

**МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬ-
НОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
по дисциплине (модулю) **Мотивация и карьерная навигация**

Направление подготовки: 44.03.04 Профессиональное обучение (по отраслям)

Направленность (профиль): Экономика и управление

Квалификация: бакалавр

Год начала подготовки: 2026

Санкт-Петербург
2025

1. Перечень компетенций, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций, с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Код контролируемой компетенции	Формулировка контролируемой компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Этап (уровень) освоения компетенции	Планируемые результаты обучения	Наименование модулей и (или) разделов дисциплины	Наименование оценочного средства	
						Текущий контроль	Промежуточная аттестация
УК-6	Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК-6.1 Применяет знание о своих ресурсах и их пределах (личностных, ситуативных, временных и т.д.), для успешного выполнения порученной работы	Первый этап (пороговой уровень)	Знать: состояние своих ресурсов, их пределы (личностных, временных и т.д.), характер их влияния на успешность выполнения порученной работы	Модуль 1. «Карьера в современном обществе»	Устный опрос	Зачет
					Модуль 2. «Личностно-мотивационные аспекты карьеры»	Устный опрос	
			Второй этап (продвинутый уровень)	Уметь: применять знания о своих ресурсах и их пределах (личностных, ситуативных, временных и т.д.) для успешного выполнения порученной работы	Модуль 1. «Карьера в современном обществе»	Тестирование	Зачет
					Модуль 2. «Личностно-мотивационные аспекты карьеры»	Тестирование	
			Третий этап (высокий уровень)	Владеть навыками применения знаний о своих ресурсах и их пределах (личностных, ситуативных, временных и т.д.) для успешного выполнения порученной работы	Модуль 1. «Карьера в современном обществе»	Решение ситуационных задач	Зачет
					Модуль 2. «Личностно-мотивационные аспекты карьеры»	Решение ситуационных задач	
		УК-6.2 Понимает важность планирования перспективных целей собственной деятельности	Первый этап (пороговой уровень)	Знать: способы планирования перспективных целей собственной деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьеры	Модуль 1. «Карьера в современном обществе»	Устный опрос	Зачет
					Модуль 2. «Личностно-мотивационные аспекты карьеры»	Устный опрос	

		тельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда		ерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда	рьеры»		
			Второй этап (продвинутый уровень)	Уметь: планировать перспективные цели собственной деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда	Модуль 1. «Карьера в современном обществе»	Тестирование	Зачет
					Модуль 2. «Личностно- мотивационные аспекты карьеры»	Тестирование	
			Третий этап (высокий уровень)	Владеть: навыками планирования перспективных целей собственной деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда	Модуль 1. «Карьера в современном обществе»	Решение ситуационных задач	Зачет
					Модуль 2. «Личностно- мотивационные аспекты карьеры»	Решение ситуационных задач	
			УК-6.3 Реализует намеченные цели деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного	Первый этап (пороговой уровень)	Знать: способы реализации намеченных целей деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда	Модуль 1. «Карьера в современном обществе»	Устный опрос
	Модуль 2. «Личностно- мотивационные аспекты карьеры»	Устный опрос					

		роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда	Второй этап (продвинутый уровень)	Уметь: реализовывать намеченные цели деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда	Модуль 1. «Карьера в современном обществе»	Тестирование	Зачет
					Модуль 2. «Личностно-мотивационные аспекты карьеры»	Тестирование	
			Третий этап (высокий уровень)	Владеть: приемами и способами реализации намеченных цели деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда	Модуль 1. «Карьера в современном обществе»	Решение ситуационных задач	Зачет
					Модуль 2. «Личностно-мотивационные аспекты карьеры»	Решение ситуационных задач	
		УК-6.4 Критически оценивает эффективность использования времени и других ресурсов при решении поставленных задач, а также относительно полученного результата	Первый этап (пороговой уровень)	Знать: критерии и показатели оценивания эффективности использования времени и других ресурсов при решении поставленных задач, а также относительно полученного результата	Модуль 1. «Карьера в современном обществе»	Устный опрос	Зачет
					Модуль 2. «Личностно-мотивационные аспекты карьеры»	Устный опрос	
			Второй этап (продвинутый уровень)	Уметь: оценивать эффективность использования времени и других ресурсов при решении поставленных задач, а также относительно полученного результата	Модуль 1. «Карьера в современном обществе»	Тестирование	Зачет
					Модуль 2. «Личностно-мотивационные аспекты карьеры»	Тестирование	

			Третий этап (высокий уровень)	Владеть: навыками оценивания эффективности использования времени и других ресурсов при решении поставленных задач, а также относительно полученного результата	Модуль 1. «Карьера в современном обществе»	Решение ситуационных задач	Зачет
					Модуль 2. «Личностно-мотивационные аспекты карьеры»	Решение ситуационных задач	
		УК-6.5 Демонстрирует интерес к учебе и использует предоставляемые возможности для приобретения новых знаний и навыков	Первый этап (пороговой уровень)	Знать: способы и источники приобретения новых знаний и навыков в процессе профессиональной деятельности	Модуль 1. «Карьера в современном обществе»	Устный опрос	Зачет
					Модуль 2. «Личностно-мотивационные аспекты карьеры»	Устный опрос	
			Второй этап (продвинутый уровень)	Уметь: использовать предоставляемые возможности для приобретения новых знаний и навыков	Модуль 1. «Карьера в современном обществе»	Тестирование	Зачет
					Модуль 2. «Личностно-мотивационные аспекты карьеры»	Тестирование	
			Третий этап (высокий уровень)	Владеть: способами самостоятельного приобретения новых знаний и навыков в процессе профессиональной деятельности	Модуль 1. «Карьера в современном обществе»	Решение ситуационных задач	Зачет
					Модуль 2. «Личностно-мотивационные аспекты карьеры»	Решение ситуационных задач	

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

Компетенция	Планируемые результаты обучения, соотношенные с индикаторами достижения компетенции (показатели достижения заданного уровня компетенции)	Этапы (уровни) и критерии оценивания результатов обучения, шкалы оценивания			
		Компетентность не сформирована	Пороговый уровень компетентности	Продвинутый уровень компетентности	Высокий уровень
		Не зачтено	Зачтено	Зачтено	Зачтено
УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК-6.1 Применяет знание о своих ресурсах и их пределах (личностных, ситуативных, временных и т.д.), для успешного выполнения порученной работы	<i>Не способен</i> применять знание о своих ресурсах и их пределах (личностных, ситуативных, временных и т.д.), для успешного выполнения порученной работы	<i>Частично способен</i> применять знание о своих ресурсах и их пределах (личностных, ситуативных, временных и т.д.), для успешного выполнения порученной работы	<i>Способен</i> применять знание о своих ресурсах и их пределах (личностных, ситуативных, временных и т.д.), для успешного выполнения порученной работы	<i>Способен в полной мере</i> применять знание о своих ресурсах и их пределах (личностных, ситуативных, временных и т.д.), для успешного выполнения порученной работы
	Знать: состояние своих ресурсов, их пределы (личностных, временных и т.д.), характер их влияния на успешность выполнения порученной работы	Демонстрирует отсутствие знания о состоянии своих ресурсов, их пределах (личностных, временных и т.д.), характере их влияния на успешность выполнения порученной работы	Демонстрирует не систематические знания о состоянии своих ресурсов, их пределах (личностных, временных и т.д.), характере их влияния на успешность выполнения порученной работы	Демонстрирует знания о состоянии своих ресурсов, их пределах (личностных, временных и т.д.), характере их влияния на успешность выполнения порученной работы	Демонстрирует систематические знания о состоянии своих ресурсов, их пределах (личностных, временных и т.д.), характере их влияния на успешность выполнения порученной работы
	Уметь: применять знания о своих ресурсах и их пределах (личностных, ситуативных, временных и т.д.) для успешного выполнения порученной работы	Не умеет применять знания о своих ресурсах и их пределах (личностных, ситуативных, временных и т.д.) для успешного выполнения порученной работы	Частично умеет применять знания о своих ресурсах и их пределах (личностных, ситуативных, временных и т.д.) для успешного выполнения порученной работы	Умеет применять знания о своих ресурсах и их пределах (личностных, ситуативных, временных и т.д.) для успешного выполнения порученной работы	Умеет в полной мере применять знания о своих ресурсах и их пределах (личностных, ситуативных, временных и т.д.) для успешного выполнения порученной работы
	Владеть: навыками применения знаний о своих ресурсах и их пределах (личностных,	Не владеет навыками применения знаний о своих ресурсах и их пределах (личностных, ситу-	Частично владеет навыками применения знаний о своих ресурсах и их пределах (личностных, ситу-	Владеет навыками применения знаний о своих ресурсах и их пределах (личностных, ситуатив-	Свободно владеет навыками применения знаний о своих ресурсах и их пределах (личностных, ситу-

[illegible]

[illegible]

	ресурсов при решении поставленных задач, а также относительно полученного результата	сурсов при решении поставленных задач, а также относительно полученного результата	при решении поставленных задач, а также относительно полученного результата, но делает это недостаточно эффективно	сов при решении поставленных задач, а также относительно полученного результата	других ресурсов при решении поставленных задач, а также относительно полученного результата
	Владеть: навыками оценивания эффективности использования времени и других ресурсов при решении поставленных задач, а также относительно полученного результата	Не владеет навыками оценивания эффективности использования времени и других ресурсов при решении поставленных задач, а также относительно полученного результата	Частично владеет навыками оценивания эффективности использования времени и других ресурсов при решении поставленных задач, а также относительно полученного результата	Владеет навыками оценивания эффективности использования времени и других ресурсов при решении поставленных задач, а также относительно полученного результата	Свободно владеет навыками оценивания эффективности использования времени и других ресурсов при решении поставленных задач, а также относительно полученного результата
	УК-6.5 Демонстрирует интерес к учебе и использует предоставляемые возможности для приобретения новых знаний и навыков	Не демонстрирует интерес к учебе и не способен использовать предоставляемые возможности для приобретения новых знаний и навыков	Демонстрирует ограниченный интерес к учебе и частично способен использовать предоставляемые возможности для приобретения новых знаний и навыков	Демонстрирует интерес к учебе и способен использовать предоставляемые возможности для приобретения новых знаний и навыков	Демонстрирует устойчивый интерес к учебе и в полной мере способен использовать предоставляемые возможности для приобретения новых знаний и навыков
	Знать: способы и источники приобретения новых знаний и навыков в процессе профессиональной деятельности	Не знает способы и источники приобретения новых знаний и навыков в процессе профессиональной деятельности	Частично знает способы и источники приобретения новых знаний и навыков в процессе профессиональной деятельности	Знает способы и источники приобретения новых знаний и навыков в процессе профессиональной деятельности	В полной мере знает способы и источники приобретения новых знаний и навыков в процессе профессиональной деятельности
	Уметь: использовать предоставляемые возможности для приобретения новых знаний и навыков	Не умеет использовать предоставляемые возможности для приобретения новых знаний и навыков	Частично умеет использовать предоставляемые возможности для приобретения новых знаний и навыков	Умеет использовать предоставляемые возможности для приобретения новых знаний и навыков	В полной мере умеет использовать предоставляемые возможности для приобретения новых знаний и навыков
	Владеть: способами самостоятельного приобретения новых знаний и навыков в процессе профессиональной дея-	Не владеет способами самостоятельного приобретения новых знаний и навыков в процессе профессиональной деятель-	Частично владеет способами самостоятельного приобретения новых знаний и навыков в процессе профессиональной деятельно-	Владеет способами самостоятельного приобретения новых знаний и навыков в процессе профессиональной деятель-	Свободно владеет способами самостоятельного приобретения новых знаний и навыков в процессе профессиональной дея-

	тельности	ности	сти	ности	тельности
--	-----------	-------	-----	-------	-----------

3. 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

УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни

УК-6.1 Применяет знание о своих ресурсах и их пределах (личностных, ситуативных, временных и т.д.), для успешного выполнения порученной работы

Первый этап (пороговой уровень)

ЗНАТЬ (помнить и понимать): студент помнит, понимает и может продемонстрировать широкий спектр фактических, концептуальных, процедурных знаний.

Планируемые результаты обучения: студент должен знать состояние своих ресурсов, их пределы (личностных, временных и т.д.), характер их влияния на успешность выполнения порученной работы.

Оценочные средства: устный опрос.

Перечень вопросов для устного опроса

1. Стартовые факторы успешной карьеры.
2. Социально-демографические факторы, оказывающие влияние на развитие карьеры.
3. Профессионально-квалификационные факторы успешной карьеры.
4. Психологические факторы успешной карьеры.
5. Психофизиологические факторы успешной карьеры.
6. Черты личности, влияющие на карьерный рост.
7. Гендерные факторы карьеры.
8. Карьерный потенциал личности.
9. Кризисы карьеры. Стации кризиса.
10. Факторы, предопределяющие кризисы профессиональной карьеры.
11. Кризис профессионального обучения.
12. Кризис профессиональных экспектаций.
13. Кризис профессионального роста.
14. Кризис угасания профессиональной деятельности.
15. Кризис социально-профессиональной самоактуализации.
16. Кризис социально-психологической адекватности.
17. Диагностика карьерного потенциала.
18. Мотивация как условие построения успешной карьеры.
19. Факторы мотивации карьеры.

20. Мотивационный подход к оценке карьеры.
21. Демотивация карьеры.
22. Структура карьерного потенциала личности.
23. Понятие и сущность мотивации.
24. Содержательные теории мотивации. Теория иерархии человеческих потребностей А. Маслоу.
25. Содержательные теории мотивации. Духфакторная теория Ф. Герцберга.
26. Содержательные теории мотивации. Теория мотивации МакКлелланда.
27. Содержательные теории мотивации. Теория мотивации ERG Альдерфера.
28. Процессуальные теории мотивации. Теория справедливости.
29. Процессуальные теории мотивации. Теория ожиданий В. Врума.
30. Процессуальные теории мотивации. Теория мотивации Портера-Лоулера.

