

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Таскаев Сергей Владимирович
Должность: Ректор
Дата подписания: 06.07.2026 10:39:53
Уникальный программный ключ:
04c19ed8bb98f3b6cb77a486b9a8788b8322525



МИНОБРАЗОВАНИЯ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет экономики и управления
Кафедра прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств по дисциплине «Деловая карьера и самоменеджмент» по направлению подготовки 38.03.03 "Управление персоналом" направленности (профилю) Управление персоналом в организации ФГБОУ ВО «ЧелГУ»			
Версия документа - 1	стр. 1 из 22	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

**Фонд оценочных средств
для промежуточной аттестации
по дисциплине**

Деловая карьера и самоменеджмент

Направление подготовки (специальность)

38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль)

Управление персоналом в организации

Присваиваемая квалификация (степень)

бакалавр

Форма обучения

Очная

Год набора 2026-2027

Челябинск 2026 г.



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет экономики и управления
Кафедра прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств по дисциплине «Деловая карьера и самоменеджмент»
по направлению подготовки 38.03.03 "Управление персоналом" направленности (профилю)
Управление персоналом в организации
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 2 из 22

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

38.03.03 Управление персоналом, направленность (профиль) «Управление персоналом в организации» фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине Б1.В.ДВ.01.02 «Деловая карьера и самоменеджмент», 2026 год набора, очной формы обучения:

Утвержден:

Проректор по учебной работе утверждено 02.03.2026

А.А. Саламатов

Согласован:

Ученым советом факультета экономики и управления

Протокол заседания от «24» Февраля 2026 г. № 11

Председатель Ученого совета

Факультета экономики и управления

А.А. Егорова

Заседанием кафедры прикладной экономики и маркетинга

Протокол заседания от «29» января 2026 г. № 6

Заведующий кафедрой согласовано

И.А. Данилов

Автор (составитель)

С.А. Ярушева

Структура фонда оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине соответствует приказу ректора ФГБОУ ВО «ЧелГУ» от 27.09.2022 г. № 573-1 «Об утверждении шаблонов документов».



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет экономики и управления
Кафедра прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств по дисциплине «Деловая карьера и самоменеджмент»
по направлению подготовки 38.03.03 "Управление персоналом" направленности (профилю)
Управление персоналом в организации
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 3 из 22

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

Содержание

1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
2. ПЕРЕЧЕНЬ ФОРМИРУЕМЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ
 - 2.1. Компетенции, закреплённые за дисциплиной
3. СОДЕРЖАНИЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ
 - 3.1 Виды оценочных средств
 - 3.2 Содержание оценочных средств
4. ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ
 - 4.1. Порядок проведения промежуточной аттестации (зачета)
 - 4.2 Критерии оценивания промежуточной аттестации по видам оценочных средств
 - 4.3. Результаты промежуточной аттестации и уровни сформированности компетенций



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет экономики и управления
Кафедра прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств по дисциплине «Деловая карьера и самоменеджмент»
по направлению подготовки 38.03.03 "Управление персоналом" направленности (профилю)
Управление персоналом в организации
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 4 из 22

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Направление подготовки: *38.03.03 Управление персоналом*

Направленность (профиль): *Управление персоналом в организации*

Дисциплина: **Б1.В.ДВ.01.02 Деловая карьера и самоменеджмент**

Семестр (семестры) изучения: *2*

Форма (формы) промежуточной аттестации: *зачет*

2. ПЕРЕЧЕНЬ ФОРМИРУЕМЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ И ЭТАПЫ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ

2.1. Компетенции, закреплённые за дисциплиной

Изучение дисциплины **Б1.В.ДВ.01.02 «Деловая карьера и самоменеджмент»** направлено на формирование следующих компетенций:

Код и наименование компетенции согласно ФГОС	Индикаторы достижения компетенций согласно ОПОП ВО	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
1	2	3
УК-6: Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК-6.1. Демонстрирует понимание основных принципов самообразования, профессионального и личностного развития УК-6.2. Определяет свои личные ресурсы и возможности для достижения поставленной цели УК-6.3. Демонстрирует умение рационального распределения временных и/или иных ресурсов	Знать - демонстрирует понимание основных принципов самообразования, профессионального и личностного развития Уметь - определяет свои личные ресурсы и возможности для достижения поставленной цели карьеры Владеть - демонстрирует умение рационального распределения временных и/или иных ресурсов
ПК-4: Способен участвовать в организации и проведении мероприятий по развитию персонала	ПК-4.1. Демонстрирует знание методов развития персонала и построения профессиональной карьеры ПК-4.2. Подготавливает проекты документов, определяющих порядок развития персонала и построения профессиональной карьеры ПК-4.3. Подготавливает предложения, оценивает и анализирует эффективность мероприятий по развитию персонала	Знать - методы развития персонала и построения профессиональной карьеры Уметь - подготавливать проекты документов, определяющих порядок развития персонала и построения профессиональной карьеры Владеть - опытом подготовки предложений, оценки и анализа эффективности мероприятий по развитию персонала

3. СОДЕРЖАНИЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

3.1 Виды оценочных средств



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет экономики и управления
Кафедра прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств по дисциплине «Деловая карьера и самоменеджмент»
по направлению подготовки 38.03.03 "Управление персоналом" направленности (профилю)
Управление персоналом в организации
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 5 из 22

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

Код, наименование компетенции и согласно ФГОС	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине	Контролируемые темы/разделы (номер и название раздела из РПД п.2.2)	Семестр	Номер задания	Наименование оценочного средства
УК-6: Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	1.1 Знать - демонстрирует понимание основных принципов самообразования, профессионального и личностного развития 1.2 Уметь - определяет свои личные ресурсы и возможности для достижения поставленной цели карьеры 1.3 Владеть - демонстрирует умение рационального распределения временных и/или иных ресурсов	1. Деловая карьера как социально-экономическая категория	2	1	Конспект, открытый тест, вопросы для устного опроса (собеседования)
		2. Профессиональная адаптированность субъекта построения деловой карьеры	2	2	Блок-схема, открытый тест, вопросы для устного опроса (собеседования)
		3. Самопрезентация и самопродвижение в карьере	2	3	Конспект, открытый тест, вопросы для устного опроса (собеседования)
ПК-4: Способен участвовать в организации и проведении мероприятий по развитию персонала	1.1 Знать - методы развития персонала и построения профессиональной карьеры 1.2 Уметь - подготавливать проекты документов, определяющих порядок развития персонала и построения профессиональной карьеры 1.3 Владеть - опытом подготовки предложений, оценки и анализа эффективности мероприятий по развитию персонала	4. Технология разработки личного плана развития деловой карьеры. Самоменеджмент	2	4	Деловая ситуация, открытый тест, вопросы для устного опроса (собеседования)

3.2 Содержание оценочных средств

Оценочные средства промежуточной аттестации представлены базой вопросов для тестирования, теоретических вопросов для собеседования и практическими заданиями.

3.2.1 База вопросов для открытого тестирования¹

¹ Тесты открытые со свободным кратким ответом



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет экономики и управления
Кафедра прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств по дисциплине «Деловая карьера и самоменеджмент»
по направлению подготовки 38.03.03 "Управление персоналом" направленности (профилю)
Управление персоналом в организации
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 6 из 22

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

№ п/п	Формулировка вопроса
1.	Деловая карьера: сущность, этапы развития.
2.	Основы профессиональной пригодности.
3.	Оценка карьерных компетенций.
4.	Теория и практика трудоустройства.
5.	Карьера молодого специалиста.
6.	Место и роль планирования карьеры в практике управления персоналом.
7.	Формирование резерва кадров и планирование деловой карьеры.
8.	Жизненные планы, жизненный путь и карьера.
9.	Основные характеристики карьерных лестниц.
10.	Виды карьеры и модели карьерных процессов.
11.	Деловая карьера: планирование и реализация
12.	Деловая карьера, ее планирование и развитие в трудовом коллективе.
13.	Проблема планирования карьеры и личностного развития в студенческом возрасте.
14.	Взаимосоответствие личности и профессии.
15.	Роль самоменеджмента в управлении карьерой.
16.	Карьера и профессиональный рост личности.
17.	Психологические теории выбора жизненного сценария.
18.	Мотивация карьеры и профессиональной деятельности.
19.	Психологические типы личности и профессиональные предпочтения.
20.	Самопознание и самовоспитание как условие карьерного роста.
21.	Возрастные кризисы, переживаемые в профессиональной карьере.
22.	Я-концепция как фактор карьерного и профессионального роста.
23.	Национальные особенности карьерного роста.
24.	Тайм-менеджмент как инструмент формирования карьерного роста.
25.	Уровни внутренней мобильности персонала в компании.
26.	Резюме и технология его написания.
27.	Стратегии карьерного роста молодого специалиста.
28.	Выбор карьеры и профессии.
29.	Психологические типы личности и профессиональные предпочтения.
30.	Направления профессионального роста и его возрастные этапы.
31.	Продвижение работника в организации.
32.	Развитие личности в процессе профессиональной деятельности.



