Минобрнауки России

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение

высшего образования

«Оренбургский государственный университет»

Кафедра финансов и кредита

**Фонд**

**оценочных средств**

по дисциплине *«Б1.Д.Б.10 Управление карьерой в профессиональной деятельности»*

Уровень высшего образования

БАКАЛАВРИАТ

Направление подготовки

*08.03.01 Строительство*

(код и наименование направления подготовки)

*Промышленное и гражданское строительство*

(наименование направленности (профиля) образовательной программы)

Квалификация

*Бакалавр*

Форма обучения

*Очно-заочная*

Год набора 2022

Фонд оценочных средств предназначен для контроля знаний обучающихся по направлению подготовки 08.03.01 Строительство по дисциплине *«Б1.Д.Б.10 Управление карьерой в профессиональной деятельности»*

Фонд оценочных средств рассмотрен и утвержден на заседании кафедры

финансов и кредита

*наименование кафедры*

протокол № 6 от 12.01.2022 г.

Декан факультета экономики и права О.Н. Григорьева

*подпись расшифровка подписи*

*Исполнители:*

доцент Ю.И. Давидян  *должность подпись расшифровка подписи*

*должность подпись расшифровка подписи*

**Раздел 1. Перечень компетенций, с указанием этапов их формирования в процессе освоения дисциплины**

| Формируемые компетенции | Код и наименование индикатора достижения компетенции | Планируемые результаты обучения по дисциплине, характеризующие этапы формирования компетенций | Виды оценочных средств/  шифр раздела в данном документе |
| --- | --- | --- | --- |
| **УК-6:**  Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни | УК-6-В-1 Понимает важность планирования целей собственной деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда  УК-6-В-2 Реализует намеченные цели с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда  УК-6-В-3 Демонстрирует интерес к учебе и использует предоставляемые возможности для приобретения новых знаний и навыков  УК-6-В-4 Критически оценивает эффективность использования времени при решении поставленных задач | **Знать:**  - основы разработки и внедрения требований к должностям;  - сущность планирования и управления карьерой;  - основы управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала; - методы управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом;  - основы социализации, профориентации и профессионализации персонала. | **Блок A –** задания репродуктивного уровня  Тестовые задания  Вопросы для опроса |
| **Уметь:**  - подбирать с учетом ситуации методы управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением;  - применять в управлении профессиональной карьерой знания основ социализации, профориентации и профессионализации персонала. | **Блок B –** задания реконструктивного уровня  Типовые задачи |
| **Владеть:**  - определенными навыками работы с кадровым резервом в организации;  - определенными навыками планирования и целеполагания;  - определенными навыками оценки и анализа своих временных ресурсов;  - определенными навыками эффективного использования рабочего времени;  - навыками реализации намеченных целей с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда. | **Блок C –** задания практико-ориентированного и/или исследовательского уровня  Индивидуальные творческие задания |

**Раздел 2. Типовые контрольные задания и иные материалы, необходимые для оценки планируемых результатов обучения по дисциплине (оценочные средства). Описание показателей и критериев оценивания компетенций, описание шкал оценивания**

**Блок А**

**А.0 Тестовые задания по дисциплине**

Раздел 1 Предмет, история формирования научного знания о карьере. Теории карьеры

1.1 Карьера – это

а) процесс профессионального роста человека;

б) отношения между предпринимателями;

в) процесс труда;

г) система общественного труда.

1.2 Какие две группы условий влияют на формирование карьеры:

а) объективные и особенные;

б) субъективные и объективные;

в) особенные и специфические;

г) специфические и субъективные.

1.3 Результат осознанной позиции и поведения человека в области трудовой деятельности, связанный с должностным или профессиональным ростом

а) труд;

б) карьера;

в) работа;

г) заработная плата.

1.4 Какие условия формирования карьеры не относятся к объективным:

а) общие;

б) личностные;

в) кризисные;

г) кадровые.

1.5 Какого типа целей нет при планировании карьеры?

а) личные;

б) общие;

в) предметные;

г) инструментальные.

1.6 Каким процессом является процесс формирования целей карьеры?

а) временным;

б) периодическим;

в) постоянным.

1.7 По мнению какого автора выбор карьеры – это выражение личности?

а) Дж. Голланд;

б) Дж. Локк;

в) К. Маркс;

г) М. Вебер.

1.8 В середине карьеры с возрастом, как правило:

а) сложность жизненных планов снижается, а число планируемых сфер жизнедеятельности резко падает;

б) сложность жизненных планов остается на прежнем уровне, как и число охватываемых сфер жизнедеятельности;

в) сложность жизненных планов возрастает, как и число охватываемых сфер жизнедеятельности;

г) планы уточняются и концентрируются на одной или двух основных сферах жизнедеятельности, и при этом они детально прорабатываются.

