

**МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ОРЕНБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ
ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ
АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ**

Б1.Б.24 Карьерные стратегии молодежи

Направление подготовки 39.03.03 Управление персоналом

Профиль подготовки Организация работы с молодежью на региональном и муниципальном уровне

Квалификация (степень) выпускника бакалавр

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы
2. Показатели и критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования
3. Шкала оценивания
4. 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. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций ...
6. Материалы для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности.....

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

ОК-6: способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия

Знать:

Этап 1: - предмет карьерной стратегии молодежи;

- особенности формирования карьеры и прохождение определенных этапов;

Этап 2: специфику работы в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия

Уметь:

Этап 1: - рассчитывать эффективность и последствия реализуемых социальных проектов;

Этап 2: - использовать представления о современных процессах и технологиях

управленческой деятельности в сфере управления карьерой молодежи;

Владеть:

Этап 1: - оперирования основными понятиями организационной и управленческой деятельности в социальных службах;

Этап 2: - владения методами и методологиями системы управления персоналом;

ОПК-4 готовностью к коопérationи с коллегами, к работе в коллективе

Знать:

Этап 1: - систему управления, ее структуру и функции;

- методологию и организацию работы управления с молодежью;

Этап 2: - особенности и тенденции профессионального самоопределения молодежи;

- проблемы управления профориентацией и трудовой адаптацией молодежи;

Уметь:

Этап 1: - применять практические навыки оценки эффективности управления и оценки результатов труда персонала;

- выявлять потребности молодых граждан в реализации своего потенциала;

Этап 2: - формулировать практические рекомендации по оптимизации процесса включения

молодых граждан в деятельность молодежных организаций и объединений;

- находить практические решения по реализации инновационных механизмов управления молодежной организацией.

Владеть:

Этап 1: - технологиями управления персоналом;

Этап 2: - опытом практической реализации принципов формирования личностно-профессиональной конкурентоспособности.

ПК-31

способностью выявлять проблемы в молодежной среде и вырабатывать их организационные решения в области занятости, трудоустройства, предпринимательства, быта и досуга и взаимодействовать с объединениями и организациями, представляющими интересы молодежи

Знать:

Этап 1: основные проблемы в молодежной среде в области занятости, трудоустройства, предпринимательства, быта и досуга.

Этап 2: вырабатывать организационные решения в области занятости, трудоустройства, предпринимательства, быта и досуга и взаимодействовать с объединениями и

организациями, представляющими интересы молодежи

и вырабатывать их организационные решения

Уметь:

Этап 1: выявлять проблемы в молодежной среде в области занятости, трудоустройства, предпринимательства, быта и досуга и взаимодействовать с объединениями и организациями, представляющими интересы молодежи

Этап 2: вырабатывать организационные решения в области занятости, трудоустройства, предпринимательства, быта и досуга и взаимодействовать с объединениями и организациями, представляющими интересы молодежи

Владеть:

Этап 1: выявления проблем в молодежной среде в области занятости, трудоустройства, предпринимательства, быта и досуга и взаимодействия с объединениями и организациями, представляющими интересы молодежи

Этап 2: вырабатывать организационные решения в области занятости, трудоустройства, предпринимательства, быта и досуга и взаимодействовать с объединениями и организациями, представляющими интересы молодежи

2. Показатели и критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования.

Таблица 1 - Показатели и критерии оценивания компетенций на 1 этапе

Наименование компетенции	Критерии сформированности компетенции	Показатели	Способы оценки
1	2	3	4
ОК-6	способен работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Знать: -предмет карьерной стратегии молодежи; - особенности формирования карьеры и прохождение определенных этапов; Уметь: - рассчитывать эффективность и последствия реализуемых социальных проектов; Владеть: - оперирования основными понятиями организационной и управленческой деятельности в социальных службах;	устный опрос, письменный опрос, индивидуальное собеседование; тестирование.