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет экономики и управления
Кафедра прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств по дисциплине «Деловая карьера и самоменеджмент»
по направлению подготовки 38.03.03 "Управление персоналом" направленности (профилю)
Управление персоналом в организации
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1	стр. 7 из 22	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	--------------	------------------------	---------------

33.	Возрастные кризисы, переживаемые в профессиональной карьере.
34.	Карьерный рост и личностное развитие как проектирование самого себя.
35.	Технология разработки проекта карьерного роста и личностного развития.
36.	Возможности использования зарубежного опыта карьерного развития в российских компаниях.
37.	Американский опыт управления карьерой.
38.	Японский опыт управления карьерой.
39.	Управление карьерой в Западной Европе.
40.	Самомаркетинг как основа становления карьеры.

3.2.2 База контрольных заданий²

№ п/п	Формулировка задания	
	Тема задания	Вопросы задания
1	Конспект (подготовить материал в объеме от 5 до 10 страниц печатного текста) по теме: Деловая карьера как социально-экономическая категория	1. Жизненные планы, жизненный путь и карьера. 2. Развитие профессионального роста работника в современной организации. 3. Фундамент карьеры: профессия и квалификация. 4. Основные характеристики карьерных лестниц. *Дополнительные темы для самостоятельной разработки и дополнительного доклада: - Оценка карьерных компетенций. - Теория и практика трудоустройства. - Карьера молодого специалиста. - Формирование резерва кадров и планирование деловой карьеры.
2	Блок-схема (представить в виде презентации или наглядного изображения) по теме:	Используя теоретико-методологические основы анализа содержания профессиональной деятельности и продвижение работника по деловой

² Задания выполняются в свободное от аудиторных занятий и требуют обязательного оформления



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет экономики и управления
Кафедра прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств по дисциплине «Деловая карьера и самоменеджмент»
по направлению подготовки 38.03.03 "Управление персоналом" направленности (профилю)
Управление персоналом в организации
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 8 из 22

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

	Профессиональная адаптированность субъекта построения деловой карьеры	карьере, разработать и представить блок - схему "Роль и культура организации в процессе управление деловой карьерой". Рассмотреть концепции развития управления карьерой персонала на внутрифирменном рынке труда.
3	Конспект (подготовить материал в объеме от 5 до 10 страниц печатного текста) по теме: Самопрезентация и самопродвижение в карьере	1. Профессионализм и компетентность. 2. Уровни профессионализма. 3. Технологии самопрезентации и самопродвижения в организации. 4. Самомаркетинг как основа становления карьеры. *Дополнительные темы для самостоятельной разработки и дополнительного доклада: - Карьерный рост и личностное развитие как проектирование самого себя. - Направления профессионального роста и его возрастные этапы. - Американский опыт управления карьерой. - Японский опыт управления карьерой.
	Деловая ситуация (подготовить сценарий в виде печатного текста, выделить аудиторию, распределение ролей между участниками, уточнить игровое время, обозначить искомые результаты) по теме: Технология разработки личностного плана развития деловой карьеры. Самоменеджмент	Используя теоретико-методологические основы профессиональных кризисов, разработать и представить сценарий деловой ситуации с учетом следующих аспектов: 1. Профессиональные склонности, ценности, ориентации и карьера. 2. Тайм-менеджмент как инструмент формирования карьерного роста. 3. Контроль за достижениями и карьерными процессами.