Критерии оценивания устного опроса:

- 5-6 баллов и/или «отлично»: ставится студенту за правильный, полный и развернутый ответ, он должен продемонстрировать отличное знание студентом материала лекций, основной и дополнительной литературы;
- 3-4 баллов и/или «хорошо»: ставится студенту за правильный ответ на вопрос, который должен быть полным и продемонстрировать достаточное знание студентом материала лекций, основной и дополнительной литературы; допускается неполный ответ по одному из дополнительных вопросов;
- 1-2 балла и/или «удовлетворительно»: ставится студенту за не совсем правильный или не полный ответ на вопрос; изложение теоретического материала приводится с ошибками, неточно или схематично; появляются затруднения при ответе на дополнительные вопросы;
- 0 баллов и/или «неудовлетворительно»: ставится студенту за отказ от ответа; отсутствие минимальных знаний по вопросу; присутствуют грубые ошибки в ответе, которые студент не способен исправить даже с помощью рекомендаций преподавателя.

Второй этап (продвинутый уровень)

УМЕТЬ (применять, анализировать, оценивать, синтезировать): уметь использовать изученный материал в конкретных условиях и в новых ситуациях; осуществлять декомпозицию объекта на отдельные элементы и описывать то, как они соотносятся с целым, выявлять структуру объекта изучения; оценивать значение того или иного материала – научно-технической информации, исследовательских данных и т.д.; комбинировать элементы так, чтобы получить целое, обладающее новизной

Планируемые результаты обучения: студент должен уметь применять знания о своих ресурсах и их пределах (личностных, ситуативных,

временных и т.д.) для успешного выполнения порученной работы.

Оценочные средства: тестирование

Тестовые задания

1. Источники мотивации работника бывают

- А. Первичными
- Б. Внутренними
- В. Вторичными
- Г. Косвенными
- Д. Внешними

Правильный ответ: Б, Д

2. Мотивация – это:

- А. Совокупность внутренних и внешних движущих сил, которые побуждают человека к деятельности, задают границы и формы деятельности и придают этой деятельности направленность, ориентированную на достижение определенных целей
- Б. Методы поощрения и наказания для достижения поставленных целей
- В. Стремление достичь успехов в карьере за счет реализации своих потенциальных возможностей
- Г. Потребность в уважении, в признании окружающих и стремлении к личным достижениям

Правильный ответ: А

3. Что относится к категории "внутреннего вознаграждения"

- А. Сама работа
- Б. Зарплата
- В. Карьера
- Г. Признание окружения

Правильный ответ: А

4. Какие основные факторы участвуют в модели мотивации Виктора Врума?

- А. Гигиенические факторы, факторы, связанные с характером и существом работы
- Б. Потребность в уважении к себе, в самоутверждении и в принадлежности к социальной группе
- В. Сложность и напряженность работы и уровень вознаграждения
- Г. Ожидание возможного результата, ожидание возможного вознаграждения от этого результата и ожидание ценности вознаграждения

Правильный ответ: Г

5. Определите, к какой группе относятся следующие факторы карьеры

1. Уровень полученного образования, престиж учебного заведения, форма образования, полученная специальность	А. Стартовые факторы
2. Пол, возраст, семейное положение, место основного проживания	Б. Социально- демографические факторы
3. Уровень знаний, уровень профессиональной компетентности, профессиональный опыт, уровень творческой активности в процессе труда	В. Профессионально- квалификационные факторы

Правильный ответ: 1-А, 2-Б, 3-В

6. Определите, к какой группе относятся следующие факторы карьеры

1. Уровень развития познавательных процессов, эмоционально-волевые состояния, личностно-деловые качества	А. Психологические факторы
2. Темперамент, врожденное состояние органов чувств, общее состояние здоровья и работоспособность	Б. Психофизиологические факторы
3. Уровень полученного образования, престиж учебного заведения, форма образования, полученная специальность	В. Стартовые факторы

Правильный ответ: 1-А, 2-Б, 3-В

7. Дайте характеристику компонентов карьерного потенциала работника

1. Структура способностей, знаний, умений, навыков, поведенческие наклонности, механизмы приспособления к окружающей среде	А. Личностный компонент
2. Взгляды, цели жизни, ценности, интересы, намерения, устремления, ожидания в сфере труда, система фиксированных установок на профессию, профессиональный труд, карьеру	Б. Мотивационный компонент

Правильный ответ: 1-А, 2-Б

8. Установите соответствие между типами карьерного потенциала личности и его характеристиками

1. Определяется совокупностью способностей человека, предопределяющих успешность овладения профессиональными знаниями, умениями, навыками, и практического их применения	А. Формальный потенциал
2. В основе лежит система смыслообразующих мотивов карьеры работника, определяющая его ценности и идеалы, и, соответственно, склонности к определенной сфере профессиональной деятельности	Б. Компенсаторный потенциал
3. Характеризуется потенциальной возможностью	В. Реальный потенциал

выполнять целесообразную деятельность на заданном уровне эффективности в течение определенного времени	ал
--	----

Правильный ответ: 1-А, 2-Б, 3-В

9. Установите соответствие между стадиями карьерного кризиса работника и их содержанием

1. Предкритическая	А. Обострение противоречий между субъективной и объективной составляющими профессиональной карьеры
2. Критическая	Б. Противоречие начинает проявляться в профессионально-личностном позиционировании работника
3. Посткритическая	В. Противоречие разрешается путем создания условий для реализации иной (новой) стратегии профессиональной карьеры

Правильный ответ: 1-А, 2-Б, 3-В

10. Карьерный _____ работника представляет собой совокупность физических и духовных качеств (конкурентных преимуществ) работника, благоприятствующих карьере либо в организации, либо вне организации, либо и в организации, и вне ее.

Правильный ответ: потенциал

11. Если в результате 20-летней работы охранником в банке у Е. Петрова сформировалась подозрительность, мнительность и тревожность – эти изменения его личности связаны с таким явлением, как _____.

Правильный ответ: профессиональная деструкция

12. Если тридцатилетний специалист по продажам, успешно работавший в организации, стал проявлять халатное отношение к работе, раздражительность, конфликтовать с сослуживцами – такое поведение, скорее всего, вызвано кризисом _____.

Правильный ответ: профессиональной карьеры

13. На _____ фазе профессионального кризиса проблемы не всегда осознаются, но проявляются в раздражительности, недовольстве оплатой труда, организацией, руководителем.

Правильный ответ: предкритической

14. При кризисе _____ возникает новое видение смысла труда, приводящее к неудовлетворенности своим статусом, карьерным ростом.

Правильный ответ: профессионального роста

15. При кризисе _____ возникают противоречия между ожида-

ниями работника и реально существующими условиями в организации
Правильный ответ: профессиональных ожиданий

16. При кризисе _____ происходит смена мотивации с учебной на собственно профессиональную.

Правильный ответ: профессионального обучения

17. Когда молодой специалист через полгода после прихода в организацию подает заявление об увольнении, это, скорее всего, связано с кризисом _____.

Правильный ответ: профессиональной адаптации

18. Организационные и личные ресурсные возможности и границы карьерной мобильности работника определяют _____ карьеры.

Правильный ответ: ресурсную базу

19. Совокупность целенаправленных действий, связанная с актуализацией потребности человека в обеспечении своей конкурентности и благополучия на протяжении рабочей жизни, представляет собой _____ карьеры.

Правильный ответ: мотивацию

20. Кризис _____ есть частный вид жизненного кризиса, обусловленный осознанием человеком расхождения между желаемой и реальной карьерой.

Правильный ответ: профессиональной карьеры

21. Конкурентоспособность работника — это способность к индивидуальным достижениям в труде, представляющим вклад в достижение организационных целей с наименьшими социально-экономическими затратами и отражающая одну из существенных характеристик карьеры — личную _____ работника.

Правильный ответ: ресурсную базу

22. Способность к индивидуальным достижениям в труде, представляющим вклад в достижение организационных целей с наименьшими социально-экономическими затратами определяет _____ работника.

Правильный ответ: конкурентоспособность

23. Карьерный _____ предполагает состояние гармонии целей карьеры человека с возможностями их достижения.

Правильный ответ: комфорт

24. Личное карьерное _____ — это совокупность общих направлений профессионально-личностного позиционирования человека в конкретной вне- и внутриорганизационной реальности, которые воспринимаются им как некие точки профессионализма, статуса в профессиональной среде.

Правильный ответ: пространство

25. «Человек иерархический» стремится занять в организации более высокое положение, считает, что недостаток возможностей и ресурсов не позволяет ему реализовать свои планы. На какой тип карьеры он ориентирован?

Правильный ответ: вертикальную карьеру

26. Личное карьерное пространство работника ограничивается его _____ качествами, то есть, структурой способностей, знаний, умений, навыков, поведенческими наклонностями, механизмами приспособления к окружающей среде и т.п.

Правильный ответ: личностными

27. Личное карьерное пространство работника ограничивается его _____ качествами — взглядами, целями жизни, ценностями, интересами, намерениями, устремлениями, ожиданиями в сфере труда трудоспособных индивидов, системой фиксированных установок на профессию и профессиональный труд и т.п.

Правильный ответ: мотивационными

28. Личное карьерное пространство работника ограничивается требованиями организационного _____ — способностью работника трудиться в условиях конкретной корпоративной формальной и неформальной культуры.

Правильный ответ: соответствия

29. «Человек профессиональный» акцентирует внимание на индивидуальной деятельности, имеет высокий уровень запросов, осведомленности, сознательности и восприимчивости, развивает в себе способность к систематическому непрерывному обучению, нуждается в ощущении причастности к делам организации, в демократическом стиле управления. На какой тип карьеры он ориентирован?

Правильный ответ: Горизонтальную карьеру

30. Безудержная активность в профессионально неоправданном должностном продвижении, преследующая сугубо эгоистичные, как правило, ультракорыстные цели, получила название «_____».

Правильный ответ: карьеризм

31. Для этой стадии демотивации карьеры характерно смещение у ра-

ботника мировоззренческих ориентиров и предъявляемых ценностей к карьере: происходит угасание стремления к достижению определенных качественных профессиональных и должностных достижений, личностно значимых выгод. Какое название получила эта стадия?

Правильный ответ: стадия растерянности

32. Для этой стадии демотивации карьеры характерно игнорирование рекомендаций руководства, демонстративная агрессивность, уклонение (возможно, неосознанное) от выполнения заданий под незначительными предложениями, избегание контактов с непосредственным руководителем и начало активного поиска другой работы. Какое название получила эта стадия?

Правильный ответ: стадия демонстрации недовольства

33. Для этой стадии демотивации карьеры характерно снижение интереса к сотрудничеству в организации, стремление работником дистанцироваться от организации, наличие конфликтов с коллегами, сокращение работником до минимума пределов своих обязанностей, отсутствие инициативы. Какое название получила эта стадия?

Правильный ответ: стадия разочарования

34. Для этой стадии демотивации карьеры характерна утрата чувства ответственности работника и профессиональной гордости за свою карьеру. На данной стадии сотрудник уже не пытается возродить собственный интерес к карьере в организации, а только самоуважение. Какое название получила эта стадия?

Правильный ответ: стадия потери готовности к сотрудничеству

35. Для этой стадии демотивации карьеры характерны отсутствие карьерных амбиций, стремление защитить собственный статус и доходы, отказ от чрезмерной трудовой нагрузки в пользу личной жизни. Какое название получила эта стадия?

Правильный ответ: стадия абсолютной демотивации

Критерии оценивания

Тестовые задания оцениваются по шкале: 1 балл за правильный ответ, 0 баллов за неправильный ответ. Итоговая оценка по тесту формируется путем суммирования набранных баллов и отнесения их к общему количеству вопросов в задании. Помножив полученное значение на 100%, можно привести итоговую оценку к традиционной следующим образом:

Процент правильных ответов	Оценка
90 – 100%	5 баллов и/или «отлично»
70 – 89 %	4 балла и/или «хорошо»
50 – 69 %	2-3 балла и/или «удовлетворительно»
менее 50 %	0 баллов и/или «неудовлетворительно»

Третий этап (высокий уровень)

ВЛАДЕТЬ наиболее общими, универсальными методами действий, познавательными, творческими, социально-личностными навыками.

Планируемые результаты обучения: навыками применения знаний о своих ресурсах и их пределах (личностных, ситуативных, временных и т.д.) для успешного выполнения порученной работы.

Оценочные средства: решение ситуационных задач

Примеры ситуационных задач

Задание 1.

На основе требований профессионального стандарта, соответствующего вашему направлению подготовки, составьте «Портрет профессионала». «Портрет» может быть построен в произвольном виде с учетом пяти аспектов:

- личностные качества,
- необходимые умения,
- необходимый уровень образования,
- наличие опыта работы,
- компетенции будущего, необходимые для успешного продвижения в профессиональной деятельности.

Задание 2.

Используя методику SWOT-анализа, оцените свои собственные силы и возможности с учетом требований современного рынка труда к представителям вашей профессии/специальности.

Ваши сильные стороны	Ваши слабые стороны
1.	1.
2.	2.
3.	3.
...	...
п.	п.
Ваши возможности	Что Вам пока недоступно (ограничения)
1.	1.
2.	2.
3.	3.
...	...
п.	п.

Задание 3.

Руководителя подразделения своевременно выдвинули на вышестоя-

щую должность, на которую он рассчитывал. Однако спустя какое-то время у него наступило разочарование. Более подробное изучение ситуации показало, что мотивация карьеры этого руководителя спустя какое-то время перешла в антимотивацию.

С каким карьерным кризисом столкнулся руководитель? Чем может быть обусловлено возникновение данного кризиса? Какими средствами можно преодолеть возникший кризис? Что можно порекомендовать для предотвращения возможных кризисов в организации в дальнейшем?

Задание 4.

Специалисту предложили занять должность руководителя проекта сроком на один год. Он великолепно справился со своими задачами, а затем попросился на свою прежнюю должность. Через два года данная ситуация повторилась.

Охарактеризуйте тип мотивация карьеры у этого специалиста. Предложите рекомендации по рациональному использованию потенциала данного специалиста.

Задание 5.