Таблица 2 - Показатели и критерии оценивания компетенций на 2 этапе

Наименование компетенции	Критерии сформированности компетенции	Показатели	Способы оценки
1	2	3	4
ОК-6	способен работать в коллективе,	Знать: специфику работы в	устный опрос, письменный опрос,

	толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия Уметь: - использовать представления о современных процессах и технологиях управлеченческой деятельности в сфере управления карьерой молодежи; Владеть: - владения методами и методологиями системы управления персоналом;	индивидуальное собеседование; ситуационные задания; контрольные тестовые задания.
--	---	---	---

Таблица 3 - Показатели и критерии оценивания компетенций на 1 этапе

Наименование компетенции	Критерии сформированности компетенции	Показатели	Способы оценки
1	2	3	4
ОПК-4	готов к кооперации с коллегами, к работе в коллективе	Знать: - систему управления, ее структуру и функции; - методологию и организацию работы управления с молодежью; Уметь: - применять практические навыки оценки эффективности управления и оценки результатов труда персонала; - выявлять потребности молодых граждан в реализации своего потенциала; Владеть: - технологиями управления персоналом;	устный опрос, письменный опрос, индивидуальное собеседование; тестирование.

Таблица 4 - Показатели и критерии оценивания компетенций на 2 этапе

Наименование	Критерии	Показатели	Способы оценки
--------------	----------	------------	----------------

компетенции	сформированности компетенции		
1	2	3	4
ОПК-4	готов к кооперации с коллегами, к работе в коллективе	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - особенности и тенденции профессионального самоопределения молодежи; - проблемы управления профориентацией и трудовой адаптацией молодежи; <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - формулировать практические рекомендации по оптимизации процесса включения молодых граждан в деятельность молодежных организаций и объединений; - находить практические решения по реализации инновационных механизмов управления молодежной организацией. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - опытом практической реализации принципов формирования личностно-профессиональной конкурентоспособности. 	устный опрос, письменный опрос, индивидуальное собеседование; ситуационные задания; контрольные тестовые задания.

Таблица 5 - Показатели и критерии оценивания компетенций на 1 этапе

Наименование компетенции	Критерии сформированности компетенции	Показатели	Способы оценки
1	2	3	4
ПК-31	способностью выявлять проблемы в молодежной среде и вырабатывать их организационные решения в области занятости, труда и социальной политики, трудоустройства,	<p>Знать:</p> <p>: основные проблемы в молодежной среде в области занятости, труда и социальной политики, трудоустройства, предпринимательства, быта и досуга.</p> <p>Уметь:</p>	устный опрос, письменный опрос, индивидуальное собеседование; тестирование.

	<p>предпринимательства, быта и досуга и взаимодействовать с объединениями и организациями, представляющими интересы молодежи</p>	<p>: выявлять проблемы в молодежной среде в области занятости, трудоустройства, предпринимательства, быта и досуга и взаимодействовать с объединениями и организациями, представляющими интересы молодежи</p> <p>Владеть:</p> <p>: выявление проблем в молодежной среде в области занятости, трудоустройства, предпринимательства, быта и досуга и взаимодействия с объединениями и организациями, представляющими интересы молодежи</p>	
--	--	---	--

Таблица 6 - Показатели и критерии оценивания компетенций на 2 этапе

Наименование компетенции	Критерии сформированности компетенции	Показатели	Способы оценки
1	2	3	4
ПК-31	способностью выявлять проблемы в молодежной среде и вырабатывать их организационные решения в области занятости, трудоустройства, предпринимательства, быта и досуга и взаимодействовать с объединениями и организациями, представляющими интересы молодежи	<p>Знать:</p> <p>вырабатывать организационные решения в области занятости, трудоустройства, предпринимательства, быта и досуга и взаимодействовать с объединениями и организациями, представляющими интересы молодежи и вырабатывать их организационные решения</p> <p>Уметь:</p> <p>вырабатывать организационные решения в области занятости,</p>	устный опрос, письменный опрос, индивидуальное собеседование; тестирование.

		трудоустройства, предпринимательства, быта и досуга и взаимодействовать с объединениями и организациями, представляющими интересы молодежи Владеть: вырабатывать организационные решения в области занятости, труда и социальной политики, трудоустройства, предпринимательства, быта и досуга и взаимодействовать с объединениями и организациями, представляющими интересы молодежи	
--	--	---	--

3. Шкала оценивания.

Университет использует систему оценок соответствующего государственным регламентам в сфере образования и позволяющую обеспечивать интеграцию в международное образовательное пространство. Система оценок и описание систем оценок представлены в таблицах 3 и 4.

