русской орфографии и пунктуации; - соответствие формальным техническим требованиям оформления научного текста.	1 балл

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

Примерные варианты тем для эссе:

1. Содержание деятельности по управлению деловой карьерой. Формирование карьеры и управление карьерой.
2. Субъекты управления карьерой: общество, государство, организация, индивид.
3. Направления деятельности и практические мероприятия государства и общества по управлению карьерными процессами.
4. Концепции развития и управления карьерой персонала: производственная, продуктовая, торговая, традиционная маркетинговая, социальная, профориентационная, коммуникативная, сервисная, современная. Стратегический подход к управлению карьерой.
5. Цели и задачи управления карьерой.

Примерные варианты тем для докладов:

1. Сущность понятий: "карьера", "трудовая карьера", "деловая карьера". Назовите и охарактеризуйте виды трудовой карьеры.
2. Охарактеризуйте этапы карьеры.
3. Мотивы карьеры.
4. Сущность понятия "динамичность карьеры".
5. Сущность и содержание управления карьерой персонала предприятия.
6. Охарактеризуйте виды и модель обучения персонала предприятия.
1. Специфика оценки эффективности обучения персонала предприятия.
8. Содержание управления мобильностью кадров.
9. Сущность и типы кадрового резерва.
10. Этапы работы с резервом управленческих кадров.

Примерные варианты тестовых заданий:

1. Какую категорию иллюстрирует перечень: соответствующий уровень образования и профессиональной подготовки, опыт практической работы, организаторские способности, личностные качества, возраст, состояние здоровья?

1. Основные критерии отбора кадров в резерв.
2. Банк данных для кадрового планирования.
3. Вторичная адаптация.
4. Причины текучести кадров.

2. Список кандидатов для участия в выборах и основные сведения о них доводятся до коллектива не позднее _____ к выборам:

1. Одна неделя.
2. Три недели.
3. Две недели.
4. Пять дней.

3. Перевод работника на другую работу в организации происходит:

1. При возникновении неотложности замены отсутствующего работника.
2. При болезни работника.
3. Когда необходимо выполнить работы по недопущению кризисного состояния.
4. При ликвидации стихийного бедствия.

4. Временным замещением считается выполнения служебных обязанностей на должности временно отсутствующего работника в случае:

1. Все ответы верны.
2. Временной нетрудоспособности.
3. Отпуска.
4. Командировки.

5. Какое определение карьеры является наиболее исчерпывающим?

1. Это индивидуально осознанная позиция и поведение, связанные с трудовым опытом и деятельностью на протяжении трудовой жизни человека.
2. Это непрерывное и постоянное продвижение по организационной иерархии.
3. Это разные стадии развития в профессиональной деятельности: обучение, наем на работу, продвижения, увольнения.
4. Это границы и скорость продвижения работника на более высокие ступени иерархической лестницы.

6. Трудовой договор, заключенный на определенный срок, может быть не продлен по инициативе администрации когда-либо с письменным предупреждением у работника по:

1. 2 месяца.
2. 12 дней.
3. 1 месяц.
4. 3 месяца.

7. Законодательством предусмотрены следующие виды профессионального обучения:

1. Подготовка новых работников, ротация, повышение квалификации.
2. Самообразование, переподготовка, обучение смежным профессиям.
3. Подготовка новых работников, переподготовка, обучение смежным профессиям, повышение квалификации.
4. Все указанные варианты.

8. Формы повышения квалификации персонала являются:

1. Самообразование, профориентация, основанная на стандартах и программах.
2. Внутренняя и внешняя, организованная и не организованная, профессионально ориентированная, основанная на стандартах и программах.
3. Внутренняя и внешняя, общая, организованная и неорганизованная, основанная на стандартах и программах.
4. Нет верного ответа.

9. Карьера в управлении персоналом - это:

1. Постепенное продвижение лица в любой сфере деятельности, изменение навыков, квалификационных возможностей и тому подобное.
2. Это продвижение вперед по выбранному пути деятельности, достижение признания, славы и обогащения.
3. Последовательное занятия должностей в пределах одной организации.
4. Перемещение работника на высшие должности через реализацию потребности в самоутверждении.