Сформулируйте факторы и условия, способствующие Вашей успешной профессиональной карьере. Заполните таблицу:

Личностные факторы	Профессионально-значимые факторы	Социальные факторы	Условия

Критерии оценивания

5 - 6 баллов и/или «отлично»: ставится студенту в случае полного выполнения поставленных заданий. Студент дает правильный, полный и развернутый ответ. При этом студент свободно владеет профессиональной терминологией, умеет аргументировано обосновать выбранный вариант решения, демонстрирует умение увязать теоретический материал с практической ситуацией.

3 - 4 балла и/или «хорошо»: ставится студенту за правильный ответ на поставленные задания. Могут быть допущены незначительные неточности, или ответ недостаточно полный. При этом студент владеет профессиональной терминологией, осознанно применяет теоретические знания для решения кейса.

2 балла и/или «удовлетворительно»: ставится студенту за не совсем правильный или не полный ответ на поставленные в задании вопросы. Студент излагает материал неполно, непоследовательно, допускает неточности в определении понятий, в применении знаний для решения кейса, не может аргументированно обосновать свои решения.

0 баллов и/или «неудовлетворительно»: ставится студенту за отказ от выполнения заданий; при наличии грубых ошибок в решении поставленных

задач, в случае отсутствия минимальных знаний по изучаемой проблемной ситуации или неспособности применить теоретические знания для решения кейса.

УК-6.2 Понимает важность планирования перспективных целей собственной деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда

Первый этап (пороговой уровень)

ЗНАТЬ (помнить и понимать): студент помнит, понимает и может продемонстрировать широкий спектр фактических, концептуальных, процедурных знаний.

Планируемые результаты обучения: студент должен знать способы планирования перспективных целей собственной деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда

Оценочные средства: устный опрос

Перечень вопросов для устного опроса

1. Жизненные цели и ценности в планировании карьеры.
2. Сущность карьерного планирования.
3. Цели и задачи карьерного планирования.
4. Роль карьерного планирования в системе управления карьерой.
5. Карьерограмма и её структура.
6. Планирования карьеры на уровне работника.
7. Согласования индивидуальных целей карьеры с организационными.
8. Карьерный инжиниринг.
9. Карьерный коучинг.
10. Этапы карьерного планирования.
11. Виды карьерного планирования.
12. Карьерные цели.
13. Принципы постановки карьерных целей.
14. Карьерная стратегия и правила её разработки.
15. Анализ карьерных целей.
16. Карьерные идеалы и устремления работника.
17. Видение и миссия карьеры.
18. Социально-экономические условия карьеры.
19. Техничко-технологический уровень деятельности как фактор карьеры.
20. Система стимулирования профессионального роста как фактор карьеры.
21. Организационно-экономические причины карьеры.

22. Социально-экономические причины карьеры.
23. Социально-психологические причины карьеры.
24. Социально-демографические причины карьеры.
25. Социокультурные причины карьеры.

Критерии оценивания устного опроса:

- 5-6 баллов и/или «отлично»: ставится студенту за правильный, полный и развернутый ответ, он должен продемонстрировать отличное знание студентом материала лекций, основной и дополнительной литературы;

- 3-4 баллов и/или «хорошо»: ставится студенту за правильный ответ на вопрос, который должен быть полным и продемонстрировать достаточное знание студентом материала лекций, основной и дополнительной литературы; допускается неполный ответ по одному из дополнительных вопросов;

- 1-2 балла и/или «удовлетворительно»: ставится студенту за не совсем правильный или не полный ответ на вопрос; изложение теоретического материала приводится с ошибками, неточно или схематично; появляются затруднения при ответе на дополнительные вопросы;

- 0 баллов и/или «неудовлетворительно»: ставится студенту за отказ от ответа; отсутствие минимальных знаний по вопросу; присутствуют грубые ошибки в ответе, которые студент не способен исправить даже с помощью рекомендаций преподавателя.

Второй этап (продвинутый уровень)

УМЕТЬ (применять, анализировать, оценивать, синтезировать): уметь использовать изученный материал в конкретных условиях и в новых ситуациях; осуществлять декомпозицию объекта на отдельные элементы и описывать то, как они соотносятся с целым, выявлять структуру объекта изучения; оценивать значение того или иного материала – научно-технической информации, исследовательских данных и т. д.; комбинировать элементы так, чтобы получить целое, обладающее новизной

Планируемые результаты обучения: студент должен уметь планировать перспективные цели собственной деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда

Оценочные средства: тестирование

Тестовые задания

1. От чего не зависит реализация плана развития карьеры?

- А. Состояния природно-климатической среды организации
- Б. Заметного положения в организации
- В. Эффективного партнерства с руководителем

Правильный ответ: А

2. Какой этап не включается в управление планированием карьеры?

- А. Увольнение работника
- Б. Разработка плана развития карьеры
- В. Обучение нового сотрудника

Правильный ответ: А

3. Какой раздел не входит в личный жизненный план карьеры?

- А. Постановка личных конечных целей карьеры
- Б. Оценка жизненной ситуации
- В. Анализ внутренней среды предприятия

Правильный ответ: В

4. Какого типа целей не существует при планировании карьеры?

- А. Личные
- Б. Коллективные
- В. Инструментальные
- Г. Предметные

Правильный ответ: Б

5. Дайте характеристику объективных условий карьеры, установив соответствие

1. Высшая точка карьеры	А. Высший пост, существующий в конкретной рассматриваемой организации
2. Показатель уровня позиции	Б. Отношение числа лиц, занятых на следующем иерархическом уровне, к числу лиц, занятых на том иерархическом уровне, где находится индивидуум в данный момент своей карьеры

Правильный ответ: 1-А, 2-Б

6. Дайте характеристику объективных условий карьеры, установив соответствие

1. Длина карьеры	А. Количество позиций на пути от первой позиции, занимаемой индивидуумом в организации, до высшей точки
2. Показатель потенциальной мобильности	Б. Отношение (в некоторый определенный период времени) числа вакансий на следующем иерархическом уровне к числу лиц, занятых на том иерархическом уровне, где находится индивидуум

Правильный ответ: 1-А, 2-Б

7. Определите основные мероприятия по планированию карьеры, характерные для разных субъектов планирования

1. Сотрудник	А. Первичная ориентация и выбор профессии. Выбор организации и должности. Оценка перспектив и проек-
--------------	--

	тирование роста. Реализация роста
2. Менеджер по персоналу	Б. Оценка при приеме на работу. Определение на рабочее место. Оценка труда и потенциала сотрудников. Отбор в резерв.
3. Непосредственный руководитель	В. Оценка результатов труда. Оценка мотивации. Организация профессионального развития. Предложения по стимулированию. Предложения по росту.

Правильный ответ: 1-А, 2-Б, 3-В

8. Охарактеризуйте следующие основные ситуации выбора профессии, установив соответствие

1. Традиция	А. Вопрос о выборе профессии не возникал в силу обычаев, установленной практики
2. Случай	Б. Выбор произошел случайно в силу некоего решающего события
3. Долг	В. Выбор профессии связан с представлением о своей миссии, призвании или обязательствах перед людьми
4. Целевой выбор	Г. Выбор связан с сознательным определением целей профессиональной деятельности, исходя из анализа реальных проблем и путей их решения

Правильный ответ: 1-А, 2-Б, 3-В, 4-Г

9. Установите соответствие между понятием и его определением

1. Планирование карьеры	А. Одно из направлений кадровой работы в организации, ориентированное на определение стратегии и этапов развития и продвижения специалистов.
2. Карьера	Б. Результат осознанной позиции и поведения человека в области трудовой деятельности, связанный с должностным или профессиональным ростом.
3. Карьерная цель	В. конкретное состояние карьеры работника, достижение которого является для него желательным и на достижение которого направлена его деятельность.

Правильный ответ: 1-А, 2-Б, 3-В

10. _____ причины карьеры — это факторы формирования потребительского спроса на труд, диктующие требования к карьере работника. К ним следует отнести рыночную потребность в компетенциях работников, конъюнктуру рынка труда, разнообразие профессий и перспективы их развития, престиж профессии, материальные и моральные стимулы труда и др.

Правильный ответ: Социально-экономические

11. _____ причины карьеры — это факторы, обусловленные врожденными и приобретенными свойствами человека и определяющие

формы и границы карьеры в условиях взаимодействия человека в социальных группах.

Правильный ответ: Социально-психологические

12. Карьерные _____ отражают уровень притязаний личности, т. е. сложность задач и желаемый уровень самооценки в отношении профессионального развития.

Правильный ответ: притязания

13. Карьерные _____ – это социальные установки индивида, отражающие значимость карьеры и предпочитаемый тип карьеры.

Правильный ответ: ориентации

14. Убеждение человека в том, что конечная цель карьеры стоит того, чтобы к ней стремиться, формирует _____ карьеры.

Правильный ответ: идеал.

15. Карьерные устремления работника — это ценности, относящиеся к средствам (инструментам), выбранным человеком для достижения _____ карьеры.

Правильный ответ: идеала

16. Ценности, относящиеся к средствам (инструментам), выбранным человеком для достижения идеала карьеры, представляют собой карьерные _____ работника. Это убеждение человека в том, что выбранные средства достижения карьерных целей являются предпочтительными в любой ситуации.

Правильный ответ: устремления

17. Карьерные _____ представляют собой конкретное состояние карьеры работника, достижение которой является для него желательным и на достижение которой направлена его деятельность.

Правильный ответ: цели

18. Образ профессионального будущего работника, идеальное представление профессиональной и организационной карьеры, к которой стремится работник, — это _____ карьеры.

Правильный ответ: видение

19. Совокупность самовоспринимаемых ценностей, позиций, потребностей и способностей человека, влияющих на динамику его социальной активности, социально-экономического положения, статусно-ролевых характеристик, скорости и направления переходов между рабочими местами внутри организации, - это _____ карьеры.

Правильный ответ: факторы

20. Карьерное _____ — это процесс экономического обоснования эффективного использования ограниченной ресурсной базы карьеры для создания максимально благоприятных условий для профессиональной и организационной карьеры. Это процесс формирования целей карьеры, определения ее приоритетов, средств и методов их достижения.

Правильный ответ: планирование

21. Карьерное планирование _____ — это комплекс мероприятий по формированию организационного карьерного пространства, фиксирующего логику становления профессионала для занятия определенной должностной позиции

Правильный ответ: преемственности

22. _____ карьерное планирование — это комплекс мероприятий, предусматривающий выдвижение таких индивидуально осознанных целей и карьерных стратегий, которые направлены на нахождение работником рыночной ниши, благоприятствующей полному раскрытию его личного потенциала для удовлетворения индивидуальных потребностей с наименьшими социально-экономическими издержками.

Правильный ответ: индивидуальное

23. Индивидуальный _____ карьеры — это формализованное представление о том, какой путь должен пройти работник для того, чтобы получить необходимые личностно-значимые выгоды в жизни и труде.

Правильный ответ: план

24. _____ — это описание оптимального развития сотрудника для занятия им желаемой позиции в организации. Носит характер своеобразного договора, заключаемого работником и администрацией о перспективах жизнедеятельности работника в организации.

Правильный ответ: Карьерограмма

25. Карьерный _____ — метод индивидуального обучения самопланированию карьеры, соответствующей организационным целям. Его целью является оказание экспертной и психологической поддержки карьере работника.

Правильный ответ: коучинг

26. Профессионально-личностное _____ работника — это фиксация и закрепление определенного его статуса (положения) в профессиональной сфере деятельности в соответствии со знаниями, умениями, навыками, установками в конкретной жизненной ситуации.

Правильный ответ: позиционирование

27. Карьерный _____ — это комплекс мероприятий по динамическому согласованию способа позиционирования работника в профессиональной деятельности с требованиями профессионально-должностной позиции.

Правильный ответ: инжиниринг

28. _____ карьеры — это обстоятельства взросления человека, которые стимулируют заинтересованность работника в самоорганизации и саморазвитии карьеры, самоактуализации личностного потенциала для достижения личных целей и личного превосходства.

Правильный ответ: Условия

29. _____ карьеры — иницирующие воздействия на принятие человеком решения о характере, содержании, методах карьеры.

Правильный ответ: Причины

30. _____ причины карьеры определяются информационными (документальными), функциональными (содержательными) взаимосвязями и административными связями (подчинениями) в структуре функциональных подсистем, должностных позиций и подразделений системы управления организацией.

Правильный ответ: Организационные

31. _____ причины карьеры — это факторы, обусловленные мировоззрением человека и определяющие его отношение к карьере, к своей роли и взаимоотношениям с другими людьми для достижения карьерных целей. Эти причины связаны с уровнем развития культуры, субкультуры, с особенностями социального положения человека.

Правильный ответ: Культурные

32. _____ карьеры — это процесс увеличения разнообразия сочетаний (комбинаций) неодинаковых по каким-либо признакам видов карьеры.

Правильный ответ: Мультимодация

33. Карьерная _____ — это возможная последовательность карьерных позиций для активизации конкурентных преимуществ работника. Карьерная позиция характеризует уровень квалификации работы, т.е. степень ее сложности.

Правильный ответ: траектория

34. _____ карьеры — это иницирующие причины, движущие силы, определяющие динамику предрасположенности личности к освоению и совершенствованию способа жизнедеятельности, обеспечивающе-

го ей устойчивость в потоке социальной жизни на протяжении трудовой жизни.

Правильный ответ: Детерминанты

35. Должностная _____ — это служебное положение работника, обусловленное кругом его обязанностей, должностных прав и ответственности.

Правильный ответ: позиция

Критерии оценивания

Тестовые задания оцениваются по шкале: 1 балл за правильный ответ, 0 баллов за неправильный ответ. Итоговая оценка по тесту формируется путем суммирования набранных баллов и отнесения их к общему количеству вопросов в задании. Помножив полученное значение на 100%, можно привести итоговую оценку к традиционной следующим образом:

Процент правильных ответов	Оценка
90 – 100%	5 баллов и/или «отлично»
70 – 89 %	4 балла и/или «хорошо»
50 – 69 %	2-3 балла и/или «удовлетворительно»
менее 50 %	0 баллов и/или «неудовлетворительно»

Третий этап (высокий уровень)

ВЛАДЕТЬ наиболее общими, универсальными методами действий, познавательными, творческими, социально-личностными навыками.