Таблица 7 - Система оценок

Диапазон оценки, в баллах	Экзамен		Зачет
	европейская шкала (ECTS)	традиционная шкала	
[95;100]	A – (5+)	отлично – (5)	
[85;95)	B – (5)	хорошо – (4)	
[70;85)	C – (4)	удовлетворительно – (3)	зачтено
[60;70)	D – (3+)		
[50;60)	E – (3)		
[33,3;50)	FX – (2+)		
[0;33,3)	F – (2)	неудовлетворительно – (2)	незачтено

Таблица 8 - Описание системы оценок

ECTS	Описание оценок	Традиционная шкала
A	Превосходно – теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному.	отлично (зачтено)

B	Отлично – теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество выполнения большинства из них оценено числом баллов, близким к максимальному.	
C	Хорошо – теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено максимальным числом баллов, некоторые виды заданий выполнены с ошибками.	хорошо (зачтено)
D	Удовлетворительно – теоретическое содержание курса освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий выполнено, некоторые из выполненных заданий, возможно, содержат ошибки.	удовлетворительно (зачтено)
E	Посредственно – теоретическое содержание курса освоено частично, некоторые практические навыки работы не сформированы, многие предусмотренные программой обучения учебные задания не выполнены, либо качество выполнения некоторых из них оценено числом баллов, близким к минимальному	удовлетворительно (незачтено)
FX	Условно неудовлетворительно – теоретическое содержание курса освоено частично, необходимые практические навыки работы не сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий не выполнено, либо качество их выполнения оценено числом баллов, близким к минимальному; при дополнительной самостоятельной работе над материалом курса возможно повышение качества выполнения учебных заданий.	неудовлетворительно (незачтено)
F	Безусловно неудовлетворительно – теоретическое содержание курса не освоено, необходимые практические навыки работы не сформированы, все выполненные учебные задания содержат грубые ошибки, дополнительная самостоятельная работа над	

	материалом курса не приведет к какому-либо значимому повышению качества выполнения учебных заданий.	
--	---	--

4. 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.

Таблица 9 - Код и наименование компетенции. Этап 1
ОК-6 способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия

Наименование знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности	Формулировка типового контрольного задания или иного материала, необходимого для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности
Знать: -предмет карьерной стратегии молодежи; - особенности формирования карьеры и прохождение определенных этапов	<ol style="list-style-type: none"> 1. Понятие карьеры. 2. Виды и модели карьеры. 3. Субъекты управления карьерными процессами. 4. Этапы жизненного пути и карьера работника. 5. Планирование и развитие карьеры. 6. Цели управления персоналом и основные принципы. 7. Философия управления персоналом. 8. Закономерности и принципы управления персоналом.
Уметь: - рассчитывать эффективность и последствия реализуемых социальных проектов	<ol style="list-style-type: none"> 9. Методы управления персоналом. 10. Современные направления развития управления персоналом. 11. Социально-трудовые отношения, рынок труда и занятость персонала. 12. Система управления персоналом. Принципы и методы ее построения.
Навыки: - оперирования основными понятиями организационной и управленческой деятельности в социальных службах	<ol style="list-style-type: none"> 13. Цели и функции системы управления персоналом. 14. Государственная система управления персоналом. 15. Социальный механизм государственного управления. 16. Молодежь на рынке труда и образовательных услуг.

Таблица 10 - Код и наименование компетенции. Этап 2
ОК-6: способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия

Наименование знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности	Формулировка типового контрольного задания или иного материала, необходимого для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности
---	--

Знать: специфику работы в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	17. Сущность и виды организационных структур системы управления персоналом. 18. Факторы, влияющие на организационную структуру. 19. Политика занятости и профессиональные ресурсы. 20. Организация в молодежной сфере.
Уметь: - использовать представления о современных процессах и технологиях управленческой деятельности в сфере управления карьерой молодежи	21. Формирование цели деятельности молодежной организации. 22. Кадровая политика как основа формирования стратегии управления персоналом. 23. Стратегическое управление организацией как исходная предпосылка стратегического управления ее персоналом. 24. Система стратегического управления персоналом организации.
Навыки: - владения методами и методологиями системы управления персоналом	25. Стратегия управления персоналом. 26. Реализация стратегии управления персоналом. 27. Понятие «профессиональная ориентация» и «трудовая адаптация». Социализация персонала. 28. Особенности и тенденции профессионального самоопределения молодежи.