1.9 Планы деловой карьеры:

а) не связаны с жизненными планами;

б) вытекают из жизненных планов;

в) существуют параллельно, взаимно корректируя друг друга;

г) не соответствуют ни одному из высказанных соображений.

1.10 Цели личной карьеры работника в первую очередь определяют:

а) его развитие в профессиональной сфере;

б) его статус в должностной сфере;

в) его развитие в культурной и общественной сфере;

г) все вместе взятое.

1.11 Карьера работника развивается, прежде всего, в сфере:

а) профессиональной и должностной;

б) спортивной;

в) общекультурной;

г) семейной.

1.12 В индивидуальной карьере работника заинтересован, прежде всего:

а) сам работник;

б) администрация фирмы;

в) рабочий коллектив, профсоюз;

г) все вместе взятые.

1.13 Выражение «делать карьеру» должно в первую очередь оцениваться:

а) отрицательно — человек стремится к должностному росту,

как правило, в ущерб и обход других;

б) положительно — создается здоровая конкуренция в коллективе, что ведет к росту

производительности труда;

в) спокойно, взвешено, с учетом того, как действия человека соответствуют интересам организации, коллектива, его самого;

г) отстранение, без эмоций, с позиции стороннего наблюдателя.

1.14 Переход из своей организации в другую на должность более высокого статуса (на

две ступеньки вверх) является примером карьеры типа:

а) «трамплин»;

б) «лестница»;

в) «змея»;

г) «перепутье».

1.15 За годы работы человек должен изменить свой профессиональноквалификационный статус или место работы не менее чем:

а) 3 раза;

б) 6 раз;

в) 9-10 раз;

г) 11— 15 раз.

Раздел 2 Планирование карьеры

2.1 Управление деловой карьерой является:

а) стимулом к труду;

б) формой развития персонала;

в) разновидностью кадрового планирования;

г) всем перечисленным.

2.2 Как определяется этап карьеры:

а) временной период развития личности

б) фазы развития профессионала

в) периоды овладения деятельностью

г) все ответы правильные

2.3 В процессе планирования карьеры учитываются три стороны:

а) работник, руководитель, отдел человеческих ресурсов;

б) работодатель, работник, помощник руководителя;

в) отдел человеческих ресурсов, работник, преподаватель;

г) руководитель, помощник руководителя, работник.

2.4 Какие стадии проходит человек в ходе своей карьеры:

а) подготовительная, первая, вторая, третья;

б) первая, вторая, третья, заключительная;

в) предварительная, первоначальная, стадия стабильной работы, стадия отставки;

г) стадия стабильной работы, подготовительная, вторая, заключительная.

2.5 Этапы карьеры (уберите лишнее):

а) этап становления;

б) этап сохранения;

в) этап завершения;

г) конечный этап.

2.6 Какого типа целей не существует при планировании карьеры?

а) личные;

б) коллективные;

в) инструментальные;

г) предметные.

2.7 К какому этапу относится подготовка к трудовой деятельности и выбор области:

а) предварительная;

б) первоначальная;

в) стадия стабильной работы;

г) стадия отставки.

2.8 К какому этапу относится освоение работы, развитие профессиональных навыков:

а) предварительная;

б) первоначальная;

в) стадия стабильной работы;

г) стадия отставки.

2.9 К какому этапу относится профессиональное развитие:

а) предварительная;

б) первоначальная;

в) стадия стабильной работы;

г) стадия отставки.

2.10 К какому этапу относится передача собственного опыта:

а) предварительная,

б) первоначальная,

в) стадия стабильной работы,

г) стадия отставки

2.11 От 25 до 30 лет длится этап карьеры:

а) предварительный;

б) этап продвижения;

в) этап становления;

г) этап сохранения.

2.12 Какой возрастной промежуток длится этап сохранения?

а) до 25 лет;

б) от 25 до 30 лет;

в) от 30 до 45 лет;

г) от 45 до 60 лет.

2.13 Какой возрастной промежуток длится этап завершения?

а) от 45 до 60 лет

б) после 65 лет

в) от 60 до 65 лет

г) от 30 до 45 лет

2.14 Какой раздел не входит в личный жизненный план карьеры?

а) оценка жизненной ситуации;

б) анализ внутренней среды предприятия;

в) постановка личных конечных целей карьеры;

г) частные цели и планы деятельности.

2.15 Какие преимущества создает для работника развитие карьеры?

а) возможность планировать профессиональный рост;

б) высокая лояльность сотрудников;

в) сокращение текучести кадров;

г) нет правильного ответа.

2.16 Какие преимущества создает для организации развитие карьеры?

а) возможность планировать профессиональный рост;

б) удовлетворенность трудом;

в) нет правильного ответа;

г) сокращение текучести кадров.

2.17 Управление развитием персонала в нужном для организации направлении, характеризующееся составлением плана продвижения работника называется:

а) развитие персонала;

б) планирование карьеры;

в) развитие карьеры;

г) планирование персонала.