Планируемые результаты обучения: студент должен владеть навыками планирования перспективных целей собственной деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда

Задание 1.

Определите основные жизненные цели, связанные с Вашей карьерой, и средства их достижения. Заполните таблицу

Что хочу достичь? (Какого результата хочу добиться?)	Что мне для этого надо?	Когда я смогу получить желаемое? (Сколько времени потребуется на достижение результата?)
1. Устроиться на работу	Закончить университет	1 год
2. ...		
3. ...		
...		
n. ...		

Задание 2.

Используя профессиональный стандарт, разработайте план своего карьерного развития по конкретной профессии/специальности.

Цель	
Сфера желаемого трудоустройства	
Желаемая должность	
Планируемый срок замещения должности	
Общие квалификационные требования к должности в соответствии с соответствующим профессиональным стандартом	<i>Уровень образования, наличие опыта и т.д.</i>
Система квалификационных требований к должности	<i>Необходимые знания... Необходимые умения...</i>
Уровень ответственности	
Методы профессионального развития (как «получить должность»?)	<i>Обучение в образовательных организациях, прохождение курсов ПК/ПП, стажировки и т.д. (указать в каких учебных заведениях и по какой программе планируется обучение)</i>
Сроки обучения	

Задание 3.

Оформите портфолио карьерного развития в виде презентации, соответствующей следующей структуре:

- Титульный лист;
- Резюме;
- Рабочий опыт, включая добровольческий;
- Образование и тренинги;
- Карта карьерного роста, личностного развития;
- Самооценка;
- Творческие результаты, интересы, предпочтения;
- Копилка достижений (грамоты, благодарности и т.д.);
- Рекомендации ведущих преподавателей, руководителей курсовых проектов, дипломных работ, производственных практик.

Задание 4.

Определите этап вашего карьерного роста, траекторию карьеры, фазу профессионального развития. Рассмотрите объективные условия вашей карьеры: высшую точку карьеры; длину карьеры; показатели уровня позиции, потенциальной мобильности (сделайте вывод о перспективной или тупиковой длине карьерной линии и ее привлекательности для вас).

Задание 5.

Выпишите свои карьерные цели, проверьте их, используя критерии SMART.

Возьмите одну из ваших приоритетных целей и ответьте на следующие вопросы, представленные ниже:

- 1) моя цель состоит в следующем / я хочу изменить следующее;
- 2) я действительно хочу достичь этой цели, потому что...;
- 3) какую пользу принесет достижение моей цели?;
- 4) я расскажу о своей цели пяти людям, которые будут меня поддерживать в достижении цели;
- 5) регулярно ли я со всей ответственностью буду рассказывать им о моем прогрессе?;
- 6) мне понадобятся следующие ресурсы/условия для достижения моей цели;
- 7) имеются возможные препятствия, которые мне необходимо преодолеть.

Проделайте то же самое с остальными вашими целями для реализации желаемых изменений.

Критерии оценивания

5 - 6 баллов и/или «отлично»: ставится студенту в случае полного выполнения поставленных заданий. Студент дает правильный, полный и развернутый ответ. При этом студент свободно владеет профессиональной терминологией, умеет аргументировано обосновать выбранный вариант решения, демонстрирует умение увязать теоретический материал с практической ситуацией.

3 - 4 балла и/или «хорошо»: ставится студенту за правильный ответ на поставленные задания. Могут быть допущены незначительные неточности, или ответ недостаточно полный. При этом студент владеет профессиональной терминологией, осознанно применяет теоретические знания для решения кейса.

2 балла и/или «удовлетворительно»: ставится студенту за не совсем правильный или не полный ответ на поставленные в задании вопросы. Студент излагает материал неполно, непоследовательно, допускает неточности в определении понятий, в применении знаний для решения кейса, не может аргументированно обосновать свои решения.

0 баллов и/или «неудовлетворительно»: ставится студенту за отказ от выполнения заданий; при наличии грубых ошибок в решении поставленных задач, в случае отсутствия минимальных знаний по изучаемой проблемной ситуации или неспособности применить теоретические знания для решения кейса.

УК-6.3 Реализует намеченные цели деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда

Первый этап (пороговой уровень)

ЗНАТЬ (помнить и понимать): студент помнит, понимает и может продемонстрировать широкий спектр фактических, концептуальных, процедурных знаний.

Планируемые результаты обучения: студент должен знать способы реализации намеченных целей деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда

Оценочные средства: устный опрос

Перечень вопросов для устного опроса

1. Понятие и сущность карьеры.
2. Сущностные признаки и характеристики карьеры.
3. Особенности карьеры в современных социально-экономических условиях.
4. Широкое и узкое понимание карьеры. Типы карьер.
5. Типология карьеры. Вертикальная, горизонтальная и центростремительная карьера.
6. Типология карьеры. Должностная, властная, монетарная и профессиональная карьера.
7. Подходы к исследованию карьеры.
8. Этапы и стадии карьеры.
9. Фактические и плановые модели карьеры. Фактические и плановые.
10. Национальные модели карьеры.
11. Модели карьерных процессов.
12. Критерии успешной и эффективной карьеры.
13. Функции карьеры.
14. Норма карьеры.
15. Карьерный дауншифтинг.
16. Направление карьеры.
17. Скорость карьеры.
18. Границы карьеры.
19. Динамика карьера.
20. Критерии успешной и эффективной карьеры.

Критерии оценивания устного опроса:

- 5-6 баллов и/или «отлично»: ставится студенту за правильный, полный и развернутый ответ, он должен продемонстрировать отличное знание студентом материала лекций, основной и дополнительной литературы;

- 3-4 баллов и/или «хорошо»: ставится студенту за правильный ответ на вопрос, который должен быть полным и продемонстрировать достаточное знание студентом материала лекций, основной и дополнительной литературы; допускается неполный ответ по одному из дополнительных вопросов;

- *1-2 балла и/или «удовлетворительно»*: ставится студенту за не совсем правильный или не полный ответ на вопрос; изложение теоретического материала приводится с ошибками, неточно или схематично; появляются затруднения при ответе на дополнительные вопросы;

- *0 баллов и/или «неудовлетворительно»*: ставится студенту за отказ от ответа; отсутствие минимальных знаний по вопросу; присутствуют грубые ошибки в ответе, которые студент не способен исправить даже с помощью рекомендаций преподавателя.

Второй этап (продвинутый уровень)

УМЕТЬ (применять, анализировать, оценивать, синтезировать): уметь использовать изученный материал в конкретных условиях и в новых ситуациях; осуществлять декомпозицию объекта на отдельные элементы и описывать то, как они соотносятся с целым, выявлять структуру объекта изучения; оценивать значение того или иного материала – научно-технической информации, исследовательских данных и т. д.; комбинировать элементы так, чтобы получить целое, обладающее новизной

Планируемые результаты обучения: студент должен уметь реализовывать намеченные цели деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда

Оценочные средства: тестирование

Тестовые задания

1. Карьера – это:

- А. отношения между предпринимателями
- Б. процесс профессионального роста человека
- В. система общественного труда
- Г. форма социально-трудовых отношений

Правильный ответ: Б

2. Какие две группы условий влияют на формирование карьеры?

- А. субъективные и объективные
- Б. особенные и специфические
- В. специфические и субъективные
- Г. внутренние и специфические

Правильный ответ: А

3. Какие условия формирования карьеры не относятся к объективным?

- А. личностные
- Б. кадровые
- В. кризисные

Правильный ответ: А

4. Выполнение определенной служебной роли на ступени, не имеющей жесткого, формального закрепления в организационной структуре, например выполнение роли руководителя временной целевой группы, есть проявление внутриорганизационной карьеры:

- А. горизонтального типа
- Б. вертикального типа
- В. центростремительного типа
- Г. потенциального типа
- Д. ступенчатого типа.

Правильный ответ: В

5. Установите соответствие между типами карьеры и их характеристиками

1. Властная карьера	А. Связана с формальным увеличением властного влияния работника в организации за счет перемещения вверх по служебной лестнице или приобретения им неформального авторитета в трудовом коллективе
2. Квалификационная карьера	Б. Связана с профессиональным становлением и повышением уровня профессионализма и квалификации сотрудника

Правильный ответ: 1-А, 2-Б

6. Установите соответствие между типами карьеры и их характеристиками

1. Статусная карьера	А. Предполагает повышение статуса сотрудника, связанное с занятием в организации более высокой должности, присвоением почетных званий
2. Монетарная карьера	Б. Связана с увеличением заработной платы, расширением перечня льгот и привилегий, увеличением размера стимулирующих и социальных выплат

Правильный ответ: 1-А, 2-Б

7. Дайте узкое и широкое определение понятия «карьер»

1. В широком смысле карьера есть	А. Профессиональное продвижение от выбора к овладению профессией, затем овладение профессиональным мастерством, творчество
2. В узком смысле карьера есть	Б. Должностное продвижение, обеспечивающее профессиональное и социальное самоутверждение человека в соответствии с уровнем его квалификации

Правильный ответ: 1-А, 2-Б

8. Дайте характеристику основных направлений развития карьеры

1. Вертикальное	А. Предполагает перемещение сотрудника на более
-----------------	---

направление карьеры	высокую или более низкую ступень структурной иерархии предприятия
2. Горизонтальное направление карьеры	Б. Предполагает перемещение в другую функциональную область деятельности, либо выполнение определенной служебной роли на ступени, не имеющей жесткого формального закрепления в организационной структуре
3. Центроостремительное направление карьеры	В. Предполагает продвижение работника в рамках неформальной структуры организации, установление доверительных отношений с руководством, включение в процесс принятия решений

Правильный ответ: 1-А, 2-Б, 3-В

9. Дайте характеристику основных функций карьеры

1. Мотивационная функция	А. Карьера есть средство удовлетворения материальных и духовных потребностей человека в контексте достижения его жизненных целей
2. Функция развития	Б. Карьера выступает как процесс овладения разнообразными компетенциями, дополняющими и развивающими конкурентные преимущества работника
3. Ориентационная функция	В. Карьера указывает работнику направления поиска такого рабочего места (должностной позиции), которое позволит ему достичь социальной устойчивости с учетом его способностей, мотивов и рыночной потребности в труде

Правильный ответ: 1-А, 2-Б, 3-В

10. Изменение должностного статуса человека, его социальной роли, увеличение степени и пространства должностного авторитета называется _____.

Правильный ответ: должностным ростом

11. _____ предполагает рост профессиональных знаний, умений и навыков, признание профессиональным сообществом результатов его труда, авторитета в конкретном виде профессиональной деятельности.

Правильный ответ: Профессиональный рост

12. _____ карьера предполагает чередование вертикального и горизонтального роста.

Правильный ответ: Ступенчатая

13. _____ карьера, предполагает переход в другую функциональную область, расширение полномочий в рамках того же уровня структурной иерархии

Правильный ответ: Горизонтальная

14. Карьера — результат осознанной позиции и поведения человека в трудовой деятельности, связанный с _____ или профессиональным ростом

Правильный ответ: должностным

15. Карьера, при которой работник проходит все стадии карьерного пути в рамках одной организации в рамках одной или разных специальностей, профессий, называется _____.

Правильный ответ: организационной

16. Поступательное продвижение личности в какой-либо сфере деятельности, связанное с изменением уровня профессионализма, размеров вознаграждения и статуса, называется _____.

Правильный ответ: деловой карьерой

17. Серия поступательных перемещений по разным должностям, способствующая развитию организации и личности, называется _____.

Правильный ответ: служебно-профессиональным продвижением

18. Стадия индивидуального профессионального развития, на которой находятся только что принятые на работу в организацию выпускники вуза, — это _____.

Правильный ответ: стадия адаптации

19. Жизненный путь работника состоит из длительного подъема по служебной лестнице, сопровождающегося постепенным ростом его потенциала, знаний и опыта. Занимаемые должности меняются на более сложные и лучше оплачиваемые. На определенном этапе работник занимает высшую для него должность и старается удержаться в ней в течение длительного времени, вплоть до выхода на пенсию. Как называется такая модель карьерного процесса?

Правильный ответ: трамплин

20. Модель карьеры «_____» предусматривает, что каждая ступенька служебной карьеры представляет собой определенную должность, которую работник занимает фиксированное время, которого достаточно для того, чтобы войти в новую должность и проработать с полной отдачей. С ростом квалификации и производственного опыта работник поднимается по служебной лестнице. Каждую новую должность он занимает после повышения квалификации.

Правильный ответ: лестница

21. Модель карьеры «_____» пригодна для руководителя и специалиста. Она предусматривает горизонтально-вертикальное перемещение

работника с одной должности на другую, причем каждую из них он занимает непродолжительное время.

Правильный ответ: змея

22. Модель карьеры «_____» предполагает по истечении определенного фиксированного или переменного срока работы прохождение работником комплексной оценки (аттестации), по результатам которой принимается решение о его повышении, перемещении или понижении в должности.

Правильный ответ: перепутье

23. _____ этап карьеры включает получение среднего и высшего образования и длится до достижения человеком 30 возраста 25 лет. За этот период он может сменить несколько работ в поисках вида деятельности, удовлетворяющего его потребности и отвечающего его возможностям.

Правильный ответ: Предварительный

24. Этап _____ карьеры длится до достижения человеком возраста примерно 30 лет. В этот период он осваивает выбранную профессию, приобретает необходимые навыки, формируется его квалификация, происходит самоутверждение, появляется потребность к установлению независимости.

Правильный ответ: становления

25. Этап _____ обычно длится около 15 лет, до достижения возраста 45 лет. Для этого периода характерны рост квалификации, продвижение по службе, накопление опыта, навыков, потребность в самоутверждении, достижении более высокого статуса и большей степени независимости.

Правильный ответ: продвижения

26. Этап _____ характеризуется действиями работника по закреплению достигнутых результатов и длится около 15 лет — до достижения возраста 60 лет. Наступает пик совершенствования квалификации, происходит ее повышение в результате активной деятельности и специального обучения, работник заинтересован передать свои знания молодежи.