Таблица 10 - Код и наименование компетенции. Этап 1
ОПК-4: готовностью к кооперации с коллегами, к работе в коллективе

Наименование знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности	Формулировка типового контрольного задания или иного материала, необходимого для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности
Знать: - систему управления, ее структуру и функции; - методологию и организацию работы управления с молодежью	29. Формирование кадровой политики, ее типы 30. Трудовая занятость молодежи. 31. Молодежь на рынке труда: проблемы и перспективы. 32. Принципы подбора персонала 33. Набор персонала. 34. Источники организации найма персонала. 35. Организация процесса отбора претендентов. 36. Подбор и расстановка персонала и его деловых качеств.
Уметь: - применять практические навыки оценки эффективности управления и оценки результатов труда персонала; - выявлять потребности молодых граждан в	37. Отбор персонала в организацию. 38. Модели и типологии кадрового резерва. 39. Принципы формирования кадрового резерва. 40. Источники кадрового резерва. 41. Программы работы с кадровым резервом. 42. Основные понятия и концепции обучения. 43. Виды обучения персонала. Методы обучения персонала. 44. Роль службы управления персоналом в организации обучения кадров.

реализации своего потенциала	
Навыки: - технологиями управления персоналом	45. Анализ описания работы и рабочего места. 46. Оценка результатов труда персонала организации. 47. Оценка результатов деятельности подразделений организации. 48. Сущность и факторы, учитываемые при проведении оценки результатов труда персонала.

Таблица 11 - Код и наименование компетенции. Этап 2

ОПК-4: готовностью к кооперации с коллегами, к работе в коллективе

Наименование знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности	Формулировка типового контрольного задания или иного материала, необходимого для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности
Знать: - особенности и тенденции профессионального самоопределения молодежи; - проблемы управления профориентацией и трудовой адаптацией молодежи	49. Показатели, используемые при оценке результатов труда. 50. Основные методы оценки. 51. Понятие деловой карьеры. 52. Виды, задачи, факторы деловой карьеры. 53. Цели и мотивы карьеры. 54. Развитие деловой карьеры. 55. Этапы деловой карьеры.
Уметь: - формулировать практические рекомендации по оптимизации процесса включения молодых граждан в деятельность молодежных организаций и объединений; - находить практические решения по реализации инновационных механизмов управления молодежной организацией.	56. Понятие карьеры. 57. Виды и модели карьеры. 58. Субъекты управления карьерными процессами. 59. Этапы жизненного пути и карьеры работника. 60. Планирование и развитие карьеры. 61. Цели управления персоналом и основные принципы. 62. Философия управления персоналом. 63. Закономерности и принципы управления персоналом.
Навыки: - опытом практической реализации принципов формирования личностно-профессиональной конкурентоспособности.	64. Методы управления персоналом. 65. Современные направления развития управления персоналом. 66. Социально-трудовые отношения, рынок труда и занятость персонала. 67. Система управления персоналом. Принципы и методы ее построения.

Таблица 12 - Код и наименование компетенции. Этап 1

ПК-31: способностью выявлять проблемы в молодежной среде и вырабатывать их организационные решения в области занятости, трудоустройства, предпринимательства,

быта и досуга и взаимодействовать с объединениями и организациями, представляющими интересы молодежи

Наименование знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности	Формулировка типового контрольного задания или иного материала, необходимого для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности
Знать: основные проблемы в молодежной среде в области занятости, трудоустройства, предпринимательства, быта и досуга.	68. Цели и функции системы управления персоналом. 69. Государственная система управления персоналом. 70. Социальный механизм государственного управления. 71. Молодежь на рынке труда и образовательных услуг.
Уметь: выявлять проблемы в молодежной среде в области занятости, трудоустройства, предпринимательства, быта и досуга и взаимодействовать с объединениями и организациями, представляющими интересы молодежи	72. Сущность и виды организационных структур системы управления персоналом. 73. Факторы, влияющие на организационную структуру. 74. Политика занятости и профессиональные ресурсы. 75. Организация в молодежной сфере.
Навыки: выявления проблем в молодежной среде в области занятости, трудоустройства, предпринимательства, быта и досуга и взаимодействия с объединениями и организациями, представляющими интересы молодежи	76. Формирование цели деятельности молодежной организации. 77. Кадровая политика как основа формирования стратегии управления персоналом. 78. Стратегическое управление организацией как исходная предпосылка стратегического управления ее персоналом. 79. Система стратегического управления персоналом организации. 80. Стратегия управления персоналом.

