

**ЧАСТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«СОЦИАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ»**

Кафедра Педагогики и психологии



УТВЕРЖДАЮ
Проректор по УВР
П.Ф.Зубаилова
«*29*» *мая* 2023 г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

По дисциплине
***Б1.О.11 «Планирование карьеры и управление стратегией
профессионального развития»***

Направление подготовки
39.03.02 Социальная работа

Направленность (профиль) программы бакалавриата
«Социальное обслуживание и стандартизация социальных услуг»

Квалификация (степень)
Бакалавр

Дербент
2023

Организация-разработчик: Частное образовательное учреждение высшего образования «Социально-педагогический институт» (ЧОУ ВО «СПИ»)

Разработчик:

К.п.н., доцент кафедры ПП
(занимаемая должность)

Алимирзаева Э.А.
(инициалы, фамилия)

Одобрено на заседании кафедры

Педагогики и психологии

26 мая 2023 г., протокол № 11

Зав. кафедрой к.ф.н., доцент Феталиева Л.П.

АННОТАЦИЯ

Фонд оценочных средств составлен на основании Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки «39.03.02 Социальная работа»

ФОС предназначен для текущего и промежуточного контроля знаний студентов, обучающихся направленность (профиль) программы бакалавриата: «Социальное обслуживание и стандартизация социальных услуг».

ФОС состоит из:

1.Перечень компетенций, которыми должны овладеть обучающиеся в результате освоения образовательной программы;

2.Описание показателей и критериев оценивания компетенций, а также шкал оценивания;

3.Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов освоения образовательной программы;

4.Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов освоения образовательной программы.

С фондом оценочных средств можно ознакомиться на сайте ЧОУ ВО «Социально-педагогический институт» www.spi-vuz.ru

1. Перечень компетенций (или их индикаторов) с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

УК-2 Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений

УК-2.1 Формулирует в рамках поставленной цели проекта совокупность задач, обеспечивающих ее достижение

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

УК-6.1 Использует инструменты и методы управления временем при выполнении профессиональных задач

УК-6.2 Определяет задачи саморазвития и профессионального роста, распределяет их с обоснованием актуальности и определением необходимых ресурсов для их выполнения

УК-6.3 Использует основные возможности и инструменты непрерывного образования (образования в течение всей жизни) для саморазвития

№ п/п	Разделы	Контролируемые компетенции (или их индикаторы)	Оценочные средства
1.	Предметное поле изучения деловой карьеры. Профессиональная Я-концепция как фактор построения успешной деловой карьеры	УК-2.1; УК-6.2. УК-6.3	Тестовые задание, реферат, устный опрос.
2.	Основные условия построения успешной деловой карьеры	УК-2.1; УК-6.1, УК-6.2. УК-6.3	Тестовые задание, реферат, устный опрос.
3.	Лидерство как основной фактор достижения эффективных результатов и самореализации	УК-6.2. УК-6.3	Тестовые задание, реферат, устный опрос.
4	Самопрезентация и самопродвижение в карьере. Ведение переговоров с работодателем	УК-6.1, УК-6.3	Тестовые задание, реферат, устный опрос.

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

№	Аббревиатура компетенции	Поведенческий индикатор	Оценочные средства
1			

	УК-2.1 УК-6.1; УК-6.2; УК-6.3	<p>Уровень знаний</p> <ul style="list-style-type: none"> - основы целеполагания в профессиональной сфере; - социальную значимость своей будущей профессии; - теоретические основы самоменеджмента и управления временем. <p>Уровень умений</p> <ul style="list-style-type: none"> - мотивировать себя к выполнению профессиональной деятельности; - определять задачи саморазвития и профессионального роста, распределять их с обоснованием актуальности и определением необходимых ресурсов для их выполнения; - использовать основные возможности и инструменты непрерывного образования для саморазвития. <p>Уровень навыков</p> <ul style="list-style-type: none"> - техниками саморефлексии и самопрезентации; - совокупностью личных средств, методов деятельности, образцов поведения, идей и мыслей, способствующих повышению своего образовательного и интеллектуального уровней. 	Тестовые задание, реферат, устный опрос.
--	--	--	--

Описание шкалы оценивания

На зачет

№	оценивание	Требования к знаниям
1	Зачтено	Компетенции освоены
2	Не зачтено	Компетенции не освоены

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.