2.18 Какие стороны не учитываются в процессе планирования карьеры:

а) работник;

б) руководитель;

в) отдел человеческих ресурсов;

г) государство.

2.19 Какой этап не включается в управление планированием карьеры?

а) обучение нового сотрудника;

б) разработка плана развития карьеры;

в) увольнение работника;

г) реализация плана развития карьеры.

2.20 От чего не зависит реализация плана развития карьеры?

а) профессионального и индивидуального развития

б) эффективного партнерства с руководителем

в) заметного положения в организации

г) погодных условий

2.21. Мероприятия по управлению деловой карьерой:

а) понижают преданность работника интересам организации;

б) повышают производительность труда;

в) увеличивают текучесть кадров;

г) не раскрывают способности человека.

2.22 В какой период идет процесс роста квалификации работника, продвижение послужебной лестнице?

а) этап становления;

б) этап продвижения;

в) этап сохранения;

г) предварительный этап.

2.23 Что представляют собой правила управления деловой карьерой?

а) принципы поведения индивида по планированию и осуществлению служебного роста;

б) принципы поведения индивида в обществе;

в) принципы поведения индивида в организации;

г) нет правильного ответа.

Раздел 3 Развитие карьеры

3.1 Что понимается под текучестью кадров:

а) уволившиеся работники;

б) число принятых работников;

в) движение рабочей силы, обусловленное неудовлетворенностью работника или организации;

г) нет правильного ответа.

3.2 Какие методы имеют косвенный характер управленческого воздействия?

а) административные;

б) статистические;

в) экономические;

г) общие.

1.3 Кто может быть субъектом социально-трудовых отношений?

а) организация;

б) юридическое лицо;

в) индивидуум;

г) нет верного ответа.

1.4 В каких отношениях предпринимательская деятельность становится одной из важных форм участников человека?

а) политических;

б) экономических;

в) социальных;

г) психологических.

1.5 Человек является участником отношений:

а) распределения и потребления;

б) распределения и продвижения;

в) потребления и продвижения;

г) нет верного ответа.

1.6 Сфера формирования спроса и предложения на рабочую силу называется:

а) рынок

б) бизнес

в) труд

г) рынок труда

1.7 Какие характеристики трудовой деятельности человека не являются объективными:

а) профессионализм;

б) производительность;

в) эффективность;

г) место в системе общественного разделения труда.

1.8 Оценка трудовой деятельности определяется степенью соответствия:

а) трудовой дисциплины;

б) квалификации;

в) договорной дисциплины;

г) все ответы верны.

Раздел 4 Гендерные аспекты развития карьеры

4.1 Что относится к индивидуально-психологическим качествам личности:

а) мотивационная направленность, эмоциональная и нервно-психическая устойчивость;

б) ответственность, стиль принятия решения, организаторские способности;

в) выносливость, работоспособность;

г) гибкость общения, сенсомоторная реакция, целеустремленность.

4.2 Что относится к психофизиологическим качествам личности:

а) мотивационная направленность, эмоциональная и нервно-психическая устойчивость;

б) ответственность, стиль принятия решения, организаторские способности;

в) выносливость, работоспособность;

г) гибкость общения, сенсомоторная реакция, целеустремленность.

4.3 Важнейшим элементом анализа возможностей развития карьеры на перспективу является:

а) анализ врожденных психофизических качеств;

б) сопоставление своих деловых и личностных качеств с соответствующими качествами конкурентов внутри организации;

в) возможность представлять диплом престижного учебного заведения, соответствующий вакантной должности;

г) анализ перспектив изменения рынка труда в регионе на перспективу.

4.4 Деловая карьера у женщин складывается, как правило:

а) удачнее, чем у мужчин;

б) не столь удачно, как у мужчин;

в) складывается в других профессиональных сферах, чем у мужчин, поэтому сравнение невозможно;

г) дома — это семья и дети, ее исключительная карьерная сфера.

4.5 Проблема «семья—работа» возникает чаще всего на этапе:

а) получения профессии;

б) первичной адаптации;

в) профессионального становления;

г) зрелости работника.

4.6 «Кризис середины карьеры» связан:

а) с невозможностью получить необходимую переподготовку;

б) осознанием расхождения между мечтами и намечавшимися карьерными целями и

реальной ситуацией;

в) недостаточной оплатой труда работника;

г) тем, что все должности, на которые рассчитывает работник, оказываются занятыми.

4.7 Определите вид карьеры, предполагающий профессиональный рост движения по разрядам тарифной сетки:

а) властная;

б) квалификационная;

в) статусная;

г) монетарная.

4.8 Какого типа личности нет в системе Голланда?

а) реалистический;

б) исследовательский;

в) артистический;

г) одухотворенный.

4.9 К какому типу личности по Голланду относится человек, предпочитающий деятельность связанную с манипуляциями инструментами и механизмами?

а) реалистический;

б) исследовательский;

в) артистический;

г) социальный;

д) предпринимательский;

е) конвенциональный.

