



Муниципальное образовательное автономное учреждение высшего образования «Воронежский институт экономики и социального управления»

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

ПО ДИСЦИПЛИНЕ

УПРАВЛЕНИЕ КАРЬЕРОЙ, ЛИДЕРСТВО И КОМАНДООБРАЗОВАНИЕ

Направление подготовки

38.03.04 Государственное и муниципальное управление

Уровень высшего образования - бакалавриат

Воронеж 2023

1. Этапы формирования компетенций в процессе освоения дисциплины

№ п/п	Темы дисциплины	Индекс контролируемого индикатора компетенции	Оценочные средства		Технология оценки (способ контроля)
			наименование	№ заданий	
1	Основы кадровой политики в системе государственного и муниципального управления	УК-3.1 УК-3.2 УК-6.1 УК-6.2	Вопросы для подготовки к зачету	1-6	Проверка преподавателем ответа на зачете
			Опрос	Вопросы к теме 1	Проверка преподавателем на семинарских занятиях
			Доклад на семинарском занятии	1-6	Оценка преподавателем
2	Карьера и карьерная стратегия	УК-3.1 УК-3.2 УК-6.1 УК-6.2	Вопросы для подготовки к зачету	7-12	Проверка преподавателем ответа на зачете
			Опрос	Вопросы к теме 2	Проверка преподавателем на семинарских занятиях
3	Личностные факторы развития карьеры на государственной / муниципальной службе	УК-3.1 УК-3.2 УК-6.1 УК-6.2	Вопросы для подготовки к зачету	7-12	Проверка преподавателем ответа на зачете
			Опрос	Вопросы к теме 3	Проверка преподавателем на семинарских занятиях
4	Управление карьерными процессами. Основы тайм-менеджмента: распределение рабочей нагрузки и эффективная самомотивация	УК-3.1 УК-3.2 УК-6.1 УК-6.2	Вопросы для подготовки и зачету	13-21	Проверка преподавателем ответа на зачете
			Опрос	Вопросы к теме 4	Проверка преподавателем на семинарских занятиях
5	Формирование кадрового резерва	УК-3.1 УК-3.2 УК-6.1 УК-6.2	Вопросы для подготовки к зачету	22-26	Проверка преподавателем ответа на зачете
			Опрос	Вопросы к теме 5	Проверка преподавателем на семинарских занятиях
6	Механизмы выдвижения в лидеры	УК-3.1 УК-3.2 УК-6.1 УК-6.2	Вопросы для подготовки и зачету	27-31	Проверка преподавателем ответа на зачете
			Опрос	Вопросы к теме 6	Проверка преподавателем на семинарских занятиях

7	Понятие команды, типы команд	УК-3.1 УК-3.2 УК-6.1 УК-6.2	Вопросы для подготовки и зачету	27-31	Проверка преподавателем ответа на зачете
			Опрос	Вопросы к теме 6	Проверка преподавателем на семинарских занятиях
8	Управленческая культура и этика в деятельности государственных и муниципальных служащих	УК-3.1 УК-3.2 УК-6.1 УК-6.2	Вопросы для подготовки и зачету	27-31	Проверка преподавателем ответа на зачете
			Опрос	Вопросы к теме 6	Проверка преподавателем на семинарских занятиях

2. Типовые задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций

2.1. Вопросы для подготовки к зачету (для проведения промежуточной аттестации)