Тематика рефератов

1. Карьера и научно-технический прогресс.
2. Связь современной педагогической практики с проблемами и вопросами профессионального роста.
3. Профессиональное «выгорание» педагога: проблемы, способы решения, профилактика.
4. Способы профессиональной саморегуляции участников образовательного процесса.
5. Психолого-педагогические проблемы построения новой школы в современных условиях.

6. Формирование карьеры и управление карьерой.
7. Роль руководителя в формировании профессионального роста сотрудников.
8. Опасности, связанные с профессиональным продвижением.
9. Условия, методы создания оптимального карьерного роста.
10. Обеспечение комплексного повышения профессиональной подготовки.
11. Организационные моменты управления карьерными процессами.
12. Влияние карьерного роста на личность.
13. Технология обучения планированию карьеры.
14. Основные методически–организационные условия осуществления аттестации кадров.
15. Техники и механизмы оценки потенциала личности руководителя.

Тестовые задание для текущего контроля

Тест 1

1. Карьера - это
 - А) Успешное продвижение вперед в той или иной области (общественной, служебной, профессиональной) деятельности.
 - Б) Индивидуально осознанные позиция и поведение, связанные с трудовым опытом и деятельностью на протяжении рабочей жизни человека.
 - В) Регулярное перемещение работника с одной должности на другую.

2. К группе, в которую входят определения, рассматривающие карьеру как процесс развития и самореализации личности относится:
 - А) Фактическая последовательность занимаемых ступеней (должностей и т. д.).
 - Б) Индивидуальная последовательность соц. установок, которые связаны с опытом и активностью на протяжении жизни.
 - В) Виды деятельности, слитые с образом жизни.

3. Идентичны ли понятия «карьера» и «служебно-профессиональное продвижение»?
 - А) Да
 - Б) Нет.

4. Выберите правильное утверждение. К видам деловой карьеры относятся:
 - А) Внутриорганизационная, специализированная, муниципальная.
 - Б) Вертикальная, горизонтальная, прямая.
 - В) Вертикальная, горизонтальная, ступенчатая, скрытая.

5. Какой вид деловой карьеры широко развит в Японии?
 - А) Вертикальная
 - Б) Ступенчатая
 - В) Внутриорганизационная
 - Г) Неспециализированная.

6. По возможности осуществления выделяют виды карьер:
 - А) Потенциальная, реальная, нормальная, ненормальная
 - Б) Скоростная, «Десантная», нормальная, типичная
 - В) «Десантная», скоростная, демократическая.

7. Механизм - это
 - А) Сцепление, определяющее возможность движения
 - Б) Часть детали

- В) Форма карьерного процесса.
8. Ко внешним факторам, влияющим на карьеру госслужащих относятся:
- А) Мотивы, уровень притязаний, самооценка.
 - Б) Случай, мотивы, погода.
 - В) Социальная сфера, тип организации, случай.
9. По природе происхождения факторы торможения делятся на:
- А) Краткосрочные, устойчивые, постояннодействующие.
 - Б) Психологические, социальные, идеальные, физические.
 - В) Смешанные, устойчивые, физические.
10. Этапы карьеры:
- А) Предварительный, продвижения, сохранения, завершения, пенсионный.
 - Б) Начальный, средний, продвижения, завершающий.
 - В) Первый, второй, третий.
11. Потребности достижения целей этапа карьеры продвижение:
- А) Освоение работы, развитие навыков, формирование квалифицированного специалиста.
 - Б) Продвижение по служебной лестнице, приобретение новых навыков и опыта, рост квалификации.
 - В) Занятие новым видом деятельности.
12. До какого возраста длится этап карьеры продвижение?
- А) до 30
 - Б) до 60
 - В) до 45
 - Г) до 40.
13. К моральным потребностям пенсионного этапа карьеры относятся:
- А) Самовыражение в новой сфере деятельности и стабилизация уважения.
 - Б) Стабилизация самовыражения, рост уважения.
 - В) Стабилизация независимости, рост самовыражения, начало уважения.
14. Что такое интериоризация?
- А) Уровень, когда ценности, нормы и установки становятся внутренним регулятором социального поведения.
 - Б) Уровень приспособления.
 - В) Научный уровень.
15. Выберите лишний среди подходов к трактовке феномена социализации.
- А) Социализация как адаптация.
 - Б) Социализация как усвоение.
 - В) Социализация как процесс конструирования.
 - Г) Все ответы верны.
16. Верно ли утверждение: одним из важных измерений социализации выступает профессиональная социализация?
- А) Да
 - Б) Нет.