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет экономики и управления
Кафедра прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств по дисциплине «Деловая карьера и самоменеджмент»
по направлению подготовки 38.03.03 "Управление персоналом" направленности (профилю)
Управление персоналом в организации
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 9 из 22

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

3.2.3 База вопросов итогового теста³

№ п/п	Формулировка вопроса	Варианты ответов
1.	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.
2.	Доверительные обращения руководителя к сотруднику есть проявления внутриорганизационной карьеры:	а) горизонтального типа; б) вертикального типа; в) центростремительного типа; г) потенциального типа; д) ступенчатого типа.
3.	Источниками формирования резерва кадров являются:	а) неквалифицированные работники; б) сотрудники предпенсионного возраста; в) руководители нижнего звена; г) руководители высшего звена; д) сотрудники пенсионного возраста.
4.	Источники формирования резерва кадров:	а) бывшие работники предприятия; б) заместители руководителей; в) неквалифицированные специалисты; г) сотрудники предпенсионного возраста; д) сотрудники пенсионного возраста.
5.	Как называют совокупность средств и методов должностного продвижения персонала, применяемых в	а) система служебно-профессионального продвижения; б) система стимулирования и мотивации;

³ В тестовых заданиях необходимо выделить верный ответ



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет экономики и управления
Кафедра прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств по дисциплине «Деловая карьера и самоменеджмент»
по направлению подготовки 38.03.03 "Управление персоналом" направленности (профилю)
Управление персоналом в организации
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 10 из 22

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

	организации:	в) система стратегического планирования и прогнозирования; г) система маркетинговых исследований; д) система поддержки кадрового состава.
6.	Какая карьера характеризуется тем, что конкретный работник в процессе своей профессиональной деятельности проходит различные стадии карьеры, которые он может пройти последовательно как в одной, так и в различных организациях, но в рамках профессии и одной области деятельности, в которой он специализируется:	а) неспециализированная; б) внутриорганизационная; в) специализированная ; г) горизонтальная; д) центростремительная.
7.	Какие два вида служебно-профессионального продвижения (карьеры) различают с точки зрения практики управления организацией:	а) вертикальное, ступенчатое ; б) продвижение руководителя и продвижение специалиста; в) постепенное, центростремительное; г) внутреннее и внешнее; д) специальное и специализированное.
8.	Какой из элементов не может служить источником формирования резерва кадров:	а) квалифицированные специалисты; б) дипломированные специалисты, занятые на производстве в качестве рабочих; в) руководители низового уровня; г) заместители руководителей подразделений; д) любые работники данного предприятия.
9.	Какой тип карьеры наиболее характерен для японских организаций:	а) специализированная ; б) неспециализированная; в) межорганизационная;



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет экономики и управления
Кафедра прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств по дисциплине «Деловая карьера и самоменеджмент»
по направлению подготовки 38.03.03 "Управление персоналом" направленности (профилю)
Управление персоналом в организации
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 11 из 22

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

		г) скрытая; д) внеорганизационная.
10.	Какой ученый разработал теорию выбора карьеры в зависимости от принадлежности индивидуума к одному из 6 типов личности:	а) Дж.Холланд ; б) А.Маслоу; в) Ф.Тейлор; г) А.Маслоу; д) У.Оучи.
11.	Карьера - это:	а) индивидуально осознанная позиция и поведение, связанное с трудовым опытом и деятельностью на протяжении рабочей жизни человека; б) повышение на более высокую ступень структуры организационной иерархии; в) предлагаемая организацией последовательность различных ступеней в организационной иерархии, которые сотрудник потенциально может пройти; г) осознанное регулярное перемещение работника с одной должности на другую; д) потенциальная возможность занятия вакантной должности
12.	Когда начинается процесс управления деловой карьерой:	а) при приеме на работу; б) после первого года работы; в) после адаптации работника; г) после достижения работником высшего уровня компетенции; д) после смены нескольких должностей в организации
13.	Кто из ученых разработал теорию выбора карьеры:	а) Дж. Холланд ; б) К.Дэвис; в) А.Маслоу; г) Г.Форд; д) Д.Карнеги



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет экономики и управления
Кафедра прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств по дисциплине «Деловая карьера и самоменеджмент»
по направлению подготовки 38.03.03 "Управление персоналом" направленности (профилю)
Управление персоналом в организации
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 12 из 22

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

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.	При реализации какой организационной стратегии имеются очень большие возможности для профессионального развития, но проводится жесткий отбор претендентов для этого развития:	а) предпринимательской; б) динамического роста; в) прибыльности; г) ликвидационной; д) циклической.