4.10 К какому типу личности по Голланду относится человек, который любит работать вместе?

а) реалистический;

б) исследовательский;

в) артистический;

г) социальный;

д) предпринимательский;

е) конвенциональный.

Раздел 5 Технология развития личной карьеры

5.1 Способы поиска работы включают:

а) с помощью частных служб;

б) через знакомых;

в) с помощью государственной службы трудоустройства;

г) все ответы верны.

5.2 Какие фазы можно выделить в процессе поиска новой работы:

а) первая и вторая;

б) начальная и заключительная;

в) активная и пассивная;

г) основная и второстепенная.

5.3 Какую цель преследует этап установления контакта с работодателем:

а) получение приглашения на собеседование;

б) произвести выгодное впечатление на работодателя;

в) получение приглашения на вакантную должность;

г) выбор из предложенных вакансий.

5.4 Какую цель преследует этап подготовки к собеседованию?

а) получение приглашения на собеседование;

б) произвести выгодное впечатление на работодателя;

в) получение приглашения на вакантную должность;

г) выбор из предложенных вакансий.

5.5 Какую цель преследует этап прохождения собеседования?

а) получение приглашения на собеседование;

б) произвести выгодное впечатление на работодателя;

в) получение приглашения на вакантную должность;

г) выбор из предложенных вакансий.

5.6 Какую цель преследует этап принятия решения?

а) получение приглашения на собеседование;

б) произвести выгодное впечатление на работодателя;

в) получение приглашения на вакантную должность;

г) выбор из предложенных вакансий.

5.7 Целью какого этапа является сохранение контактов на случай нового обращения?

а) этап принятия решения;

б) этап прохождения собеседования;

в) этап обратной связи с руководителями других фирм;

г) этап подготовки к собеседованию.

5.8 Что не является преимуществом скрытого рынка вакансий?

а) у вас меньше конкурентов;

б) у вас больше конкурентов;

в) у вас больше шансов найти работу, соответствующую вам;

г) у вас есть возможность создать новую должность.

5.9 Перед тем как принять предложение о работе, необходимо оценить:

а) перспективы карьерного роста;

б) численность предприятия;

в) свое физическое здоровье;

г) количество конкурентов у предприятия.

5.10 С помощью чего происходит заочная встреча человека, ищущего работу с работодателем:

а) эссе;

б) резюме;

в) рассказ;

г) письмо.

5.11 Первое, что необходимо иметь при поиске работы:

а) заявление;

б) анкета;

в) резюме;

г) медицинский полис.

5.12 По форме резюме подразделяются (исключите лишнее):

а) хронологическое;

б) целевое;

в) функциональное;

г) конвенциональное.

Раздел 6 Работа с кадровым резервом

6.1 Модели вариантов карьер (выберите лишнее):

а) трамплин;

б) мост;

в) лестница;

г) змея.

6.2 Определите вид карьеры, предполагающий профессиональный рост движения по разрядам тарифной сетки

а) властная;

б) квалификационная;

в) статусная;

г) монетарная.

6.3 Кто в организации составляет графики продвижения работников?

а) экономист;

б) разработчик;

в) специалист по планированию карьеры

г) программист

6.4 Общепринятое определение категории «карьера» означает:

а) должностное перемещение занятых;

б) статусные роли, через которые проходит индивид за рабочую жизнь;

в) род занятий, путь к успеху, видному положению в обществе;

г) индивидуально осознанную последовательность изменений во взглядах, позициях

и поведении человека на свою роль в обществе.

6.5 Типология деловой карьеры включает следующие ее виды;

а) по сфере деятельности — государственная, дипломатическая, общественная и т.п.;

б) по количеству охватываемых организаций – внутриорганизационная, межорганизационная, предпринимательская;

в) профессионально-квалификационная (инженер, кандидат наук, доктор наук);

г) все вместе взятое.

6.6 По какому показателю не осуществляется классификация управленческих карьер?

а) последовательность должностей;

б) перспективная ориентация;

в) время года;

г) скорость продвижения.

6.7 Из перечисленных действий работника, способствующих его карьерному продвижению, этичными является:

а) наушничество;

б) хождение «по головам» других;

в) сообщение руководителю своей, как ему кажется объективной, оценки других претендентов;

г) обращение за помощью к вышестоящим родственникам (кумовство).

6.8 К числу задач всего общества по формированию деловой карьеры работников не относятся:

а) формирование стандартов карьерных и жизненных целей;

б) определение этичных и неэтичных способов достижения карьерных и жизненных целей;

в) выработка системы оценки успешной или неуспешной карьеры;

г) формирование личностных стандартов по качествам, необходимых конкретному руководителю.