10. Существуют такие типовые модели деловой карьеры:

1. "Трамплин", "лестница", "дерево", "пересечение путей".
2. "Ступени", "спуск", "змея", "паутина".
3. "Трамплин", "лестница", "змея", "перепутье".
4. "Вертикальная", "горизонтальная", "ступенчатая", "центральная".

Примерные варианты для разбора конкретной ситуации:

Задача № 1

Вы проделали в отделе по окончании института всего несколько месяцев. Вас вызывает начальник и говорит, что надо поехать в смежников и помочь им наладить производство необходимой для Вашего предприятия продукции. Но вчера Вас вызвали в отдел кадров и предложили поехать на курсы повышения квалификации в Киев.

Каким будет Ваш выбор как самый верный путь к дальнейшей карьере?

Задача №2

Старшего экономиста Фесенко Александра Петровича как хорошего специалиста повысили по должности. Он стал заместителем начальника планово-экономического отдела. Однако через некоторое время стало ясно, что он не справляется со своими обязанностями и его повышение оказалось преждевременным. Таким образом, он получил сообщение, что его снижен по должности (до старшего экономиста). Александр Петрович расценил это как личное оскорбление и уволился с работы.

Или верными были его действия? Как бы Вы вели себя на его месте?

Примерный вариант сценария для лабораторного практикума

Вопросы, выносимые на обсуждение на лабораторный практикум:

1. Сущность и принципы контроля за обучением персонала.
2. Критерии при оценке обучения: организационно-технологический, организационно-экономический, социально-психологический и экономический.
3. Этапы процесса оценки работы: разработка стандартов работ, оценка деловых и личностных качеств работников, оценка исполнения работ. Принципы оценки: доступность, конкретность, вовлеченность.
4. Создание стандартов оценки и проверка соответствия индивида данным стандартам.
5. Методы и системы оценки.
6. Основные методики оценки: ранговые шкалы, графические шкалы, принудительная отборочная оценка, оценка с помощью систем, опирающихся на характерные личностные черты, оценка работников по результатам труда, оценки начальника со стороны подчиненных, самооценка, оценка со стороны равных по статусу, оценка по критическим ситуациям

Практическое задание:

Задание 1.

Какие изменения в содержании карьерных процессов происходят в следующих видах карьеры?

Властная карьера _____

Квалификационная карьера _____

Статусная карьера _____

Монетарная карьера _____

Задание 2.

Ситуация 1. Составление личного жизненного плана Методические указания:

Менеджер по персоналу находится на середине своей карьеры. В организации, где он работает, наметились организационные изменения, которые могут привести к непредвиденным ранее дополнительным перестановкам.

Менеджеру необходимо дать оценку сложившейся ситуации в организации и взвесить свои возможности и перспективы продвижения по службе. Для этого необходимо составить (если его нет) или уточнить свой личный жизненный план карьеры, отвечая на следующие вопросы:

Личный жизненный план 1. Оценка жизненной ситуации. Работа

Имею ли я четкую картину о своей работе и ее целях?

Помогает ли моя работа в достижении других жизненных целей?

Каковы мои цели развития и продвижения по работе?

Какую работу я хочу выполнять через несколько лет?

Есть ли у меня воодушевление и мотивация

Что является для меня мотивацией сейчас? Через пять лет?

Каковы сильные и слабые стороны моей мотивации?

К каким мероприятиям я прибегну, чтобы убедиться, что моя работа будет в ближайшие годы отвечать моим личным требованиям?

Экономическое состояние

Каково мое экономическое положение?

Есть ли у меня личный бюджет, каков он, придерживаюсь ли я его рамок?

Какие меры я могу в случае необходимости применить для улучшения экономического состояния?

Физическое состояние

Какова моя общая форма?

На чем основана моя оценка?

Бываю ли я на осмотрах у врача?

Социальное состояние – человеческие отношения

Искренне ли я интересуюсь мнением и точкой зрения других? Как я их учитываю?