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет экономики и управления
Кафедра прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств по дисциплине «Деловая карьера и самоменеджмент»
по направлению подготовки 38.03.03 "Управление персоналом" направленности (профилю)
Управление персоналом в организации
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1	стр. 13 из 22	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	---------------	------------------------	---------------

18.	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».
19.	Центростремительная карьера:	а) движение к руководству организации; б) повышение квалификации; в) чередование вертикального и горизонтального роста; г) снижение потенциала сотрудника; д) снижение уровня квалификации сотрудника.
20.	Что такое специализированная карьера:	а) когда работник в рамках одной профессии проходит различные стадии карьеры; б) когда сотрудник работает на различных должностях в разных организациях; в) когда сотрудник работает на различных должностях в одной организации; г) когда сотрудник владеет несколькими специальностями и постоянно использует на практике эти знания; д) это карьера в государственных учреждениях.
21.	Кто разработал методы научной организации труда, основанные на изучении движений рабочего с помощью хронометража:	а) Г. Форд; б) Э. Мэйо; в) Р. Оуэн; г) Ф. Тейлор.
22.	Основными сферами социализации личности являются:	а) деятельность, общение; б) восприятие, понимание, взаимодействие;



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет экономики и управления
Кафедра прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств по дисциплине «Деловая карьера и самоменеджмент»
по направлению подготовки 38.03.03 "Управление персоналом" направленности (профилю)
Управление персоналом в организации
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 14 из 22

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

		в) деятельность, самосознание, общение.
23.	Мотивация человека с точки зрения организационного поведения – это:	а) потенциальные результаты работника в конкретной ситуации; б) внутреннее побуждение человека к действию или бездействию; в) позиция индивидуума, проявляющаяся в конкретной ситуации; г) создание организацией стимулов для выполнения человеком своих функций.
24.	Организация – это:	а) социальный процесс деятельности людей; б) специфический социальный объект; в) одна из функций управления; г) все перечисленные пункты.
25.	Коммуникация — это:	а) взаимодействие и воздействие людей друг на друга в процессе межличностных отношений; б) обмен информацией между людьми; в) восприятие, понимание и оценка людьми социальных объектов; г) процесс установления и развития контактов между людьми.
26.	Мотивация отличается от стимулирования тем, что:	а) совокупность стимулов создается менеджером; б) совокупность стимулов создается самим индивидом; в) это одно и то же.
27.	Из чего складывается конфликт:	а) инцидент + участники; б) конфликтная ситуация + инцидент; в) участники + конфликтная ситуация.
28.	Как называется небольшое объединение из нескольких человек, в котором члены взаимодействуют и сопричастны друг с другом:	а) коллектив; б) группа; в) организация.



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет экономики и управления
Кафедра прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств по дисциплине «Деловая карьера и самоменеджмент»
по направлению подготовки 38.03.03 "Управление персоналом" направленности (профилю)
Управление персоналом в организации
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 15 из 22

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

29.	Как называются действия/бездействия/слова/поведенческие акты и поведение в целом, которые могут привести к конфликту:	а) оскорбления; б) критика; в) конфликтогены.
30.	Система характеристик, связанная с движущими силами духовного развития, с мотивацией и самооценкой - это:	а) потенциал человека; б) трудоспособность; в) профессионализм.
31.	Что понимается под «стимулированием»:	а) стремление индивида повторять способ деятельности, который уже привел его к достижению цели; б) выявление и исследование внутренних побуждений индивида, обуславливающих его поведение; в) процесс создания менеджером совокупности стимулов, которые так изменяют силу действия мотивов, что согласно закону результатов, работник воспринимает только те способы деятельности, который менеджер считает необходимым для достижения цели организации.
32.	Социализация – это:	а) динамическая система взаимоотношений человека с миром; б) взаимоотношения и воздействия людей друг на друга в процессе межличностных отношений; в) усвоение индивидом социального опыта, в ходе которого формируется конкретная личность.
33.	Что относится к методам преодоления сопротивления изменениям:	а) переговоры; б) принуждение; в) мотивация.