17. При анализе зарубежных подходов к проф. Социализации выделяют три подхода. Выберите лишний:

- А) Функционалистский
- Б) Интерпретационный
- В) Дуалистический
- Г) Критический.

18. На чем основан функционалистский подход?

- А) На традиции социологического французского позитивизма
- Б) На немецкой идеалистической традиции общественной мысли
- В) Основа- теоретические построения марксизма и франкфуртской школы.

19. На чем основан интерпретационный подход?

- А) На Немецкой идеалистической традиции общественной мысли
- Б) На традиции социологического французского позитивизма
- В) Основа - теоретические построения марксизма и франкфуртской школы.

20. На чем основан критический подход?

- А) На традиции социологического французского позитивизма
- Б) Основа- теоретические построения марксизма и франкфуртской школы
- В) На немецкой идеалистической традиции общественной мысли

Тест 2

1. Из последствий профессиональной социализации выберите лишние:

- А) Позитивные
- Б) Негативные
- В) Хорошие
- Г) Плохие.

2. Выберите верный ответ. Показателями эффективности профессиональной социализации являются:

- А) Освоение основной образовательной программы вуза
- Б) Сформированность профессионально-важных качеств
- В) Сформированность социально-личностных качеств
- Г) Все ответы верны.

3. Что оказывает влияние на выбор профессионально-трудового пути?

- А) Социальные и профессиональные установки
- Б) Ценностные ориентации
- В) Профессиональная направленность личности
- Г) Все ответы верны.

4. Охарактеризуйте полную профессиональную социализацию

А) Присуща людям, умеющим актуализировать свои знания, что позволяет решать сложные насущные проблемы

Б) Это полное соответствие требованиям своей социальной группы и успешное выполнение тех функций, которые ставит данное социальное общество перед каждым своим членом.

5. Выберите верный ответ. К основным функциям системы управления карьерой относятся:

- А) Организация процессов обучения, оценки, адаптации служащих

- Б) Активизация карьерных устремление, создание благоприятных условий для самоуправления карьерой
- В) Координация и согласование различных звеньев системы управления карьерой
- Г) Все ответы верны.

6. Что такое мобильность?

- А) Способность быстро изменяться, чтобы соответствовать изменениям внешних и внутренних условий профессиональной деятельности
- Б) Способность приводить компетентность сотрудников в соответствие с происходящими изменениями.

7. Профессионально - квалификационное продвижение- это

- А) Комплекс мероприятий, включающий в себя планомерное заполнение вакантных мест
- Б) Комплекс мероприятий, включающий в себя формирование стабильного коллектива, способного накапливать и сохранять человеческий капитал
- В) Все ответы верны.

8. Что такое человеческий капитал?

- А) Способности ,знания ,навыки и опыт личности , который используется для самореализации, самообеспечения индивида в процессе его жизнедеятельности, а также является источником и способом реализации целей и задач организации.
- Б) Способность адаптироваться к новым условиям, благодаря своим личным качествам.

9. К формам профессионально-квалификационного продвижения не относится:

- А)Внутрипрофессиональная
- Б)Межпрофессиональная
- В)Линейная
- Г)Линейно-функциональная
- Д)Планирование деловой карьеры.

10. Верно ли утверждение: Линейно- функциональная форма продвижения представляет собой комплектование руководящих структур организации, в частности руководителей первичных трудовых организаций, а так же предполагает расширение круга выполняемых работ за счет добавления организационно –распорядительных функций, повышение содержательности труда, степени ответственности.

- А) Верно
- Б) Нет.

11. Верно ли, что американская модель построения карьеры ориентирована на пожизненный наем работников и предполагает, что все перемещения сотрудника происходят внутри одной фирмы?