Правильный ответ: сохранения

27. _____ карьеры считается непрерывность возрастания служебно-продуктивной активности работников по мере овладения профессиональной деятельностью.

Правильный ответ: Нормой

28. Катастрофные карьерные отклонения, или «_____» — означают не только полную остановку карьеры, но и существенное снижение статуса работника.

Правильный ответ: карьерный сброс

29. Под понятием _____ карьеры следует понимать период в карьере работника, когда вероятность его профессионального и статусного самосовершенствования очень низкая.

Правильный ответ: плато

30. Карьерный _____ — это отклонение от нормы карьеры, связанное с добровольным субъективным отказом квалифицированных работников от освоения имеющихся или вновь открывающихся возможностей для сохранения своих профессионально-личностных и статусно-ролевых позиций в трудовой деятельности.

Правильный ответ: дауншифтинг

31. Карьерный _____ - это наиболее высокая профессиональная позиция (должность), на которую может претендовать конкретный работник в определенной организации.

Правильный ответ: потолок

32. Карьерный _____ — добровольный полный отказ работника от личностно-профессионального развития и профессионально-квалификационного движения. Он может быть связан, например, со стремлением к внутреннему спокойствию и минимизации функциональной, управленческой ответственности, а также с неготовностью и неспособностью к смене выполняемых профессиональных задач, освоению новых навыков или изменений в них, возникающих под влиянием преобразований в условиях научно-технического прогресса и т.п.

Правильный ответ: апшифтинг

33. _____ карьеры — это характеристика карьерной его мобильности за единицу времени. Она может быть измерена периодичностью обновления компетенций, сроком пребывания работника в одной должностной позиции, частотой смены должностной позиции (рабочего места) и т.д.

Правильный ответ: Скорость

34. _____ карьера — индивидуально осознанная последовательность перемен рабочего места работником, сопровождаемое переходом его из одной организации в другую в рамках одной отрасли или разных отраслей.

Правильный ответ: Межорганизационная

35. _____ работ — это их чередование, когда периодически, через определенные интервалы времени сотрудники переводятся на работу на новых рабочих местах в своем подразделении либо в совершенно иное подразделение в организации, где им приходится выполнять функции, в значительной степени отличающиеся от выполняемых в рамках их основной деятельности.

Правильный ответ: Ротация

Критерии оценивания

Тестовые задания оцениваются по шкале: 1 балл за правильный ответ, 0 баллов за неправильный ответ. Итоговая оценка по тесту формируется путем суммирования набранных баллов и отнесения их к общему количеству вопросов в задании. Помножив полученное значение на 100%, можно привести итоговую оценку к традиционной следующим образом:

Процент правильных ответов	Оценка
90 – 100%	5 баллов и/или «отлично»
70 – 89 %	4 балла и/или «хорошо»
50 – 69 %	2-3 балла и/или «удовлетворительно»
менее 50 %	0 баллов и/или «неудовлетворительно»

Третий этап (высокий уровень)

ВЛАДЕТЬ наиболее общими, универсальными методами действий, познавательными, творческими, социально-личностными навыками.

Планируемые результаты обучения: студент должен владеть навыками планирования перспективных целей собственной деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда

Оценочные средства: Решение ситуационных задач

Примеры ситуационных задач

Задание 1.

Охарактеризуйте основные этапы карьеры, заполнив таблицу:

Этап карьеры	Возрастной период	Краткая характеристика	Возможные кризисные ситуации	Способ преодоления
1. ...				
2. ...				
...				
n. ...				

Задание 2.

Руководитель последовательно выдвигался на очередные руководящие должности, а затем наступила ситуация «предельной должности», для которой характерно «уменьшение» количества должностей руководителей по мере продвижения вверх.

Какие «выходы» существуют из сложившейся ситуации, когда человек стремится ещё выше, а «выше крыши» ничего нет? Существуют ли какие-либо показатели скорости должностного продвижения по вертикали, выбор которой позволит управлять ситуацией «до крыши»? Можно ли использовать какие-то другие методы карьеры наряду с вертикальным «подъёмом»?

Задание 3.

Руководителя планомерно перемещали «по вертикали», неизменно отмечая то обстоятельство, что все предыдущие участки работы он «оставлял» в полном порядке и его бывшие подчиненные сожалели о «потере». Но не без помощи завистников кому-то на самом «верху» не понравилось это энергичное продвижение. Данному руководителю дальнейшее должностное продвижение в этой организации стало практически невозможным. Но человек настолько вошёл в «карьерный раж», что вынужден был уйти в другую организацию на более высокую должность. Но что-то в его работе не стало получаться так же хорошо, как прежде. Со временем он «остыл», видимо, понимая, что достиг «потолка».

Опишите модель карьерного процесса и тип карьеры данного работника. Можно ли, на Ваш взгляд, было продолжить данному руководителю продолжить свою карьеру в прежней организации? Что можно предпринять данному руководителю в ситуации, которая сложилась в новой организации?

Задание 4.

В одной организации шефа отличало почти спортивное увлечение перемещениями кадров. Никто не работал продолжительное время в одной и той же должности - все «прыгали по ним как кузнечики». Такая «кузнечиковая система» приучила людей относиться к работе в очередной должности как временной. По сути, работа заключалась в ожидании перемещения и «отгадывании», кто и где окажется в очередной раз.

Какие основные проблемы существуют в организации с точки зрения управления деловой карьеры? Предложите варианты решений для каждой из приведенных выше ситуаций.

Задание 5.

Один руководитель рассказывал, что организация, где он работал, с точки зрения карьеры напоминала бастион. Руководство весьма ревниво относилось ко всяким кадровым подвижкам «наверх» и славилось своим неповторимым и виртуозным умением аргументировать «неразумность назначения на вышестоящую должность» такого-то работника. И вот благодаря именно такому бастиону из стен данной организации вышло несколько высокопрофессиональных руководителей, сделавших карьеру «на стороне».

Какие основные проблемы существуют в организации с точки зрения управления деловой карьеры? Предложите варианты решений для каждой из приведенных выше ситуаций.

Критерии оценивания

5 - 6 баллов и/или «отлично»: ставится студенту в случае полного выполнения поставленных заданий. Студент дает правильный, полный и развернутый ответ. При этом студент свободно владеет профессиональной терминологией, умеет аргументировано обосновать выбранный вариант решения, демонстрирует умение увязать теоретический материал с практической ситуацией.

3 - 4 балла и/или «хорошо»: ставится студенту за правильный ответ на поставленные задания. Могут быть допущены незначительные неточности, или ответ недостаточно полный. При этом студент владеет профессиональной терминологией, осознанно применяет теоретические знания для решения кейса.

2 балла и/или «удовлетворительно»: ставится студенту за не совсем правильный или не полный ответ на поставленные в задании вопросы. Студент излагает материал неполно, непоследовательно, допускает неточности в определении понятий, в применении знаний для решения кейса, не может аргументированно обосновать свои решения.

0 баллов и/или «неудовлетворительно»: ставится студенту за отказ от выполнения заданий; при наличии грубых ошибок в решении поставленных задач, в случае отсутствия минимальных знаний по изучаемой проблемной ситуации или неспособности применить теоретические знания для решения кейса.

УК-6.4 Критически оценивает эффективность использования времени и других ресурсов при решении поставленных задач, а также относительно полученного результата

Первый этап (пороговой уровень)

ЗНАТЬ (помнить и понимать): студент помнит, понимает и может продемонстрировать широкий спектр фактических, концептуальных, процедурных знаний.

Планируемые результаты обучения: студент должен знать критерии и показатели оценивания эффективности использования времени и других ресурсов при решении поставленных задач, а также относительно полученного результата.

Оценочные средства: устный опрос.

Перечень вопросов для устного опроса

1. Понятие карьерного самоменеджмента.

2. Цели и задачи карьерного самоменеджмента.
3. Инструменты карьерного самоменеджмента.
4. Жизненный путь личности.
5. Индивидуальная концепция карьеры.
6. Учет личных ресурсов при выборе карьеры.
7. Временные ресурсы в планировании карьеры.
8. Эффективное управление временем как условие карьерного продвижения.
9. Правила и принципы планирования личного времени.
10. Выбор приоритета деятельности. Принцип Парето.
11. Выбор приоритета деятельности. Анализ АБВ.
12. Выбор приоритета деятельности. Принцип Эйзенхауэра.
13. Якорь карьеры.
14. Выбор приоритета деятельности с позиции ценностных ориентаций.
15. Пирамида Франклина.
16. Похитители времени.
17. Виды времени «хронос» и «кайрос».
18. Препятствия эффективного планирования времени.
19. Способы и методы управления временем.
20. Ориентация и адаптация на рынке труда.
21. Самопрезентация на рынке труда.
22. Карьерный маркетинг.
23. Конкурентная позиция работника.
24. Поиск нужной работы.
25. Поиск рабочего места.

Критерии оценивания устного опроса:

- 5-6 баллов и/или «отлично»: ставится студенту за правильный, полный и развернутый ответ, он должен продемонстрировать отличное знание студентом материала лекций, основной и дополнительной литературы;

- 3-4 баллов и/или «хорошо»: ставится студенту за правильный ответ на вопрос, который должен быть полным и продемонстрировать достаточное знание студентом материала лекций, основной и дополнительной литературы; допускается неполный ответ по одному из дополнительных вопросов;

- 1-2 балла и/или «удовлетворительно»: ставится студенту за не совсем правильный или не полный ответ на вопрос; изложение теоретического материала приводится с ошибками, неточно или схематично; появляются затруднения при ответе на дополнительные вопросы;

- 0 баллов и/или «неудовлетворительно»: ставится студенту за отказ от ответа; отсутствие минимальных знаний по вопросу; присутствуют грубые ошибки в ответе, которые студент не способен исправить даже с помощью рекомендаций преподавателя.

Второй этап (продвинутый уровень)

УМЕТЬ (применять, анализировать, оценивать, синтезировать): уметь

использовать изученный материал в конкретных условиях и в новых ситуациях; осуществлять декомпозицию объекта на отдельные элементы и описывать то, как они соотносятся с целым, выявлять структуру объекта изучения; оценивать значение того или иного материала – научно-технической информации, исследовательских данных и т. д.; комбинировать элементы так, чтобы получить целое, обладающее новизной

Планируемые результаты обучения: студент должен уметь оценивать эффективность использования времени и других ресурсов при решении поставленных задач, а также относительно полученного результата.

Оценочные средства: тестирование

Тестовые задания

1. Выберите из списка группу хронофагов, к которой можно отнести незапланированные визиты посетителей, внезапные телефонные звонки:

- А. Опоздания
- Б. Ожидания
- В. Прокрастинация
- Г. Прерывания
- Д. Отвлечения

Правильный ответ: Г.

2. Матрица Эйзенхауэра позволяет расставить приоритеты, оценив все задачи по двум критериям – ...

- А. срочность и регулярность
- Б. важность и срочность
- В. бюджетруемость и регулярность
- Г. гибкость и жесткость
- Д. важность и гибкость
- Е. жесткость и срочность

Правильный ответ: Б.

3. К поглотителям времени относятся

- А. Любые задачи, дела, действия, ведущие к потерям времени
- Б. Любые дела, задачи, действия, на выполнение которых требуется более 5 минут
- В. Задачи, дела и задачи, связанные исключительно с рабочей или учебной деятельностью
- Г. Все дела и действия, не относящиеся к сфере работы или учебы
- Д. Всё, что связано с отдыхом

Правильный ответ: А.

4. Выберите из списка способ, технику или метод, позволяющий эффек-

тивно использовать малые промежутки времени:

- А. Веер возможностей
- Б. Pomodoro
- В. GTD
- Г. Воронка шагов
- Д. Smart
- Е. Satisfice
- Ж. Хронометраж

Правильный ответ: Б.

5. Установите соответствие между типами личности (по типологии Дж. Голланда) и видами профессиональной деятельности, которые они предпочитают

1. Реалистический тип	А. Отдает предпочтение занятиям, требующим моторных навыков, ловкости, конкретности (сельское хозяйство, механика, техника, электротехника)
2. Исследовательский тип	Б. Предпочитает профессии и ситуации, связанные с систематическим наблюдением, творческими исследованиями биологических, физических, культурных феноменов для контроля и понимания этих феноменов. Избегает предпринимательских видов деятельности
3. Социальный тип	В. Предпочитает деятельность, связанную с воздействием на других людей (учить, информировать, просвещать, развивать, лечить, помогать)

Правильный ответ: 1-А, 2-Б, 3-В

6. Установите соответствие между типами личности (по типологии Дж. Голланда) и видами профессиональной деятельности, которые они предпочитают

1. Артистический тип	А. Предпочитает свободные, несистематизированные виды деятельности, предпочитает занятия творческого характера.
2. Предпринимательский тип	Б. Предпочитает такие виды деятельности, которые позволяют манипулировать другими людьми для достижения организационных целей и экономических выгод.
3. Конвенциональный тип	В. Отдает предпочтение четко структурированным видам деятельности, в которых необходимо манипулировать с цифрами в соответствии с предписаниями и инструкциями.

Правильный ответ: 1-А, 2-Б, 3-В

7. Установите соответствие между типами хронофагов и причинами, их вызывающих

1. Неодушевлённые	А. Просмотр соцсетей. Ролики на ютубе. Проверка
-------------------	---

	электронной почты. Поиск информации в интернете и др.
2. Внешние, одушевлённые	Б. Непродуктивное общение с партнёром. Неэффективные совещания. Длительные разговоры по телефону не по существу.
3. Личные	В. Внутренняя неудовлетворённость работой, должностью. Стресс из-за перегрузки. Излишний перфекционизм. Усталость в конце дня.

Правильный ответ: 1-А, 2-Б, 3-В

8. Установите соответствие между типами хронофагов и причинами, их вызывающих

1. Неконтролируемые	А. Пробки на дорогах. Выход из строя компьютерной, оргтехники. Задержка рейса.
2. Неявные, организационные, общественные	Б. Неумение делегировать поручения. Неграмотно составленный план.
3. Личные	В. Внутренняя неудовлетворённость работой, должностью. Стресс из-за перегрузки. Излишний перфекционизм. Усталость в конце дня.