6.9 Стремление работника делать внутрифирменную карьеру должно стимулироваться:

а) его первоочередным ознакомлением информацией о возможностях и сроках должностного роста в организации, ближайших должностных перемещениях, о требованиях личного и делового характера к претендентам на должность;

б) доплатами к заработку за пребывание в одной и той же должности длительный срок;

в) отказом в рекомендации на повышение из-за отсутствия работника, способного его заменить;

г) предоставлением ему материалов о вакантных должностях в смежных организациях.

6.10 К целям, которые ставят перед собой в карьерном росте, не относятся:

а) заниматься желаемым видом деятельности или занимать должность, соответствующую нашей самооценке;

б) занимать должность, развивающую личные способности;

в) иметь работу или должность, которые хорошо оплачиваются;

г) получить кабинет с хорошим видом из окна.

6.11 Мотивация как управленческое воздействие на процесс карьерного роста имеет целью: а) сближение внутренних мотивов с внешними стимулами, сопровождающими ту или иную карьерную позицию;

б) сближение личных амбиций и возможностей организации;

в) установление классового мира;

г) снижение межклассовой и межгрупповой борьбы.

Раздел 7 Сущность и характеристика управления профессиональной деятельностью

7.1 Что означает в организации управление карьерой?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

7.2 Определите вид карьеры по известным признакам: секретарь руководителя строительной компании через 1 год становится его заместителем по кадровым вопросам.

а) статичная;

б) вертикальная;

в) авантюрная

г) динамичная;

д) горизонтальная;

е) традиционная;

ж) специализированная;

з) неспециализированная;

и) скоростная;

д) десантная.

7.3 Вертикальная, горизонтальная и центростремительная карьеры образуют следующий вид карьеры:

а) «лестница»;

б) «перекресток»;

в) «змея»;

г) скрытая карьера;

д) «конус карьеры»;

е) карьерный тупик.

7.4 Пик квалификации, обучение молодежи, независимость приходятся на этап карьеры и годы:

а) подготовительный \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

б) становление \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

в) продвижение \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

г) сохранение \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

д) завершение \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

е) пенсионный \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

7.5 Анализ каких показателей позволяет судить об эффективности карьерного развития работника в организации?

а) прибыльность деятельности;

б) текучесть персонала;

в) уровень производительности труда;

г) найм персонала из внешних источников;

д) участие в НПК и массовых мероприятиях;

е) организация профессионального обучения.

7.6 В карьерограмме указываются следующие параметры:

а) перечень должностей служащих;

б) перечень рабочих мест;

в) стартовая точка карьеры;

г) пиковая точка карьеры;

д) формы и методы проф. обучения;

е) график служебных перемещений.

7.7 Назовите направления, этапы и элементы личного карьерного планирования:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

7.8 Серия поступательных перемещений по различным должностям, способствующая развитию как организации, так и личности означает:

а) карьера;

б) карьеризм;

в) служебно-профессиональное продвижение;

г) расстановка персонала в организации.

7.9 Какие группы работников по профессиональному и управленческому потенциалу представляют для организации интерес на перспективу развития?

а) «сухостой»;

б) «трудяги»;

в) «надежда»;

г) «звезды».

7.10 Обязательными критериями отбора в кадровый резерв являются:

а) образование;

б) возраст;

в) опыт работы с людьми;

г) интересы;

д) спец. знания;

е) физические характеристики;

ж) деловые качества;

з) личные качества;

и) политическая зрелость.

7.11 Подготовка приемника руководителя предполагает следующие виды обучения:

а) первичное;

б) внешнее;

в) индивидуальное;

г) вторичное;

д) внутреннее;

е) коллективное.

7.12 К методам внутриорганизационного обучения кадрового резерва относятся:

а) деловые игры;

б) делегирование полномочий;

в) лекции; .

г) тестирование;

д) инструктаж;

е) ротация персонала

7.13 Чем отличается кадровый резерв на выдвижение от кадрового резерва преемников?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**А.1 Вопросы для опроса**

Раздел 1 Предмет, история формирования научного знания о карьере. Теории карьеры

1.1 История формирования научного знания о карьере.

1.2 В чем состоит сущность и роль карьеры в современном мире.

1.3 Назовите основные цели и задачи карьеры.

1.4 Какие принципы формирования карьерных целей Вы знаете?

1.5 Что представляет собой карьерная линия.

1.6 В чем заключается мотивация развития карьеры.

Раздел 2 Планирование карьеры

2.1 Технологии планирования профессиональной карьеры

2.2 Этапы карьерного планирования.

2.3 Структура карьерного плана.

Раздел 3 Развитие карьеры

3.1 Основные методы и виды обучения.

3.2 Разработка и реализация системы обучения персонала.

3.3 Оценка обучения персонала.

Раздел 4 Гендерные аспекты развития карьеры

4.1 Назовите основные этапы карьеры менеджера и его потребности.

4.2 Каким образом происходит процедура продвижения персонала.

4.3 Каковы закономерности развития карьеры.

4.4 Укажите факторы, влияющие на развитие деловой карьеры (внутренние, внешние).