Таблица 13 - Код и наименование компетенции. Этап 2

ПК-31: способностью выявлять проблемы в молодежной среде и вырабатывать их организационные решения в области занятости, трудоустройства, предпринимательства, быта и досуга и взаимодействовать с объединениями и организациями, представляющими интересы молодежи

Наименование знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности	Формулировка типового контрольного задания или иного материала, необходимого для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности
Знать: вырабатывать организационные решения в области занятости,	81. Реализация стратегии управления персоналом. 82. Понятие «профессиональная ориентация» и «трудовая адаптация». Социализация персонала. 83. Особенности и тенденции профессионального

трудоустройства, предпринимательства, быта и досуга и взаимодействовать с объединениями и организациями, представляющими интересы молодежи и вырабатывать их организационные решения	<p>самоопределения молодежи.</p> <p>84. Формирование кадровой политики, ее типы</p>
Уметь: вырабатывать организационные решения в области занятости, трудоустройства, предпринимательства, быта и досуга и взаимодействовать с объединениями и организациями, представляющими интересы молодежи	<p>85. Трудовая занятость молодежи.</p> <p>86. Молодежь на рынке труда: проблемы и перспективы.</p> <p>87. Принципы подбора персонала</p> <p>88. Набор персонала.</p>
Навыки: вырабатывать организационные решения в области занятости, трудоустройства, предпринимательства, быта и досуга и взаимодействовать с объединениями и организациями, представляющими интересы молодежи	<p>89. Источники организации найма персонала.</p> <p>90. Организация процесса отбора претендентов.</p> <p>91. Подбор и расстановка персонала и его деловых качеств.</p> <p>92. Отбор персонала в организацию.</p>

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

В процессе изучения дисциплины предусмотрены следующие формы контроля: текущий, промежуточный контроль (зачет, экзамен), контроль самостоятельной работы студентов.

Текущий контроль успеваемости обучающихся осуществляется по всем видам контактной и самостоятельной работы, предусмотренным рабочей программой дисциплины. Текущий контроль успеваемости осуществляется преподавателем, ведущим аудиторные занятия.

Текущий контроль успеваемости может проводиться в следующих формах:

- устная (устный опрос, защита письменной работы, доклад по результатам самостоятельной работы и т.д.);

- письменная (письменный опрос, выполнение, расчетно-проектировочной и расчетно-графической работ и т.д.);
- тестовая (устное, письменное, компьютерное тестирование).

Результаты текущего контроля успеваемости фиксируются в журнале занятий с соблюдением требований по его ведению.

Промежуточная аттестация – это элемент образовательного процесса, призванный определить соответствие уровня и качества знаний, умений и навыков обучающихся, установленным требованиям согласно рабочей программе дисциплины. Промежуточная аттестация осуществляется по результатам текущего контроля.

Конкретный вид промежуточной аттестации по дисциплине определяется рабочим учебным планом и рабочей программой дисциплины.

Зачет, как правило, предполагает проверку усвоения учебного материала практические и семинарских занятий, выполнения лабораторных, расчетно-проектировочных и расчетно-графических работ, курсовых проектов (работ), а также проверку результатов учебной, производственной или преддипломной практик. В отдельных случаях зачеты могут устанавливаться по лекционным курсам, преимущественно описательного характера или тесно связанным с производственной практикой, или имеющим курсовые проекты и работы.

Экзамен, как правило, предполагает проверку учебных достижений обучаемы по всей программе дисциплины и преследует цель оценить полученные теоретические знания, навыки самостоятельной работы, развитие творческого мышления, умения синтезировать полученные знания и их практического применения.

6. Материалы для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

Полный комплект оценочных средств для оценки знаний, умений и навыков находится у ведущего преподавателя.