Правильный ответ: 1-А, 2-Б, 3-В

9. Установите соответствие между типами задач в тайм-менеджменте и их характеристиками

1. Лягушки	А. Необходимые, но неприятные, постоянно откладываемые дела.
2. Слоны	Б. Большие задачи, объемные и сложные, начало выполнения которых, как правило, откладывается.
3. Мамонты	В. Большие дела, которые долгое время откладывались и совсем потеряли свою актуальность.
4. Единороги	Г. Дела-мечты, за претворение в жизнь которых человек никак не может приступить.
5. Бифштексы	Д. Подзадачи, на которые разбивается сложная объемная задача для облегчения её реализации

Правильный ответ: 1-А, 2-Б, 3-В, Г-4, Д-5

10. Карьерный _____ – это комплекс мероприятий для создания, поддержания и укрепления необходимых (выгодных) взаимосвязей в карьерной среде, которые призваны способствовать развитию карьеры работника.

Правильный ответ: самомаркетинг

11. Укажите причину потери времени, которой соответствует хронофаг: «искал информацию в интернете для диплома, увидел любопытную статью по моему хобби, решил почитать. Потом другую... В результате теперь не успеваю дописать заключение». Это _____.

Правильный ответ: Отсутствие приоритетов в делах

12. Неэффективно организованные процессы деятельности, ведущие к потерям времени, называются _____.

Правильный ответ: поглотителями времени

13. Укажите группу хронофагов, к которой можно отнести прослушивание громкой музыки со словами во время изучения новой информации (научной статьи, текста монографии, составления описания нового проекта). Это _____.

Правильный ответ: Отвлечения

14. «_____» – это крупные задачи, которые невозможно решить за один раз.

Правильный ответ: Слоны

15. «_____» – это инструмент тайм-менеджмента для определения своих базовых ценностей.

Правильный ответ: Мемуарник

16. «_____» – это учет расходов личного времени путем простой письменной фиксации.

Правильный ответ: Хронометраж

17. Под карьерным _____ понимается технология самопланирования карьеры и реализации карьерного потенциала личности.

Правильный ответ: самоменеджментом

18. Карьерный _____ — это вид управленческой деятельности, направленный на освоение и совершенствование позиционирования работника в профессиональной деятельности с учетом потребительского спроса на его компетенции (конкурентные преимущества) в изменяющихся условиях рынка.

Правильный ответ: маркетинг

19. _____ функция карьерного менеджмента состоит в творческом изучении, систематизации, обобщении и оценке разнообразной информации о целях, видах, факторах, ресурсной базы карьеры работника и работодателя, карьерном пространстве, рыночной ситуации, потребительском спросе на компетенции (конкурентные преимущества) работников

Правильный ответ: Аналитическая

20. _____ функция карьерного менеджмента позволяет выявлять и отслеживать потребительский спрос на компетенции и возможно-

сти его удовлетворения посредством карьеры с учетом развития бизнес-технологий.

Правильный ответ: Прогнозная

21. _____ функцию карьерного менеджмента следует рассматривать как долговременный курс действий субъекта, включающий анализ возможных вариантов расстановки работников по должностным позициям (рабочим местам) и разработку того или тех из возможных вариантов, которые обеспечивают наилучшее удовлетворение потребительского спроса в труде.

Правильный ответ: Распределительную

22. _____ функция карьерного менеджмента предполагает создание убедительного ценностного предложения для достижения индивидуальных и организационных целей карьеры с учетом потребительских ожиданий в каждом сегменте рынка труда.

Правильный ответ: Стимулирующая

23. Профессиональная _____ — это научно обоснованная система форм, методов и средств динамического воздействия на карьеру человека с учетом объективной оценки его склонностей, способностей и других индивидуальных качеств, а также рыночной потребности в труде. Профессиональная ориентация призвана адаптировать карьеру человека к меняющимся условиям жизни и профессиональной деятельности.

Правильный ответ: ориентация

24. Совокупность стратегических целей по управлению карьерой, подходов к их достижению и вариантов реализации этих подходов называется карьерной _____ организации.

Правильный ответ: стратегией

25. Планирование через _____ – технология планирования, заключающаяся в составлении списка дел на период и упорядочении их по приоритетности, с целью последующего выполнения в порядке убывания приоритетов.

Правильный ответ: приоритеты

26. Обозначение времени – «_____» - удобный момент; время, подходящее для осуществления конкретного замысла.

Правильный ответ: кайрос

27. _____ адаптация рассматривается как процесс приобщения человека к труду в рамках определенной профессии, включения его в про-

изводственную деятельность, усвоения им условий и достижения нормативов эффективности труда.

Правильный ответ: Профессиональная

28. В процессе _____ адаптации происходит освоение совокупности всех условий, оказывающих различное психофизиологическое воздействие на работника во время труда. К этим условиям следует отнести: физические и психические нагрузки, уровень монотонности труда, санитарно-гигиенические нормы производственной обстановки, ритм труда, удобство рабочего места, внешние факторы воздействия (шум, освещенность, вибрация и т.п.)

Правильный ответ: психофизиологической

29. В процессе _____ адаптации происходит включение работника в систему взаимоотношений коллектива с его традициями, нормами жизни, ценностными ориентациями. В ходе такой адаптации сотрудник получает информацию о системе деловых и личных взаимоотношений в коллективе и отдельных формальных и неформальных группах, о социальных позициях отдельных членов группы.

Правильный ответ: социально-психологической

30. Личная _____ – использование человеком своего времени для достижения поставленных целей; рассматривается в контексте всей жизни, без привязки к конкретному месту работы или сфере деятельности.

Правильный ответ: эффективность

31. «_____» – состояние лени, отличающееся осознанностью применения, высоким удовлетворением от процесса (отсутствием чувства вины) и высокими творческими результатами.

Правильный ответ: Творческая лень

32. _____ эффективность – личная эффективность человека как сотрудника конкретной организации, обусловленная его собственными усилиями и навыками самоорганизации.

Правильный ответ: Персональная

33. Большие дела, которые долгое время откладывались и совсем потеряли свою актуальность, в тайм-менеджменте принято называть «_____».

Правильный ответ: Мамонтами

34. Необходимые, но неприятные, постоянно откладываемые дела в тайм-менеджменте принято называть «_____».

Правильный ответ: Лягушками

35. Дела-мечты, за претворение в жизнь которых человек никак не может приступить, в тайм-менеджменте принято называть «_____».

Правильный ответ: Единорогами

Критерии оценивания

Тестовые задания оцениваются по шкале: 1 балл за правильный ответ, 0 баллов за неправильный ответ. Итоговая оценка по тесту формируется путем суммирования набранных баллов и отнесения их к общему количеству вопросов в задании. Помножив полученное значение на 100%, можно привести итоговую оценку к традиционной следующим образом:

Процент правильных ответов	Оценка
90 – 100%	5 баллов и/или «отлично»
70 – 89 %	4 балла и/или «хорошо»
50 – 69 %	2-3 балла и/или «удовлетворительно»
менее 50 %	0 баллов и/или «неудовлетворительно»

Третий этап (высокий уровень)

ВЛАДЕТЬ наиболее общими, универсальными методами действий, познавательными, творческими, социально-личностными навыками.

Планируемые результаты обучения: студент должен владеть навыками оценивания эффективности использования времени и других ресурсов при решении поставленных задач, а также относительно полученного результата

Оценочные средства: Решение ситуационных задач

Примеры ситуационных задач

Задание 1.

Имеются различные способы лучшей организации менеджером своего бюджета времени, в частности:

- проанализировать, как вы тратите свое время;
- провести анализ стоящих перед вами задач по принципу их значимости, определить, какие задачи являются приоритетными;
- сформулировать свои долгосрочные цели;
- ввести в практику планирование своего времени;
- стремиться уменьшать потери времени.

Какие еще способы совершенствования организации своего времени вы можете предложить? Нужно постоянно улучшать использование только своего рабочего времени или всего времени, включая личное? Какие действия вы хотели бы предпринять, чтобы максимально эффективно использовать имеющееся время?

Задание 2.

Проведите работу по выявлению способов поиска вакансий, исходя из двух параметров: самостоятельный поиск и обращение к посредникам.

При этом полученные данные необходимо проранжировать по степени эффективности того или иного способа.

Способы поиска	Источник	Ранг	Преимущества	Недостатки
Самостоятельный поиск				
Обращение к посредникам				

Задание 3.

Вы находитесь в поиске работы. На очередном конкурсном отборе Вам предлагают заполнить анкету. В графы «Ф.И.О.», «Пол», «Профессия» Вы вписываете свои данные автоматически, а вот над графой «Цель» Ваша авторучка «замерла». Сформулируйте цель так чтобы Вы прошли отбор и заинтересовали работодателя.

Задание 4.

Заполните представленную таблицу, указав наиболее значимые собственные цели на ближайший год.

Цель	Деньги	Срок	Приоритет
1. ...			
2. ...			
3. ...			
...			
n. ...			

Проанализируйте полученные результаты заполнения таблицы: насколько реальными и достижимыми являются Ваши цели? Насколько запланированное Вами «укладывается» по срокам и финансам? Связаны ли между собой цели (логично ли вытекают одна из другой) или они абсолютно разрозненны? Возникло ли у Вас желание начать их реализовывать?

Задание 5.

При любом планировании всегда возникает вопрос важности выполняемого и сроков исполнения.

Составьте список дел, которые Вам необходимо выполнить в ближайшие два месяца. Дела перечисляйте в свободном порядке (безотносительно сроков выполнения). Их должно быть не менее 12–14. При помощи матрицы Эйзенхауэра определите приоритетность их выполнения.

Матрица Эйзенхауэра

Важные и Срочные	Неважные и Срочные
1.	1.
2.	2.
3.	3.

...	...
п.	п.
Важные и Несрочные	Неважные и Несрочные
1.	1.
2.	2.
3.	3.
...	...
п.	п.

Критерии оценивания

5 - 6 баллов и/или «отлично»: ставится студенту в случае полного выполнения поставленных заданий. Студент дает правильный, полный и развернутый ответ. При этом студент свободно владеет профессиональной терминологией, умеет аргументировано обосновать выбранный вариант решения, демонстрирует умение увязать теоретический материал с практической ситуацией.

3 - 4 балла и/или «хорошо»: ставится студенту за правильный ответ на поставленные задания. Могут быть допущены незначительные неточности, или ответ недостаточно полный. При этом студент владеет профессиональной терминологией, осознанно применяет теоретические знания для решения кейса.

2 балла и/или «удовлетворительно»: ставится студенту за не совсем правильный или не полный ответ на поставленные в задании вопросы. Студент излагает материал неполно, непоследовательно, допускает неточности в определении понятий, в применении знаний для решения кейса, не может аргументированно обосновать свои решения.

0 баллов и/или «неудовлетворительно»: ставится студенту за отказ от выполнения заданий; при наличии грубых ошибок в решении поставленных задач, в случае отсутствия минимальных знаний по изучаемой проблемной ситуации или неспособности применить теоретические знания для решения кейса.

УК-6.5 Демонстрирует интерес к учебе и использует предоставляемые возможности для приобретения новых знаний и навыков

Первый этап (пороговой уровень)

ЗНАТЬ (помнить и понимать): студент помнит, понимает и может продемонстрировать широкий спектр фактических, концептуальных, процедурных знаний.

Планируемые результаты обучения: студент должен знать способы и источники приобретения новых знаний и навыков в процессе профессиональной деятельности.

Оценочные средства: устный опрос.

Перечень вопросов для устного опроса

1. Процесс профессионального становления и развития личности.
2. Поддержание мотивации к обучению у сотрудника.
3. Мотивы учебной деятельности.
4. Стили обучения.
5. Выявление потребности в обучении сотрудника.
6. Оценка потребности в профессиональном развитии сотрудника.
7. Планирование профессионального развития и обучения персонала предприятия.
8. Обучение взрослых.
9. Цели профессионального развития.
10. Динамика профессионального становления сотрудника.
11. Барьеры профессионального развития.
12. Самообразование и саморазвитие как способы преодоления карьерных кризисов.
13. Профессиональная ориентация как элемент карьерного менеджмента.
14. Методы обучения персонала.
15. Формы обучения персонала.
16. Карьерный бенчмаркинг.
17. Компетенции работника как объект карьерного бенчмаркинга.
18. Индивидуальное обучение сотрудника.
19. Корпоративное обучение сотрудника.
20. Карьерный клиринг
21. Развитие личных способностей как условие успешной карьеры.
22. Оценка эффективности обучения персонала.

Критерии оценивания устного опроса:

- 5-6 баллов и/или «отлично»: ставится студенту за правильный, полный и развернутый ответ, он должен продемонстрировать отличное знание студентом материала лекций, основной и дополнительной литературы;

- 3-4 баллов и/или «хорошо»: ставится студенту за правильный ответ на вопрос, который должен быть полным и продемонстрировать достаточное знание студентом материала лекций, основной и дополнительной литературы; допускается неполный ответ по одному из дополнительных вопросов;

- 1-2 балла и/или «удовлетворительно»: ставится студенту за не совсем правильный или не полный ответ на вопрос; изложение теоретического материала приводится с ошибками, неточно или схематично; появляются затруднения при ответе на дополнительные вопросы;

- 0 баллов и/или «неудовлетворительно»: ставится студенту за отказ от ответа; отсутствие минимальных знаний по вопросу; присутствуют грубые ошибки в ответе, которые студент не способен исправить даже с помощью рекомендаций преподавателя.

Второй этап (продвинутый уровень)

УМЕТЬ (применять, анализировать, оценивать, синтезировать): уметь использовать изученный материал в конкретных условиях и в новых ситуациях; осуществлять декомпозицию объекта на отдельные элементы и описывать то, как они соотносятся с целым, выявлять структуру объекта изучения; оценивать значение того или иного материала – научно-технической информации, исследовательских данных и т. д.; комбинировать элементы так, чтобы получить целое, обладающее новизной

Планируемые результаты обучения: студент должен уметь использовать предоставляемые возможности для приобретения новых знаний и навыков.