Интересуют ли меня чужие заботы и проблемы, другое мнение?

Навязывают ли другие свои мысли и мнения?

Умею ли я слушать?

Умею ли я ценить людей, с которыми общаюсь? Как это проявляется на практике?

Стремлюсь ли я развивать людей, с которыми общаюсь?

Как я забочусь о дружеских отношениях?

Психическое состояние

Каково мое психическое состояние?

На чем основана моя оценка (собственное представление, тесты, результаты медицинского обследования)?

Какие стрессы беспокоят меня в настоящее время?

Какие стрессы могут ожидать меня в ближайшее время?

Не следует ли мне поменять образ жизни, круг общения, хобби?

Нуждаюсь ли я в помощи психиатра?

Примерный вариант для решения практических заданий на практических занятиях:

Задание 1.

Проанализируйте факторы сдерживающие карьеру, на примере «Кодекса неопфита».

Внимательно ознакомьтесь с Кодексом. Подумайте, каких пунктов в нем не хватает, а какие являются лишними. «Отредактируйте» этот Кодекс так, чтобы он стал полезными и помог сделать успешную карьеру.

Кодекс неопфита

1. Не давай невыполнимых обещаний.

2. Не ручайся за других.

3. Проверять:

а) правильно ли понял задачу; б) знает ли твой босс, что работу сделал именно ты; в) доволен ли босс тобой.

4. Если босс не интересуется твоим мнением или не высказывай его, или сначала заинтересуй босса слушать тебя.

5. Если босс не доволен, проси его объяснить, чем именно.

6. Держись подальше от племени «глазеющих из окон» (шатающихся без дела, курильщиков, буфетных завсегдатаев).

7. Не стесняйся задавать вопросы умным сотрудникам.

8. Задавай вопросы, как правило, после того, как сам сделал попытку ответить на них.

9. Научись «отстреливать «хронофагов»» (это двуногие бесперые с мягкой мочкой уха существа, живущие в основном в больших организациях и производящие кучи мусора из слов и бумаги).

10. Тщательно отбирай собеседников.

11. Будь дружелюбным не только с собакой, которая крутится возле офиса.

12. Старайся понять:

а) зачем нужно отделу то, что ты лично делаешь, б) какова роль отдела в жизни всей организации; в) какова миссия организации в обществе.

13. Старайся узнать, что думает босс по поводу пункта 12.

Примерный вариант для групповой дискуссии:

Тема групповой дискуссии: «Рынок труда: структура, предложения и спрос» Вопросы для обсуждения:

1. Понятие и виды рынка труда.
2. Влияние рынка труда на формирование процесса выбора профессии.

Практическое задание, выносимое на проведение групповой дискуссии:

На основании статистических данных Московской области:

1. Выделить и изучить элементы текущего рынка труда.
2. Проанализировать соотношение спроса и предложения на рынке труда в Московской области.

Примерный перечень вопросов к зачёту:

1. Социально-экономическая эффективность кадровой работы.
2. Управление человеческими ресурсами в подготовке высококвалифицированных специалистов для кадровых служб предприятий.
3. Классификация персонала в России.
4. История развития отношения к персоналу на предприятии.
5. Цели управления ЧР через экономическую и социальную эффективность в области управления персоналом.
6. Текущие и долгосрочные компоненты экономической эффективности в области управления персоналом.
7. Психологические требования к менеджеру по персоналу.
8. Понятие кадровой политики и ее содержание. Аксиомы управления персоналом.
9. Современная кадровая политика в России и ее особенности.
10. Основные этапы разработки кадровой политики предприятия.
11. Методы проведения маркетинговых исследований рынка труда.
12. Анализ информации о состоянии трудовых ресурсов.
13. Сегментация рынка труда.
14. Конкурентоспособность на рынке труда. Маркетинговый контроль.
15. Планирование потребности в персонале.
16. Процесс подбора персонала: определение требования к кандидатам, требования к критериям подбора персонала, источники подбора персонала.
17. Этапы процесса отбора персонала.
18. Понятие адаптации. Первичная и вторичная адаптация. Основные виды адаптации.
19. Принципы и методы расстановки персонала.
20. Сущность и содержание мотивации.
21. Цели системы оценки персонала.
22. Методы оценки персонала.
23. Природа группы. Характеристики группы. Формальные и неформальные группы.