- А) Да
- Б) Нет.

12. Внутрифирменный рынок труда – это:

- А) Расширение бригадных форм работы в целях реализации рационализаторских предложений и создания новой продукции
- Б) Пересмотр трудовых функций работников с усилением ответственности за результаты труда

В) Хорошо организованная работа во всех сферах управления персоналом, позволяющая фирме не только обеспечивать себя квалифицированными работниками, но и строить на этой основе целостную политику подготовки и продвижения работника внутри фирмы.

13. Выберите 6 основных принципов постановки карьерной цели для государственных и муниципальных служащих:

- А) Привлекательность
- Б) Реальность
- В) Последовательная близость
- Г) Карьерный рост
- Д) Прогрессивность и последовательность
- Е) Возможность оценки результативности
- Ж) Возможность корректировки цели.

14. Что означает принцип прогрессивности и последовательности?

- А) Каждая из последующих целей должна предполагать наращивание способностей и возможностей
- Б) Дальность цели рассеивает устремления
- В) В процессе продвижения могут меняться мотивы.

15. В каких планах может рассматриваться планирование карьеры?

- А) В расширенном и суженном
- Б) В расширенном и концентрированном
- В) В широком и узком.

16. Сколько существует этапов, характеризующих состояние компетентности служащего при замещении определенной должности?

- А) 3
- Б) 4
- В) 5.

17. Выберите лишний среди этапов, характеризующих состояние компетентности служащего при замещении определенной должности

- А) Вхождение в должность
- Б) Становление в должности
- В) Эффективная деятельность на занимаемой должности
- Г) Должностное совершенствование
- Д) Максимизация должностного состояния.

18. Профессия - это

- А) Величайшее мастерство, приобретенное и удерживаемое в какой-либо области знаний и умений
- Б) Род трудовой деятельности человека, владеющего комплексом специальных теоретических знаний и практических навыков, приобретенных в рамках подготовки и непосредственно на рабочем месте

Вопросы к устному опросу

1. Дайте определение понятию «карьера», «деловая карьера».
2. Дайте определение понятию «карьера» в широком и узком смысле.
3. Чем отличается карьера от служебно-профессионального продвижения?

4. Кто занимается управлением деловой карьеры?
5. Что является целью карьеры? Назовите в качестве примера цели организации.
6. Какой характер имеет процесс формирования целей карьеры?
7. Что такое «карьерная среда» и «карьерное пространство»?
8. Какие требования выдвигают к карьерному пространству?
9. Что относится к достаточным условиям карьерной среды?
10. Перечислите условия эффективности развития карьеры.
11. Формирование карьеры и управление карьерой.
12. Опасности, связанные с профессиональным продвижением.
13. Условия, методы создания оптимального карьерного роста.
14. Информационная безопасность в управлении образовательного учреждения и обеспечение карьерного роста.
15. Обеспечение комплексного повышения профессиональной подготовки в образовательном учреждении.
16. Психологические особенности личности педагогических работников в образовательном пространстве.
17. Переподготовка и профессиональная коррекция, и ее направления в организациях предоставляющих образовательные услуги.
18. Организационные моменты управления карьерными процессами.
19. Влияние карьерного роста на личность.
20. Технология обучения планированию карьеры.

Тестовые задания

Вариант 1

1. Какие методы имеют косвенный характер управленческого воздействия:
 - а) экономические
 - б) общие
 - в) административные

2. К какому этапу относится передача собственного опыта:
 - а) первоначальная стадия
 - б) стадия отставки
 - в) стадия стабильной работы

3. Что представляют собой правила управления деловой карьерой:
 - а) принципы поведения индивида в организации
 - б) принципы поведения индивида в обществе
 - в) принципы поведения индивида по планированию и осуществлению служебного роста

4. Какие условия формирования карьеры не относятся к объективным:
 - а) личностные
 - б) кадровые
 - в) кризисные

5. В какой период идет процесс роста квалификации работника, продвижение по служебной лестнице:
 - а) этап сохранения
 - б) этап становления
 - в) этап продвижения

6. По мнению какого автора выбор карьеры – это выражение личности?:

- а) Дж. Локка
- б) Дж. Голланда
- в) М. Вебера

7. Мероприятия по управлению деловой карьерой:

- а) понижают преданность работника интересам организации
- б) увеличивают текучесть кадров
- в) повышают производительность труда

8. Какие две группы условий влияют на формирование карьеры:

- а) субъективные и объективные
- б) особенные и специфические
- в) специфические и субъективные

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

- а) деловой карьерой
- б) должностным ростом
- в) профессиональным ростом
- г) повышением

10. Что понимается под текучестью кадров:

- а) число принятых работников
- б) уволившиеся работники
- в) движение рабочей силы, обусловленное неудовлетворенностью работника или организации

11. Карьера – это:

- а) отношения между предпринимателями
- б) процесс профессионального роста человека
- в) система общественного труда

12. От чего не зависит реализация плана развития карьеры:

- а) погодных условий
- б) заметного положения в организации
- в) эффективного партнерства с руководителем

13. Какой уровень не могут иметь социально-трудовые отношения:

- а) групповой
- б) простой
- в) смешанный

14. Какой этап не включается в управление планированием карьеры:

- а) увольнение работника
- б) разработка плана развития карьеры
- в) обучение нового сотрудника

15. Комплексное оценочное мероприятие, направленное на определение степени соответствия компетенций работника требованиям занимаемой должности, называется ...

- а) адаптацией
- б) аттестацией
- в) профориентацией

г) отбором

16. В каких отношениях предпринимательская деятельность становится одной из важных форм участников человека:

- а) политических
- б) социальных
- в) экономических

17. Какие стороны не учитываются в процессе планирования карьеры:

- а) государство
- б) руководитель
- в) работник

18. Кто может быть субъектом социально-трудовых отношений:

- а) организация
- б) индивидуум
- в) юридическое лицо

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

- а) развитие персонала
- б) развитие карьеры
- в) планирование карьеры

20. Важнейшая экономическая роль человека:

а) его положение в отношениях распределения произведенного в обществе продукта

- б) его участие в процессе труда
- в) его положение в обществе

21. При кризисе ... возникают противоречия между ожиданиями работника и реально существующими условиями в организации

- а) профессиональной адаптации
- б) профессиональной карьеры
- в) профессионального обучения
- г) профессионального роста
- д) социально-профессиональной самоактуализации

22. Какие преимущества создает для организации развитие карьеры:

- а) удовлетворенность трудом
- б) возможность планировать профессиональный рост
- в) сокращение текучести кадров

23. Какой из этапов не входит в этапы карьеры:

- а) этап сохранения
- б) этап планирования
- в) этап становления

24. Какие преимущества создает для работника развитие карьеры:

- а) возможность планировать профессиональный рост
- б) сокращение текучести кадров
- в) высокая лояльность сотрудников

25. Профессиональное развитие персонала предполагает ... персонала
- а) обучение, управление карьерой и оценку
 - б) обучение
 - в) оценку
 - г) управление карьерой

Вариант 2.

1. Профессиональное развитие персонала предполагает ... персонала
- а) обучение, управление карьерой и оценку
 - б) обучение
 - в) оценку
 - г) управление карьерой
2. Какой раздел не входит в личный жизненный план карьеры:
- а) постановка личных конечных целей карьеры
 - б) оценка жизненной ситуации
 - в) анализ внутренней среды предприятия
3. Какие стадии проходит человек в ходе своей карьеры:
- а) стадия стабильной работы, подготовительная, вторая, заключительная
 - б) предварительная, первоначальная, стадия стабильной работы, стадия отставки
 - в) первая, вторая, третья, заключительная
4. Какой возрастной промежуток длится этап завершения:
- а) от 45 до 60 лет
 - б) от 30 до 45 лет
 - в) от 60 до 65 лет
5. Знания, умения, навыки, способности и модели поведения, необходимые для успешного выполнения должностных обязанностей, называются ...
- а) компетенциями
 - б) полномочиями
 - в) преференциями
 - г) привилегиями
6. Стадия индивидуального профессионального развития, на которой находятся только что принятые на работу в организацию выпускники вуза, – это ...
- а) интернальная стадия
 - б) стадия адаптации
 - в) стадия оптации
7. В процессе планирования карьеры учитываются три стороны:
- а) руководитель, помощник руководителя, работник
 - б) работник, руководитель, отдел человеческих ресурсов
 - в) работодатель, работник, помощник руководителя
8. Какой возрастной промежуток длится этап сохранения:
- а) от 45 до 60 лет
 - б) от 30 до 45 лет