Оценочные средства: тестирование

Тестовые задания

1. Мотивирование учебной деятельности – это

- А. Процесс воздействия на человека с целью побуждения его к определенным действиям, направленным на приобретение новых знаний и навыков путем пробуждения в нем определенных мотивов
- Б. То, что возникает и находится внутри человека, что достаточно общее для разных людей, но в то же время имеет определенное индивидуальное проявление у каждого человека
- В. Мысленное построение того процесса, посредством которого осуществляется влияние потребностей на конечные блага, которые их удовлетворяют

Правильный ответ: А

2. Какие методы наиболее эффективные для обучения персонала поведенческим навыкам (ведение переговоров, работа в группе)? (более одного правильного ответа)

- А. Инструктаж
- Б. Ротация
- В. Ученичество и наставничество
- Г. Лекция
- Д. Разбор конкретных ситуаций
- Е. Деловые игры
- Ж. Самообучение
- З. Видеотренинг

Правильный ответ: А, Е, З

3. Планируемое развитие персонала за пределами рабочего места предусматривает

- А. Обучение по договору учебным центром
- Б. Ротацию менеджеров
- В. Делегирование полномочий подчиненному
- Г. Формирование резерва кадров на выдвижение

Правильный ответ: А

4. Перечислите возможные программы поддержки развития сотрудника, если он стремится установить и закрепить основу для будущего продвижения (более одного правильного ответа):

- А. Досрочное увольнение или добровольный выход в отставку
- Б. Обучение
- В. Горизонтальное перемещение
- Г. Вознаграждение сотрудника
- Д. Понижение в должности
- Е. Аттестация сотрудника

Правильный ответ: Б, В

5. Установите последовательность процесса мотивации

1. Возникновение потребности	А. 1
2. Разработка стратегии и поиск путей удовлетворения потребностей	Б. 2
3. Определение тактики деятельности и поэтапное осуществление действий	В. 3
4. Удовлетворение потребностей и получение материального или духовного вознаграждения	Г. 4

Правильный ответ: 1-А, 2-Б, 3-В, 4-Г

6. Установите соответствие между кризисами профессионального развития и их описанием

1. Кризис нереализованности	А. Субъективное отрицательное переживание профессиональной карьеры, обусловленное дезинтеграцией профессиональных ориентаций и установок, чувством разочарования, неудачи в своем развитии, «проигрыша» более активным и удачливым коллегам, сумевшим достичь большего в профессиональной сфере
2. Кризис опустошенности	Б. Работник не испытывает внутреннего равновесия, гармонии, не удовлетворен своими профессиональными компетенциями, не видит необходимости их совершенствования, он переживает из-за отсутствия авторитета в профессиональной среде
3. Кризис бесперспективности	В. Стабилизация профессиональной ситуации, отсутствие перспектив и реальных планов на будущее, замена уровней высших потребностей уровнем низших потребностей

Правильный ответ: 1-А, 2-Б, 3-В

7. Установите соответствие между формами обучения персонала и их характеристикой

1. Внутреннее обучение персонала	А. Предоставление услуг по обучению персонала силами самой организации.
2. Внешнее обучение персонала	Б. Осуществляется организациями, которые специализируются на предоставлении услуг по обучению персонала
3. Групповое обучение персонала	В. Обучение, в котором принимают участие целевые группы организации и возникает эффект синергии, когда сложение отдельных элементов системы превосходит ее математическую сумму

Правильный ответ: 1-А, 2-Б, 3-В

8. Установите соответствие между формами обучения персонала и их характеристикой

1. Формальное обучение	А. Обучение в колледже или вузе, на курсах переподготовки при котором сотрудник обязательно общается с преподавателем - с наставником, тренером, тьютором и т.п.
2. Неформальное обучение	Б. Получение информации и формирование навыков при помощи коллег, руководителя, а также книг, журналов, Интернета (форумы, блоги, вики) и подобных источников по инициативе самого сотрудника при выполнении закрепленных за ним работ
3. Профессиональное обучение	В. Вид образования, который направлен на приобретение обучающимися знаний, умений, навыков и формирование компетенции, необходимых для выполнения определенных трудовых, служебных функций (определенных видов трудовой, служебной деятельности, профессий)

Правильный ответ: 1-А, 2-Б, 3-В

9. Установите соответствие между определениями и терминами, им соответствующими

1. Карьерный бенчмаркинг	А. Активизация профессиональной и организационной карьеры на основе творческого изучения условий формирования конкурентного превосходства отдельных работников
2. Карьерный клиринг	Б. Комплекс мер, ориентированный на поиск наиболее конкурентного работника с позиции достижения организационных целей в труде
3. Карьерный реинжиниринг	В. Процесс административного управления карьерой, т.е. внутренняя проверка организационных стандартов относительно карьеры с целью выявления возможных

	путей снижения непроизводительных затрат ресурсов и повышения экономической эффективности инвестиций в карьеру
--	--

Правильный ответ: 1-А, 2-Б, 3-В

10. Процесс _____ работника представляет собой непрерывный комплексный процесс личностного и профессионального роста, при котором работник берет на себя ответственность за эти процессы и сам выбирает средства достижения личной цели в профессиональной деятельности

Правильный ответ: саморазвития

11. Если молодой специалист, проработав 2 года в организации, проявил активность, компетентность, мотивирован на работу, то его можно порекомендовать для зачисления _____.

Правильный ответ: в резерв на выдвижение

12. Выявляя профпригодность работника и потенциал его профессионального развития, следует использовать _____ и тестирование.

Правильный ответ: профессиограмму

13. Группа сотрудников организации, обладающая потенциалом для занятия управленческих должностей, – это _____ руководителей.

Правильный ответ: резерв

14. Знания, умения, навыки, способности и модели поведения, необходимые для успешного выполнения должностных обязанностей, называются _____.

Правильный ответ: компетенциями

15. _____ объединяет такие процессы, как управление карьерой, аттестация персонала, дополнительное обучение персонала и отбор

Правильный ответ: Оценка персонала

16. Основным критерий подбора кандидатов в резерв на выдвижение – это _____.

Правильный ответ: результаты труда

17. Планируя работу по профессиональному развитию молодых специалистов, следует отдать предпочтение _____ методам обучения.

Правильный ответ: групповым

18. Совокупность принципов, правовых основ, методов, технологий, процедур, обеспечивающих изменение профессиональных качеств пер-

сонала и структуры его профессионального опыта называется системой профессионального _____ персонала

Правильный ответ: развития

19. Стажировки, программы повышения квалификации, семинары, тренинги направлены на развитие _____ работника.

Правильный ответ: компетенций

20. Карьерный _____ предполагает активизацию профессиональной и организационной карьеры на основе творческого изучения условий формирования конкурентного превосходства отдельных работников

Правильный ответ: бенчмаркинг

21. Карьерный _____ - это комплекс мер, ориентированный на поиск наиболее конкурентного работника с позиции достижения организационных целей в труде

Правильный ответ: клиринг

22. _____ обучение предполагает обязательное взаимодействие обучающегося сотрудника с преподавателем - с наставником, тренером, тьютором и т.п.

Правильный ответ: Формальное

23. _____ обучение предполагает получение информации и формирование навыков при помощи коллег, руководителя, а также книг, журналов, Интернета (форумы, блоги, вики) и подобных источников по инициативе самого сотрудника при выполнении закрепленных за ним работ

Правильный ответ: Неформальное

24. _____ обучение – это вид образования, который направлен на приобретение обучающимися знаний, умений, навыков и формирование компетенции, необходимых для выполнения определенных трудовых, служебных функций (определенных видов трудовой, служебной деятельности, профессий)

Правильный ответ: Профессиональное

25. Предоставление услуг по обучению персонала силами самой организации – это _____ обучение персонала

Правильный ответ: Внутреннее

26. _____ обучение персонала осуществляется организациями, которые специализируются на предоставлении услуг по обучению персонала

Правильный ответ: Внешнее

27. Обучение, в котором принимают участие целевые группы организации и возникает эффект синергии, когда сложение отдельных элементов системы превосходит ее математическую сумму, - это _____ обучение персонала.

Правильный ответ: групповое

28. _____ — это процесс непосредственной передачи сотрудникам организации профессиональных знаний, навыков, установок, необходимых для выполнения работы в соответствии с установленными стандартами и поведением в определенной среде.

Правильный ответ: Обучение

29. _____ должностных компетенций — множество (совокупность) профессиональных и должностных позиций, связанных между собой содержанием работы или необходимыми компетенциями для их занятия.

Правильный ответ: Пространство

30. _____ ориентация — это научно-обоснованная система форм, методов и средств динамического воздействия на карьеру человека с учетом объективной оценки его склонностей, способностей и других индивидуальных качеств, а также рыночной потребности в труде.

Правильный ответ: Профессиональная

31. _____ — это непрерывный комплексный процесс личностного и профессионального роста, при котором работник берет на себя ответственность за эти процессы и сам выбирает средства достижения личной цели в профессиональной деятельности

Правильный ответ: Саморазвитие

32. Оценка _____ обучения персонала — это комплексная процедура анализа полученных знаний, приобретенных навыков и общего развития работников

Правильный ответ: эффективности

33. _____ – это индивидуальные особенности человека (личности), которые являются субъективными условиями для успешного осуществления определенных видов деятельности. Они не сводятся к имеющимся у человека знаниям, умениям или навыкам.

Правильный ответ: Способности

34. _____ – это совокупность понятий, теоретических построений и представлений, которые получает человек в процессе обучения.

Правильный ответ: Знания

35. _____ – это действия, доведенные до автоматизма. Они приобретаются в результате постоянной тренировки умений.

Правильный ответ: Навыки

Критерии оценивания

Тестовые задания оцениваются по шкале: 1 балл за правильный ответ, 0 баллов за неправильный ответ. Итоговая оценка по тесту формируется путем суммирования набранных баллов и отнесения их к общему количеству вопросов в задании. Помножив полученное значение на 100%, можно привести итоговую оценку к традиционной следующим образом:

Процент правильных ответов	Оценка
90 – 100%	5 баллов и/или «отлично»
70 – 89 %	4 балла и/или «хорошо»
50 – 69 %	2-3 балла и/или «удовлетворительно»
менее 50 %	0 баллов и/или «неудовлетворительно»

Третий этап (высокий уровень)

ВЛАДЕТЬ наиболее общими, универсальными методами действий, познавательными, творческими, социально-личностными навыками.

Планируемые результаты обучения: студент должен владеть способами самостоятельного приобретения новых знаний и навыков в процессе профессиональной деятельности.

Оценочные средства: Решение ситуационных задач

Примеры ситуационных задач

Задание 1.

Составьте индивидуальный «профиль успешного поведения», учитывая специфику своей деятельности.

Ответьте на следующие вопросы: обладаете ли вы всеми необходимыми компетенциями для эффективной деятельности? Какие компетенции считаете нужно развивать в себе? Почему? Влияет ли деловая среда (динамичная/стабильная) на «востребованность» тех или иных компетенций? Если да, то как и какие именно компетенции необходимы (продолжите список):

а) в динамичной среде:

- стрессоустойчивость...

- ...

б) в стабильной среде:

- сконцентрированность...

- ...

Задание 2.

Дополните перечень характеристик, присущих следующим стилям обучения:

А) Деятель:

- деловая коммуникация;
- стрессоустойчивость...
- ...

Б) Наблюдатель (рефлексирующий):

- активное слушание;
- сбор и анализ информации...
- ...

В) Теоретик:

- аналитичность;
- нахождение связей; взаимодействий...
- ...

Г) Прагматик:

- теория + практика;
- обратная связь...
- ...

Определите свой индивидуальный стиль обучения, используя «Опросник стилей обучения Хоней – Мамфорда» (выдается преподавателем).

Задание 3.

Составьте план индивидуального развития.

Действие		Подробности			Участие окружающих	Сроки
Компетенция / поведение. <i>Какое поведение я собираюсь выработать</i>	План действий. <i>Методы обучения</i>	Чем поведение / компетенция полезна? <i>Каковы причины этого выбора</i>	Как я проявляю это поведение / компетенцию сейчас. <i>Что видят другие</i>	В каких ситуациях можно практиковать такое поведение / компетенцию?	Как могут помочь окружающие? <i>Кто и каким образом</i>	Когда окружающие увидят изменения в поведении?
1.	1.					
2.	2.					
3.	3.					
...	...					
п.	п.					
Проверьте формулировки, опираясь на вопросы:						
Четко ли определено?		Насколько важно?	Измеримо ли это?	Достижимо ли?		Спланировано ли по времени?

Задание 4.

Сформулируйте для себя, каких заметных успехов вы сумели добиться в жизни. Затем определите, какие знания, способности, опыт были необходимы

для достижения этих успехов. Постарайтесь при этом установить именно те способности и умения, которые привели к соответствующему результату.

УСПЕХИ		НЕУДАЧИ		
Мои крупнейшие успехи, достижения	Как я этого добился (способности, которые были для этого необходимы)?	Мои значительные неудачи, поражения	Способности, которых мне не доставало	Как я преодолел неудачи?
1. 2. 3. ... п.		1. 2. 3. ... п.		

Оцените причины своих неудач. Какие компетенции Вам надо развивать?

Задание 5.

На основании изученного материала подготовьте и предложите на обсуждение рекомендации «Как продвигаться по служебной лестнице, используя самообразование».

Критерии оценивания

5 - 6 баллов и/или «отлично»: ставится студенту в случае полного выполнения поставленных заданий. Студент дает правильный, полный и развернутый ответ. При этом студент свободно владеет профессиональной терминологией, умеет аргументировано обосновать выбранный вариант решения, демонстрирует умение увязать теоретический материал с практической ситуацией.

3 - 4 балла и/или «хорошо»: ставится студенту за правильный ответ на поставленные задания. Могут быть допущены незначительные неточности, или ответ недостаточно полный. При этом студент владеет профессиональной терминологией, осознанно применяет теоретические знания для решения кейса.