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

Формами промежуточной аттестации являются: тестовое задание, доклад, эссе, решение практических заданий на практических занятиях, лабораторный практикум.

Тестовое задание – стандартизированные знания, результат выполнения которых позволяет измерить знания, умения и навыки испытуемого. Разработанные тесты ориентированы не на форму представления знаний, а на оценивание достижений студентов с позиции творчества, с позиции способности к самостоятельной поисковой работе.

Доклад – публичное представление оригинального исследования по заданной теме, предусматривающее сопровождение выступления аудиовизуальными средствами. Может представляться как в электронном виде (в формате Power Point), так и с помощью иных

наглядных средств. Эта форма работы предполагает индивидуальное или групповое участие в создании презентации.

Лабораторный практикум – вид аудиторных занятий семинарского типа, является неотъемлемой частью изучения дисциплины, определяемой учебным планом, относится к средствам, обеспечивающим решение следующих основных задач: приобретение навыков исследования процессов, явлений и объектов, изучаемых в рамках данной дисциплины; закрепление, развитие и детализация теоретических знаний, полученных на лекциях; получение новой информации по изучаемой дисциплине; приобретение навыков самостоятельной работы. Лабораторный практикум включает в себя выполнение практических заданий.

Эссе- письменное сочинение-рассуждение, отражающее субъективное отношение к поставленной проблеме.

Решение практических заданий на практических занятиях- форма организации учебного процесса, направленная на выработку у обучающихся практических умений для изучения последующих дисциплин (модулей) и для решения профессиональных задач.

Реализация компетентного подхода, предусматривает использование в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий:

Разбор конкретных ситуаций - метод активного проблемно-ситуационного анализа, основанный на обучении путем решения конкретных задач-ситуаций

Групповая дискуссия. – метод обучения при котором представители подгрупп поочередно выступают с сообщениями о результатах коллективной работы над ситуацией, отвечают на поставленные вопросы, обосновывают предполагаемый вариант решения. По ходу выступлений представителей подгрупп осуществляется дискуссия; каждая последующая подгруппа должна иметь возможность обсудить точки зрения предыдущих подгрупп, сопоставить их со своими вариантами решения ситуации. Как показывает опыт, целесообразно подводить итоги дискуссии и давать оценку результатов анализа после завершения обсуждения каждого блока вопросов. Преподаватель также после обсуждения каждого блока вопросов делает вывод по итогам дискуссий, выделяет лучшие ответы, оценивает работу подгрупп. Проведение групповой дискуссии требует как от преподавателей, так и от обучаемых тщательной предварительной подготовки, которая занимает примерно в 2-3 раза больше времени, чем проведение самого занятия.

Максимальное количество баллов, которое может набрать обучающийся в течение семестра за текущий контроль, равняется 80 баллам.

Максимальное количество баллов, которые обучающийся может получить на зачете, равняется 20 баллам.

Формами промежуточной аттестации являются зачет.

Шкала оценивания зачета

Баллы	Критерии оценивания
20	Обучающийся полно излагает материал, дает правильное определение основных понятий; обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры не только из учебника, но и самостоятельно составленные.
14	Систематическое посещение занятий, участие в практических занятиях, единичные пропуски по уважительной причине и их отработка, изложение материала носит преимущественно описательный характер, студент показал достаточно уверенное владение материалом, однако недостаточное умение четко, аргументировано и корректно отвечать на поставленные вопросы и отстаивать собственную точку зрения.

7	Обучающийся обнаруживает знание и понимание основных положений данной темы, но: - излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил; - не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры.
3	Обучающийся обнаруживает незнание большей части соответствующего вопроса, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал.

Итоговая шкала выставления зачета

Баллы, полученные магистрантами в течение освоения дисциплины	Оценка по дисциплине
41-100	«зачтено»
0-40	«не зачтено»