1. Общегосударственная стратегия формирования, развития и рационального использования кадров (персонала).
2. Современная концепция кадровой политики.
3. Понятие карьеры.
4. Типология карьерных процессов и механизмы карьерного роста.
5. Карьерный потенциал государственных/ муниципальных служащих.
6. Должностная карьера: возможность осуществления, время осуществления, характер осуществления.
7. Профессиональная компетентность должностного лица государственной / муниципальной службы.
8. Понятия «должностная компетенция», «компетентность».
9. Имидж и авторитет государственного / муниципального служащего.
10. Оценочные процедуры в системе государственной / муниципальной службы.
11. Технологии отбора в сфере государственной / муниципальной службы.
12. Кадровый резерв на государственной / муниципальной службы: понятие и цели формирования.
13. Механизмы формирования и подготовки управленческого кадрового резерва.
14. Трактовка понятия "механизм лидерства".
15. Компоненты структуры лидерства.
16. Механизмы выдвижения в позицию лидера: психологический обмен и "имплицитная теория" лидерства.
17. Динамика лидерства.
18. Определение команды, типология команд.
19. Операционные или инновационные цели команды. Два вида команд: функциональные команды: команды советников, производственные команды; инновационные команды: проектные команды и команды действия.
20. Признаки эффективной команды.
21. Понятие и виды профессиональной этики.
22. Нравственные принципы, нормы и идеалы, их место и роль в деятельности государственных и муниципальных служащих.
23. Необходимые качества управленцев, обладающих властными и распорядительными функциями.
24. Моральные и специфические нравственные качества управленца.
25. Показатели нравственной культуры управленца.
26. основополагающие нравственные принципы руководителя. \
27. Кодекс поведения государственных / муниципальных служащих.
28. Основные функции и принципы этикета на государственной и муниципальной службе.

2.2. Вопросы для опроса по темам дисциплины (в рамках практических и семинарских занятий)

Формулировка задания
Тема 1. Основы кадровой политики в системе государственного и муниципального управления. 1. Понятие государственной кадровой политики. 2. Концепция кадровой политики как системы исходных и ведущих идей, раскрывающих новые подходы государства, его органов к решению кадровых проблем в условиях становления рынка, формирования новой российской государственности
Тема 2. Карьера и карьерная стратегия 1. Понятие карьеры в широком и узком смысле. 2. Типология карьерных процессов. 3. Механизмы карьерного роста. 4. Общие принципы карьерной стратегии. 5. Карьерный потенциал государственных служащих. 6. Профессиональная и должностная карьера. 7. Должностная карьера: возможность осуществления, время осуществления, характер осуществления.
Тема 3. Личностные факторы развития карьеры на государственной / муниципальной службе 1. Профессиональная компетентность должностного лица государственной службы. 2. Понятия «должностная компетенция», «компетентность». 3. Специфика профессиональной компетентности должностного лица государственной службы. 4. Имидж и авторитет государственного / муниципального служащего.
Тема 4. Управление карьерными процессами. Основы тайм-менеджмента: распределение рабочей нагрузки и эффективная самомотивация 1. Элементы и цели системы управления карьерой. 2. Условия управления карьерой. 3. Оценка персонала как инструмент управления карьерой. 4. Технологии отбора в сфере государственной / муниципальной службы.
Тема 5. Формирование кадрового резерв 1. Определение понятия «кадровый резерв». 2. Цели формирования кадрового резерва. 3. Кадры, входящие в кадровый резерв. 4. Управленческий кадровый резерв.
Тема 6. Механизмы выдвижения в лидеры 1. Трактовка понятия "механизм лидерства". 2. Компоненты структуры лидерства. 3. Механизмы выдвижения в позицию лидера: психологический обмен и "имплицитная теория" лидерства. 4. Динамика лидерства.
Тема 7. Понятие команды, типы команд 1. Определение команды, типология команд. 2. Операционные или инновационные цели команды. 3. Два вида команд: функциональные команды: команды советников, производственные команды; инновационные команды: проектные команды и команды действия. 4. Признаки эффективной команды.
Тема 8. Управленческая культура и этика в деятельности государственных и муниципальных служащих 1. Понятие и виды профессиональной этики. 2. Нравственные принципы, нормы и идеалы, их место и роль в деятельности государственных и муниципальных служащих. 3. Необходимые качества управленцев, обладающих властными и распорядительными функциями. 4. Моральные и специфические нравственные качества управленца. Показатели нравственной культуры управленца. 5. Основополагающие нравственные принципы руководителя. 6. Кодекс поведения государственных / муниципальных служащих. 7. Основные функции и принципы этикета на государственной и муниципальной службе.