2 балла и/или «удовлетворительно»: ставится студенту за не совсем правильный или не полный ответ на поставленные в задании вопросы. Студент излагает материал неполно, непоследовательно, допускает неточности в определении понятий, в применении знаний для решения кейса, не может аргументированно обосновать свои решения.

0 баллов и/или «неудовлетворительно»: ставится студенту за отказ от выполнения заданий; при наличии грубых ошибок в решении поставленных задач, в случае отсутствия минимальных знаний по изучаемой проблемной ситуации или неспособности применить теоретические знания для решения кейса.

Темы рефератов

1. Современная трактовка управления карьерой.

2. Теория выбора карьеры Дж. Холланда.
3. Теория карьеры Э. Шейна.
4. Теория карьеры Д. Супер.
5. Система управления карьерой по Э.Мэйо.
6. Деловая карьера и система служебно-профессионального продвижения. Понятия, сходство и различия.
7. Виды деловой карьеры.
8. Карьера внутриорганизационная: специализированная и неспециализированная.
9. Карьера межорганизационная: специализированная и неспециализированная.
10. Карьера вертикальная, горизонтальная, ступенчатая, внутриорганизационные и межорганизационные формы.
11. Карьера центростремительная (скрытая).
12. Ситуационная, собственноручная, системная карьера. Составные части системной карьеры.
13. Этапы деловой карьеры.
14. Роль мотивации в планировании карьеры.
15. Первоначальные теории мотивации.
16. Теория потребностей Маслоу.
17. Теория существования, связи и роста Альдерфера.
18. Теория приобретенных потребностей Мак-Клелланда.
19. Теория двух факторов Герцберга.
20. Теория ожиданий Врума.
21. Теория справедливости Адамса.
22. Теория Портера-Лоулера.
23. Мотивация карьерного роста.
24. Теории усиления Б.Скиннера.
25. Психологические особенности управления карьерой.

Требования к оформлению реферата

Объем реферата по избранной теме обычно составляет 15-20 страниц в компьютерном исполнении.

При оформлении текста реферата следует учитывать, что открывается работа титульным листом, где указывается полное название учебного заведения (Федеральное государственного бюджетного учреждения высшего образования «Белгородский государственный аграрный университет имени В.Я. Горина»»), тема реферата, фамилия автора, фамилия проверяющего преподавателя, место и год написания.

На следующей странице, которая нумеруется сверху номером 2, помещается оглавление с точным названием каждой главы и указанием начальных страниц.

Поля страницы: левое - 3 см., правое - 1 см., нижнее 2 см., верхнее - 2 см. до номера страницы. Текст печатается через 1,5 интервала. Если текст реферата набирается в текстовом редакторе Microsoft Word, рекомендуется

использовать шрифты: Times New Roman Cyr или Arial Cyr, размер шрифта - 14 пт. При работе с другими текстовыми редакторами шрифт выбирается самостоятельно, исходя из требований - 60 строк на лист (через 2 интервала).

Каждая структурная часть реферата (введение, главная часть, заключение и т.д.) начинается с новой страницы. Расстояние между главой и следующей за ней текстом, а также между главой и параграфом составляет 2 интервала. После заголовка, располагаемого посередине строки, не ставится точка. Не допускается подчеркивание заголовка и переносы в словах заголовка.

Страницы реферата нумеруются в нарастающем порядке. Номера страниц ставятся вверху в середине листа. Титульный лист реферата включается в общую нумерацию, но номер страницы на нем не проставляется (это не относится к содержанию реферата).

Критерии оценивания реферата:

5 баллов и/или «отлично»: глубокое и хорошо аргументированное обоснование темы; четкая формулировка и понимание изучаемой проблемы; широкое и правильное использование относящейся к теме литературы и примененных аналитических методов; содержание исследования и ход защиты указывают на наличие навыков работы студента в данной области; оформление работы хорошее с наличием расширенной библиографии; защита реферата (выступление с докладом) показала высокий уровень профессиональной подготовленности студента;

3-4 балла и /или «хорошо»: аргументированное обоснование темы; четкая формулировка и понимание изучаемой проблемы; использование ограниченного, но достаточного для проведения исследования количества источников; работа основана на среднем по глубине анализе изучаемой проблемы и при этом сделано незначительное число обобщений; содержание исследования и ход защиты (выступление с докладом) указывают на наличие практических навыков работы студента в данной области; реферат (доклад) хорошо оформлен с наличием необходимой библиографии; ход защиты реферата (выступления с докладом) показал достаточную научную и профессиональную подготовку студента;

1-2 балла и/или «удовлетворительно»: достаточное обоснование выбранной темы, но отсутствует глубокое понимание рассматриваемой проблемы; в библиографии преобладают ссылки на стандартные литературные источники; труды, необходимые для всестороннего изучения проблемы, использованы в ограниченном объеме; заметна нехватка компетентности студента в данной области знаний; оформление реферата (доклада) содержит небрежности; защита реферата (выступление с докладом) показала удовлетворительную профессиональную подготовку студента;

0 баллов и/или «неудовлетворительно»: тема реферата (доклада) представлена в общем виде; ограниченное число использованных литературных источников; шаблонное изложение материала; суждения по исследуемой проблеме не всегда компетентны; неточности и неверные выводы по рас-

смаатриваемой литературе; оформление реферата (доклада) с элементами заметных отступлений от общих требований; во время защиты (выступления с докладом) студентом проявлена ограниченная профессиональная эрудиция.

Перечень вопросов к зачету

1. Объект и предмет учебной дисциплины «Мотивация и карьерная навигация»
2. Особенности карьеры в современных социально-экономических условиях
3. Понятие и сущностные признаки карьеры
4. Типология карьеры
5. Этапы и стадии карьеры
6. Модели карьеры
7. Критерии успешной и эффективной карьеры
8. Взаимосвязь профессионального самоопределения и карьеры
9. Понятие личной карьеры. Выбор карьеры
10. Формирование целей карьеры
11. Разработка плана карьеры
12. Внутренние факторы карьеры
13. Внешние факторы карьеры
14. Гендерные факторы карьеры
15. Влияние рынка труда на карьеру сотрудника
16. Влияние личностных качеств сотрудника на его карьеру
17. Карьерный потенциал личности и его структура
18. Диагностика карьерного потенциала
19. Карьерные кризисы и барьеры
20. Оценка потребности в профессиональном развитии и обучении сотрудника
21. Планирование обучения
22. Методы и формы обучения
23. Оценка результатов обучения
24. Поддержание мотивации к обучению у сотрудника
25. Эффективное управление временем как условие карьерного продвижения
26. Способы и методы управления временем
27. Ориентация и самопрезентация на рынке труда
28. Понятие и сущность мотивации. Виды мотивации
29. Жизненные цели и ценности в системе мотивации
30. Содержательные теории мотивации
31. Процессуальные теории мотивации
32. Мотивация как условие построения успешной карьеры
33. Факторы мотивации карьеры
34. Мотивационный подход к оценке карьеры

Критерии оценивания на зачете:

- «зачтено»: выставляется при условии, если студент показывает хорошие знания изученного учебного материала; самостоятельно, логично и последовательно излагает и интерпретирует материалы учебного курса; полностью раскрывает смысл предлагаемого вопроса; владеет основными терминами и понятиями изученного курса; показывает умение переложить теоретические знания на предполагаемый практический опыт;

- «не зачтено»: выставляется при наличии серьезных упущений в процессе изложения учебного материала; в случае отсутствия знаний основных понятий и определений курса или присутствии большого количества ошибок при интерпретации основных определений; если студент показывает значительные затруднения при ответе на предложенные основные и дополнительные вопросы; при условии отсутствия ответа на основной и дополнительный вопросы.

При использовании балльно-рейтинговой системы применяется следующая шкала оценивания на зачете:

- от 15 до 25 баллов – зачтено
- от 0 до 15 баллов – не зачтено

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

Процедура оценки знаний умений и навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций, производится преподавателем в форме текущего контроля и промежуточной аттестации.

Для повышения эффективности текущего контроля и последующей промежуточной аттестации студентов осуществляется структурирование дисциплины на модули. Каждый модуль учебной дисциплины включает в себя изучение законченного раздела, части дисциплины.

Основными видами текущего контроля знаний, умений и навыков в течение каждого модуля учебной дисциплины являются: тестовый контроль, устный опрос, подготовка и защита рефератов, решение ситуационных задач.

Студент должен выполнить все контрольные мероприятия, предусмотренные в модуле учебной дисциплины к указанному сроку, после чего преподаватель проставляет балльные оценки, набранные студентом по результатам текущего контроля модуля учебной дисциплины.

Контрольное мероприятие считается выполненным, если за него студент получил оценку в баллах, не ниже минимальной оценки, установленной программой дисциплины по данному мероприятию.

Промежуточная аттестация обучающихся проводится в форме зачета.

Зачет проводится для оценки уровня усвоения обучающимся учебного материала лекционных курсов и лабораторно-практических занятий, а также самостоятельной работы. Оценка выставляется или по результатам учебной работы студента в течение семестра, или по итогам письменно-устного опроса, или тестирования на последнем занятии. Для дисциплин и видов учебной работы студента, по которым формой итогового отчета является зачет, опре-

делена оценка «зачтено», «не зачтено».

Оценка «зачтено» ставится в том случае, если обучающийся:

- владеет знаниями, выделенными в качестве требований к знаниям обучающихся в области изучаемой дисциплины;
- демонстрирует глубину понимания учебного материала с логическим и аргументированным его изложением;
- владеет основным понятийно-категориальным аппаратом по дисциплине;
- демонстрирует практические умения и навыки в области исследовательской деятельности.

Оценка «не зачтено» ставится в том случае, если обучающийся:

- демонстрирует знания по изучаемой дисциплине, но отсутствует глубокое понимание сущности учебного материала;
- допускает ошибки в изложении фактических данных по существу материала, представляется неполный их объем;
- демонстрирует недостаточную системность знаний;
- проявляет слабое знание понятийно-категориального аппарата по дисциплине;
- проявляет непрочность практических умений и навыков в области исследовательской деятельности.

В этом случае студент сдаёт зачёт в форме устных и письменных ответов на любые вопросы в пределах освоенной дисциплины.

Основным методом оценки знаний, умений и навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций является балльно-рейтинговая система, которая регламентируется Положением о балльно-рейтинговой системе оценки обучения в ФГБОУ ВО Белгородский ГАУ.

Основными видами поэтапного контроля результатов обучения студентов являются: рубежный рейтинг, творческий рейтинг, рейтинг личностных качеств, рейтинг сформированности прикладных практических требований, промежуточная аттестация.

Уровень развития компетенций оценивается с помощью рейтинговых баллов.

Рейтинги	Характеристика рейтингов	Максимум баллов
Рубежный	Отражает работу студента на протяжении всего периода изучения дисциплины. Определяется суммой баллов, которые студент получит по результатам изучения каждого модуля.	60
Творческий	Результат выполнения студентом индивидуального творческого задания различных уровней сложности, в том числе, участие в различных конференциях и конкурсах на протяжении всего курса изучения дисциплины.	5
Рейтинг личностных качеств	Оценка личностных качеств обучающихся, проявленных ими в процессе реализации дисциплины (модуля) (дис-	10

честв	циплинированность, посещаемость учебных занятий, сдача вовремя контрольных мероприятий, ответственность, инициатива и др.)	
Рейтинг сформированности прикладных практических требований	Оценка результата сформированности практических навыков по дисциплине (модулю), определяемый преподавателем перед началом проведения промежуточной аттестации и оценивается как «зачтено» или «не зачтено».	+
Промежуточная аттестация	Является результатом аттестации на окончательном этапе изучения дисциплины по итогам сдачи зачета или экзамена. Отражает уровень освоения информационно-теоретического компонента в целом и основ практической деятельности в частности.	25
Итоговый рейтинг	Определяется путём суммирования всех рейтингов	100

Общий рейтинг по дисциплине складывается из рубежного, творческого, рейтинга личностных качеств, рейтинга сформированности прикладных практических требований, промежуточной аттестации (зачета).

Рубежный рейтинг – результат текущего контроля по каждому модулю дисциплины, проводимого с целью оценки уровня знаний, умений и навыков студента по результатам изучения модуля. Оптимальные формы и методы рубежного контроля: устные собеседования, письменные контрольные опросы, в т.ч. с использованием ПЭВМ и ТСО, результаты выполнения практических заданий. В качестве практических заданий могут выступать крупные части (этапы) курсовой работы или проекта, расчетно-графические задания, микропроекты и т.п.

Промежуточная аттестация – результат аттестации на окончательном этапе изучения дисциплины по итогам сдачи зачета, проводимого с целью проверки освоения информационно-теоретического компонента в целом и основ практической деятельности в частности. Оптимальные формы и методы выходного контроля: письменные экзаменационные или контрольные работы, индивидуальные собеседования.

Творческий рейтинг – составная часть общего рейтинга дисциплины, представляет собой результат выполнения студентом индивидуального творческого задания различных уровней сложности.

Рейтинг личностных качеств - оценка личностных качеств обучающихся, проявленных ими в процессе реализации дисциплины (модуля) (циплинированность, посещаемость учебных занятий, сдача вовремя контрольных мероприятий, ответственность, инициатива и др.

Рейтинг сформированности прикладных практических требований - оценка результата сформированности практических навыков по дисциплине (модулю), определяемый преподавателем перед началом проведения промежуточной аттестации и оценивается как «зачтено» или «не зачтено».

В рамках балльно-рейтинговой системы контроля успеваемости студентов, семестровая составляющая балльной оценки по дисциплине формируется при наборе заданной в программе дисциплины суммы баллов, получа-

емых студентом при текущем контроле в процессе освоения модулей учебной дисциплины в течение семестра.

Итоговая оценка /зачёта/ компетенций студента осуществляется путём автоматического перевода баллов общего рейтинга в стандартные оценки.

Максимальная сумма рейтинговых баллов по учебной дисциплине составляет 100 баллов.

Оценка «зачтено» ставится в том случае, если итоговый рейтинг студента составил 51 балл и более.

Оценка «не зачтено» ставится в том случае, если итоговый рейтинг студента составил менее 51 балла.