4.5 Карьера и концепция непрерывного образования.

4.6 В чем заключаются карьерный старт, карьерный рост, стабилизация карьеры и завершение карьерного процесса.

Раздел 5 Технология развития личной карьеры

5.1 Критерии оценки персонала.

5.2 Правило составления резюме.

5.3 Личные качества, необходимые для построения карьеры.

Раздел 6 Работа с кадровым резервом

6.1 Виды карьеры.

6.2 Стимулы к карьерному развитию.

6.3 Модели карьеры.

Раздел 7 Сущность и характеристика управления профессиональной деятельностью

7.1 Охарактеризуйте основные карьерные стратегии.

7.2 Приведите классификацию разновидностей карьеры.

7.3 Раскройте понятие карьерного процесса в сфере управления.

**Блок B**

**B.1 Типовые задачи**

Задача 1

Описание ситуации

Подчиненный (коллега) игнорирует ваши советы и указания, делает все по-своему, не обращая внимания на замечания, не исправляя того, на что вы ему указываете.

Постановка задачи

Как вы поступите с этим подчиненным (коллегой) в дальнейшем?

1. Разобравшись в мотивах упорства и видя их несостоятельность, примените обычные административные меры наказания.

2. В интересах дела постараетесь вызвать его на откровенный разговор, попытаетесь найти с ним общий язык, настроить на деловой контакт.

3. Обратитесь к коллективу, рассчитывая на то, что его неправильное поведение будет осуждено и к нему примут меры общественного воздействия.

4. Попытаетесь вначале разобраться в том, не совершаете ли вы сами ошибок во взаимоотношениях с подчиненным (коллегой), а потом уже решите, как поступить.

Задача 2

Напишите, какие ваши качества могут быть конкурентным преимуществом в глазах работодателя: Человек является «товаром» на рынке труда. Поэтому необходимо научиться мыслить рыночными категориями, а это значит, что надо подумать о том, что именно для покупающей стороны может предложить соискатель, какими качествами, навыками он обладает. Делая акцент на свои сильные стороны, соискатели оценивают себя с точки зрения полезности работодателю.

Таблица 1 – Акцент на себе

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Знания | Навыки | Компетенции |
| 1  2  и т.д. | 1 | 1 |

**Блок С**

**С.1 Индивидуальные творческие задания**

1 Задание

Определение стадии профессионального развития.

Условие:

Прочитайте приведенные ниже характеристики.

Определите, какая стадия профессионального развития описана:

- стадия оптанта;

- стадия адепта;

- стадия адаптанта;

- стадия интернала;

- стадия мастерства;

- стадия авторитета;

- стадия наставника.

1. Людмила уже семь лет работает в отделе кадров. Начинала она с должности делопроизводителя, параллельно получала высшее образование. Затем ее перевели на должность инспектора по кадрам.

2. Лидия Ивановна работает в школе учителем математики. Ее педагогический стаж составляет 18 лет. Она специалист высшей квалификационной категории, имеет 14 разряд. Ее уроки всегда отличаются высоким профессионализмом, творческим подходом к делу, умением найти индивидуальный подход к детям и учитывать их способности. Недавно она победила в конкурсе «Учитель года».

3. Алина Сосницкая учится на 2 курсе Воронежского Аграрного Университета факультета экономики и менеджмента. Особенно ей нравятся управленческие дисциплины. Алина уже задумывается о поиске места работы.

4. Три месяца назад Валерий пришел работать в ОАО «Эфко» менеджером по продажам. Сначала у него возникали трудности с поиском клиентов, но теперь работа постепенно стабилизируется.

5. Ученик 10 класса Артем Петров все еще сомневается в выборе своего профессионального пути. С одной стороны, его привлекает работа инженера-механика, по этой же профессии работает его отец. С другой стороны, ему нравится работа юриста. Что же выбрать?

6. Елена Курбатова широко известна в своей профессии как в нашей стране, так и за рубежом. Она занимает должность заведующего кафедрой социально-гуманитарных дисциплин в одном престижном университете, является доктором психологических наук, автором многих книг в области психологии. У нее есть ученики, последователи. Это человек, у которого учатся коллеги.

7. Василий Николаевич бывший военный. Вот уже третий год как он вышел на пенсию. Однако быстро понял, что тихая жизнь дома не для него. Он принял решение о поиске работы. Отослав свое резюме в несколько фирм, он получил приглашение на работу в должности инженера по охране труда. Теперь ему предстояло освоиться на новом месте работы и в новом коллективе.

8. Михаил Юрьев - известный адвокат. Он широко известен в профессиональном кругу как специалист в области уголовного права. Михаил неоднократно вел громкие дела. Его популярность и востребованность очевидна.

9. Диана с детства мечтает стать детским врачом. Поэтому в старших классах она основательно взялась за изучение биологии, химии.

2 Задание

Определение этапа карьерного роста.