в) от 60 до 65 лет

9. При планировании карьеры различают следующие типы целей:

- а) личные, общественные
- б) объективные, субъективные
- в) личные, предметные, индустриальные

10. От 25 до 30 лет длится какой этап карьеры:

- а) этап становления
- б) этап продвижения
- в) этап сохранения

11. Как определяется этап карьеры:

- а) фазы развития профессионала
- б) временной период развития личности
- в) оба варианта верны
- г) нет верного ответа

12. Предполагаемый результат, обеспечивающий развитие личности и ее жизнедеятельности:

- а) Мечта профессиональной деятельности
- б) Цель профессиональной деятельности
- в) Итог профессиональной деятельности

13. Как называют совокупность средств и методов должностного продвижения персонала, применяемых в организации?

- а) система служебно-профессионального продвижения;
- б) система стимулирования и мотивации;
- в) система стратегического планирования и прогнозирования;
- г) система маркетинговых исследований;
- д) система поддержки кадрового состава.

14. На какие два основных вида ученые разделяют деловую карьеру в зависимости от места ее развития?

- а) бизнес-карьера, домашняя карьера;
- б) социальная, политическая;
- в) внутриорганизационная, межорганизационная;
- г) вертикальная, горизонтальная;
- д) сплошная, выборочная.

15. Планирование карьеры осуществляется прежде всего с целью:

- а) избежания ошибок при замещении вакансий;
- б) упрощения процедуры подбора персонала;
- в) создания благоприятного психологического климата;
- г) повышения мотивации и закрепления работников;
- д) по требованию законодательства.

16. При каком типе карьеры конкретный работник в процессе своей профессиональной деятельности проходит все стадии развития: обучение, поступление на работу, профессиональный рост, поддержка и развитие индивидуальных профессиональных способностей, уход на пенсию в стенах одной организации?

- а) межорганизационная;

- б) политическая;
- в) внутриорганизационная;
- г) ступенчатая;
- д) смешанная.

17. Стадии профессиональной карьеры каждый сотрудник может пройти:

- а) последовательно, работая в различных организациях;
- б) работая всю жизнь в одной организации;
- в) не работая вообще;
- г) ответы «б» и «в»;
- д) ответы «а» и «б».

18. Что представляют собой правила управления деловой карьерой

- роста
- а) принципы поведения индивида по планированию и осуществлению служебного
 - б) принципы поведения индивида в обществе
 - в) принципы поведения индивида в организации
 - г) нет правильного ответа.

19. Что понимается под текучестью кадров:

- организации
- а) уволившиеся работники
 - б) число принятых работников
 - в) движение рабочей силы, обусловленное неудовлетворенностью работника или
 - г) нет правильного ответа.

20. От чего не зависит реализация плана развития карьеры

- а) профессионального и индивидуального развития
- б) эффективного партнерства с руководителем
- в) заметного положения в организации
- г) погодных условий

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

- а) развитие персонала
- б) планирование карьеры
- в) развитие карьеры
- г) планирование персонала

22. Какой раздел не входит в личный жизненный план карьеры

- а) оценка жизненной ситуации
- б) анализ внутренней среды предприятия
- в) постановка личных конечных целей карьеры
- г) частные цели и планы деятельности

23. К какому этапу относится профессиональное развитие

- а) предварительная,
- б) первоначальная,
- в) стадия стабильной работы,
- г) стадия отставки

24. Какие стадии проходит человек в ходе своей карьеры

- а) подготовительная, первая, вторая, третья
- б) первая, вторая, третья, заключительная
- в) предварительная, первоначальная, стадия стабильной работы, стадия отставки
- г) стадия стабильной работы, подготовительная, вторая, заключительная

25. Этапы карьеры (уберите лишнее):

- а) этап становления
- б) конечный этап
- в) этап сохранения
- г) этап завершения