3. Описание критериев оценивания для каждого оценочного средства

Предмет оценки (продукт или процесс)	Показатель оценки	Критерии оценки	Шкала оценки	
			Академическая оценка /уровень освоения компетенции	Уровень освоения компетенции
Опрос	Правильность, четкость ответов на поставленные вопросы, полнота выполнения задания	Студент глубоко и прочно усвоил материал темы, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет увязывать теорию с практикой, не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, использует в ответе материал рекомендованной литературы, правильно обосновывает принятое решение.	высокий (отлично)	освоена
		Студент знает материал темы, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов/задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения.	продвинутый (хорошо)	
		Студент имеет знания только основного материала темы, но не усвоил его деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при ответе на вопрос.	базовый (удовлетворительно)	
		Ответ студента не отражает понимания сути вопросов. Студент дал ответы на менее 30% вопросов, в тех, на которые дал ответ, допущены ошибки. Студент не ответил на вопросы		не освоена
Ответ на зачете	Правильность ответов	Студент ответил на все вопросы, допустил не более 1 ошибки в ответе	высокий (отлично)	освоена
		Студент ответил на все вопросы, допустил более 1, но менее 3 ошибок	продвинутый (хорошо)	
		Студент ответил не на все вопросы, но в тех, на которые дал ответ, не допустил ошибки	базовый (удовлетворительно)	
		Студент ответил не на все вопросы, но в тех, на которые дал ответ, допущены ошибки		не освоена

Зачет	Полнота и правильность ответов	Студент правильно ответил на вопросы, с подтверждением, допустил не более 1 ошибки в ответе	высокий	освоена
		Студент правильно ответил на вопросы, допустил не более 2 ошибок	продвинутый	
		Студент ответил на вопросы, допустил не более 3-х ошибок	базовый	
		Студент не ответил на вопросы / студент ответил неправильно на все вопросы		не освоена

4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков, характеризующие этапы формирования компетенций/индикаторов компетенций

Оценка знаний, умений, навыков, характеризующая этапы формирования компетенций по дисциплине «Управление карьерой, лидерство и командообразование» проводится в форме текущей и итоговой аттестации.

Контроль текущей успеваемости обучающихся – текущая аттестация – проводится в ходе учебных занятий в семестре с целью определения уровня усвоения обучающимися знаний; формирования у них умений и навыков; своевременного выявления преподавателем недостатков в подготовке обучающихся и принятия необходимых мер по ее корректировке; совершенствованию методики обучения; организации учебной работы и оказания обучающимся индивидуальной помощи.

К контролю текущей успеваемости относятся проверка знаний, умений и навыков обучающихся:

- на занятиях (опрос, тестирование, решение ситуационных задач);
- по результатам проверки качества конспектов лекций и иных материалов;
- по результатам отчета обучающихся в ходе индивидуальной консультации преподавателя, по имеющимся задолженностям и отчету по самостоятельной работе.

Зачет проводится после завершения изучения дисциплины в объеме, определенной в рабочей программе дисциплины, по утвержденным билетам, в которых два теоретических вопроса. Оценка по результатам зачёта - «зачтено», «не зачтено».

Все виды текущего контроля осуществляются на аудиторных занятиях.

Каждая форма контроля по дисциплине включает в себя теоретические вопросы, позволяющие оценить уровень освоения обучающимися знаний и практические задания, выявляющие степень сформированности умений и навыков.

Процедура оценивания компетенций обучающихся основана на следующих стандартах:

1. Периодичность проведения оценки (на каждом занятии).
2. Многоступенчатость: оценка (как преподавателем, так и обучающимися) и самооценка обучающегося, обсуждение результатов и комплекса мер по устранению недостатков.
3. Единство используемой технологии для всех обучающихся, выполнение условий сопоставимости результатов оценивания.
4. Соблюдение последовательности проведения оценки: предусмотрено, что развитие компетенций идет по возрастанию их уровней сложности, а оценочные средства на каждом этапе учитывают это возрастание.
5. Краткая характеристика процедуры реализации текущего и итогового контроля по дисциплине для оценки компетенций обучающихся представлена в таблице ниже.

№ п/п	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика процедуры оценивания компетенций	Представление оценочного средства в фонде
1.	Опрос	Проводится на практическом занятии после завершения изучения темы с целью контроля освоения знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций	Вопросы для опроса по темам дисциплины
2.	Зачет	Проводится в заданный срок, согласно календарному учебному графику. При выставлении оценок учитывается уровень приобретенных компетенций обучающегося согласно шкале оценивания.	Комплект вопросов к зачету