Условие: Проанализируйте предложенную ситуацию: Петр Евгеньевич собирался отметить в следующем году свое сорокалетие. За последние восемь лет он осуществил быстрый карьерный рост в крупной, быстро развивающейся компании по производству и реализации продуктов питания. Он начал координатором отдела сбыта, затем перешел на должность инженера по поддержке сбыта. Потом продвинулся на должность руководителя группы. Впоследствии он стал менеджером по работе с ключевыми клиентами. Затем его повысили до уровня менеджера по сбыту в регионе. Два года он работал директором по сбыту по всей России, а последние пять лет – заместителем директора по сбыту в масштабе СНГ. Заработки его вполне устраивали. Большие комиссионные выплаты при условии успешной реализации ставили сотрудников отдела сбыта в число наиболее высокооплачиваемых в компании.

Вместе с тем в последний год интерес к работе начал снижаться. Не было ощущение успеха, особого признания со стороны руководства компании. Он неоднократно давал понять руководству, что готов расти и двигаться дальше. Но ответных шагов со стороны руководства не последовало.

Недавно он обсуждал эту проблему со своим коллегой из другой компании – менеджером по группе ведущих торговых марок компании. В развитии их карьеры было много общего: сначала бурный рост, а затем медленное затухание и практическое прекращение карьерного роста при приближении к границе сорокалетнего возраста.

Вопросы для обсуждения:

1 Как объяснить замедление карьерного роста?

2 Какие обстоятельства объективного характера могли этому предшествовать?

3 Какие мероприятия могли бы способствовать разрешению создавшегося противоречия?

**Блок D**

**Вопросы к зачету**

1. Понятие карьеры

2. Карьера и самореализация.

3. Типы стратегий в карьере

4. Мероприятия, обеспечивающие восхождение по социальной лестнице:

5. Варианты протекания карьеры

6. Основные решения, принимаемые для построения карьеры

7. Стимулы карьеры.

8. Личные качества, необходимые для построения карьеры

9. Последствия переоценки своих возможностей.

10. Варианты развития и карьеры

11. Возможные области карьеры

12. Индивидуалистический образ деятельности.

13. Коллективистский образ деятельности.

14. Факторы, делающие человека индивидуалистом

15. Направления развития своей карьеры.

16. Образование и карьера.

17. Профессия и карьера.

18. Критерии высокооплачиваемости профессий.

19. Последствия неудовлетворенного спроса на профессию.

20. Критерии оценки специалиста.

21. Карьерные возможности интеллектуала.

22. Закономерности развития карьеры

23. Наставничество как способ развития карьеры

24. Менторинг в развитии карьеры

25. Планирование деловой карьеры

26. Этапы карьеры менеджера и потребности

27. Имидж, репутация, карьера

28. Японская модель планирования карьеры

29. Жизненные правила цивилизованного карьериста

30. Профессия HR-специалиста

31. Женская карьера

32. Особенности мужской карьеры

33. Понятие лидера. Его роль и место в организации

34. Классификация лидеров

35. Лидерские качества

36. Теория лидерских качеств

37. Концепции лидерского поведения

38. «Решетка менеджмента»

39. Теория Фидлера

40. Технологии делегирования полномочий.

41. Виды стрессов, признаки стресса, диагностика стрессоустойчивости личности.

42. Синдром эмоционального выгорания и способы самовосстановлении

43. Техники саморегулирования в условиях стресса.

44. Различия группы и команды.Критерии эффективности групповой деятельности.

45. Продуктивность и удовлетворенность членством.

46. Механизмы групповой динамики: сферы жизни группы, командные нормы и ценности,

ролевое распределение, изменение критериев эффективности и др.

47. Технологии формирования эффективной команды и обеспечения командной работы.

48. Психологическая совместимость членов группы, каналы коммуникаций, стили лидерства.

49. Корпоративная культура и ее составляющие.

50. Авторитет. Псевдоавторитет.

51. Типы менеджеров

52. Требования, предъявляемые к современным менеджерам

53. Теория «X» и «Y»

54. Уровни «зрелости» подчиненных

55. Создание персональной системы планирования.

56. Профессиональная компетентность руководителя и критерии эффективности.

57. Образ успешного руководителя. Моделирование имиджа руководителя- конгруэнтность

внутреннего и внешнего.

58. Функции руководства. Типичные ошибки руководителя.

59. Понятия карьерной среды и ее влияние на развития карьеры.

60. Организационная культура организации и проблема стимулирования развития карьеры.