Вопросы к зачету:

1. Понятие «деловая карьера», «карьера», «профессиональная карьера»?
2. Деловая карьера как социально–экономическая категория.
3. Основные научные подходы к определению понятия «планирование карьеры».
4. Каковы основные виды карьеры? К какому виду относится ваша карьера?
5. Какой тип карьеры вы считаете для себя идеальным? К какому типу относится ваша карьера?
6. Назовите основные виды карьерного процесса.
7. Перечислите основные этапы карьеры. На каком этапе карьеры вы находитесь?
8. Сферы и этапы профессионализации.
9. Каким образом должностная карьера связана с профессиональной?
10. Что такое управление карьерой? Кто является субъектом управления карьерой?
11. Что такое «модель партнерства» и как она реализуется в отношении управления карьерой?
12. Понятие и функции профессиональной Я-концепции (интерпретации опыта, регуляции, прогнозирования, самовыражения, поддержания самоидентичности и др.).
13. Структурно-компонентные и содержательные характеристики профессиональной Я-концепции (полнота, широта, согласованность, субъектная отнесенность, ведущая форма отношения, уровень самопринятия).
14. Противоречие между эталоном личности профессионала и его Образом-Я как источник его профессионального развития в контексте построения деловой карьеры
15. Виды профессиональных Я-концепций в связи с психологическими особенностями и особенностями профессионального поведения профессионалов.
16. Понятие жизненного контекста профессиональной деятельности и карьеры (Г.Б. Горская). Варианты соотношения общей и профессиональной Я-концепций личности.
17. Характеристики эффективного карьерного плана предпринимателя (дифференцированность, полнота, временная определенность, реалистичность и др.).
18. Рациональное использование времени – решающий фактор управления собственной карьерой. Тайм-менеджмент в деловой карьере.
19. Эталон деловой карьеры как способ регуляции профессиональной и карьерной активности личности. Структура эталона карьеры: когнитивнопредметный, поведенческий и эмоциональный компоненты.
20. Природа и сущность лидерства. Лидерство как особая форма управленческой власти и особый тип отношений менеджмента.
21. Традиционные концепции лидерских качеств. Новое в личностных концепциях лидерства. Поведенческий подход к лидерству.
22. Понятие стиля руководства. Основные разновидности стиля руководства с позиций поведенческого подхода, их классификация различными исследователями.
23. «Управленческая решетка». Оценка вклада «поведенческих» концепций руководства. Системно-ситуационный подход к эффективному руководству(лидерству).

24. Ситуационные факторы и основные ситуационные модели руководства (Фидлера, Митчелла-Хауса, Херси-Бланшара, Врума-Йеттона Яго). Оценка вклада ситуационных концепций лидерства. Интегративный подход как решение проблемы эффективного лидерства

25. Основные составляющие и правила позитивной самопрезентации. Вербальные, невербальные, паралингвистические средства самопрезентации

26. Правила составления резюме.

27. Классификация видов резюме в соответствии с особенностями его структуры.

28. Этапы и специфика переговоров о трудоустройстве. Особенности каждой стадии переговорного процесса

29. Факторы, способствующие установлению хорошего контакта с работодателем. Эффект «первого впечатления». Поведение, создающее благоприятное / неблагоприятное впечатление. Значение невербального поведения в создании «первого впечатления». Smalltalk и его значение

30. Использование телефонных звонков в процессе трудоустройства. Особенности переговоров по телефону, способы установления и поддержания контакта. Основные правила телефонного этикета. Требования к завершению телефонного разговора.

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

Знания, умения, навыки студента на зачете оцениваются: *«зачтено»*, *«не зачтено»*.

Основой для определения оценки служит уровень усвоения студентами материала, предусмотренного данной рабочей программой.

Оценивание студента на зачете по дисциплине

Оценка зачета (стандартная)	Требования к знаниям
«зачтено» («компетенции освоены»)	Оценка «зачтено» выставляется студенту, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения.
«не зачтено» («компетенции не освоены»)	Оценка «не зачтено» выставляется студенту, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы. Как правило, оценка «не зачтено» ставится студентам, которые не могут продолжить обучение без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.