**Описание показателей и критериев оценивания компетенций, описание шкал оценивания**

**Оценивание выполнения тестов**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **4-балльная**  **шкала** | **Показатели** | **Критерии** |
| Отлично | 1. Полнота выполнения тестовых заданий; 2. Своевременность выполнения; 3. Правильность ответов на вопросы; 4. Самостоятельность тестирования. | Выполнено более 95 % заданий предложенного теста, в заданиях открытого типа дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос |
| Хорошо | Выполнено от 75 до 95 % заданий предложенного теста, в заданиях открытого типа дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос; однако были допущены неточности в определении понятий, терминов и др. |
| Удовлетворительно | Выполнено от 50 до 75 % заданий предложенного теста, в заданиях открытого типа дан неполный ответ на поставленный вопрос, в ответе не присутствуют доказательные примеры, текст со стилистическими и орфографическими ошибками. |
| Неудовлетвори­тельно | Выполнено менее 50 % заданий предложенного теста, на поставленные вопросы ответ отсутствует или неполный, допущены существенные ошибки в теоретическом материале (терминах, понятиях). |

**Оценивание ответа на практическом занятии**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 4-балльная шкала | Показатели | Критерии |
| Отлично | 1. Полнота изложения теоретического материала; 2. Правильность и/или аргументированность изложения (последовательность действий); 3. Самостоятельность ответа; 4. Культура речи; 5. Степень осознанности, понимания изученного 6. Глубина / полнота рассмотрения темы; 7. Соответствие выступления теме, поставленным целям и задачам | Дан полный, в логической последовательности развернутый ответ на поставленный вопрос, где он продемонстрировал знания предмета в полном объеме учебной программы, достаточно глубоко осмысливает дисциплину, самостоятельно, и исчерпывающе отвечает на дополнительные вопросы, приводит собственные примеры по проблематике поставленного вопроса, решил предложенные практические задания без ошибок. |
| Хорошо | Дан развернутый ответ на поставленный вопрос, где студент демонстрирует знания, приобретенные на лекционных и семинарских занятиях, а также полученные посредством изучения обязательных учебных материалов по  курсу, дает аргументированные ответы, приводит примеры, в ответе присутствует свободное владение монологической речью, логичность и последовательность ответа. Однако допускается неточность в ответе. Решил предложенные практические задания с небольшими неточностями. |
| Удовлетворительно | Дан ответ, свидетельствующий в основном о знании процессов изучаемой дисциплины, отличающийся недостаточной глубиной и полнотой раскрытия темы, знанием основных вопросов теории, слабо сформированными навыками анализа явлений, процессов, недостаточным умением давать аргументированные ответы и приводить примеры, недостаточно свободным владением монологической речью, логичностью и последовательностью ответа. Допускается несколько ошибок в содержании ответа и решении практических заданий. |
| Неудовлетвори­тельно | Дан ответ, который содержит ряд серьезных неточностей, обнаруживающий незнание процессов изучаемой предметной области, отличающийся неглубоким раскрытием темы, незнанием основных вопросов теории, несформированными навыками анализа явлений, процессов, неумением давать аргументированные ответы, слабым владением монологической речью, отсутствием логичности и последовательности. Выводы поверхностны. Решение практических заданий не выполнено, т.е. студент не способен ответить на вопросы даже при дополнительных наводящих вопросах преподавателя. |

**Оценивание выполнения практической задачи**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 4-балльная шкала | Показатели | Критерии |
| Отлично | 1. Полнота выполнения; 2. Своевременность выполнения; 3. Последовательность и рациональность выполнения; 4. Самостоятельность решения; 5. Способность анализировать и обобщать информацию. 6. Способность делать обоснованные выводы на основе интерпретации информации, разъяснения; 7. Установление причинно-следственных связей, выявление закономерности; | Задание решено самостоятельно. Студент учел все условия задачи, правильно определил статьи нормативно-правовых актов, полно и обоснованно решил правовую ситуацию |
| Хорошо | Студент учел все условия задачи, правильно определил большинство статей нормативно-правовых актов, правильно решил правовую ситуацию, но не сумел дать полного и обоснованного ответа |
| Удовлетворительно | Задание решено с подсказками преподавателя. Студент учел не все условия задачи, правильно определил некоторые статьи нормативно-правовых актов, правильно решил правовую ситуацию, но не сумел дать полного и обоснованного ответа |
| Неудовлетвори­тельно | Задание не решено. |

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

Изучение дисциплин завершается зачетом. Форма проведения зачета – компьютерное тестирование. Обучающийся проходит компьютерное тестирование. Каждый вариант тестового задания содержит 20 вопросов по теоретическому материалу. Тестовые задания, вносимые в систему компьютерного тестирования, содержатся в фондах оценочных средств по дисциплине, рассматриваются и утверждаются на заседании кафедры.

При тестировании знания обучающегося могут быть оценены дифференцированно:

- «отлично» заслуживает студент, решивший верно 90 % и более тестов;

- «хорошо» заслуживает студент, решивший верно 70-89 % тестов;

- «удовлетворительно» заслуживает студент, решивший верно 50-69 % тестов;

- «неудовлетворительно» выставляется студенту, решившему менее 50 % тестов.

Во время зачета обучающийся, решивший верно менее 50 % тестов, имеет право использовать 2-ой вариант заданий.