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет экономики и управления
Кафедра прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств по дисциплине «Деловая карьера и самоменеджмент»
по направлению подготовки 38.03.03 "Управление персоналом" направленности (профилю)
Управление персоналом в организации
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1	стр. 16 из 22	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	---------------	------------------------	---------------

34.	Коммуникации в организации важны:	а) только для систем управления б) для управленческих и производственных систем в) для всей организации в целом г) только для отдельных структур организации
35.	На личных контактах работников организации основана:	а) организационная структура б) профессиональная структура в) неформальная структура г) социально-демографическая структура
36.	Однородность организации по признакам пола, возраста, уровня образования работников называется:	а) гетерогенность б) гомогенность в) структурированность г) определенность
37.	Внутрикоммуникативные сети, различающиеся порядком прохождения деловой коммуникации, делятся на:	а) абсолютные и относительные б) прямые и косвенные в) внешние и внутренние г) централизованные и децентрализованные
38.	По субъектам взаимодействия в организации выделяются направления коммуникации:	а) вертикальные и линейные б) горизонтальные и восходящие в) вертикальные и горизонтальные г) активные и нисходящие
39.	Назовите, что обязательно следует планировать при управлении рабочим временем: - <i>Отдыхом.</i>	
40.	Стратегия лидера, которая позволяет управлять интенсивностью общения и потоком посетителей, называется: - <i>Планирование и назначения рабочего времени для приема.</i>	

4. ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

4.1. Порядок проведения промежуточной аттестации



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет экономики и управления
Кафедра прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств по дисциплине «Деловая карьера и самоменеджмент»
по направлению подготовки 38.03.03 "Управление персоналом" направленности (профилю)
Управление персоналом в организации
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 17 из 22

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

Промежуточная аттестация проводится в форме зачета в виде **трех этапов**. Для этого необходимо: пройти открытое тестирование; подготовить контрольные задания; выполнить итоговый тест.

На первом этапе студент кратко отвечает на открытые три тестовых вопроса (полученных случайным выбором). Продолжительность – 30 минут. Тесты, открытые со свободным ответом, не предполагают вариантов ответа, правильный ответ требуется написать самостоятельно.

Вопросы для тестирования (открытые тесты) оцениваются владением понятийным аппаратом, знанием и умением формулировать и анализировать проблемы предметного характера в конкретных ситуациях.

На втором этапе студент демонстрирует выполнение контрольных заданий. Задания по всем основным темам дисциплины выполняются в свободное от аудиторных занятий время, требуют обязательного оформления и демонстрации. Продолжительность демонстрации выполненных заданий – 10 минут.

Контрольное задание оценивается преподавателем.

На третьем этапе студент выполняет итоговый тест. Тест представлен в виде закрытых вопросов, при ответе предполагается выбор правильного варианта из предложенных (тестовые задания имеют **ЕДИНСТВЕННЫЙ** верный вариант ответа). Продолжительность – 10 минут. Итоговый тест студентом выполняется в виде **компьютерного тестирования** по дисциплине «Деловая карьера и самоменеджмент». Тестирование проверяет знания студентов по изученным темам дисциплины. Контрольное тестирование выполняется в компьютерном классе в присутствии преподавателя. Сроки выполнения тестирования – согласовываются с преподавателем. Тестовые задания размещены в системе MOODLE. Чтобы получить в нее доступ, необходимо зарегистрироваться. Для этого следует зайти на главную страницу сайта <http://moodle.uio.csu.ru>.

Оценочные средства представлены:

- базой открытых вопросов для тестирования;
- контрольными заданиями в виде: выполнение конспекта, в блок-схемы, проекта, сценария деловой ситуации;
- итоговым тестом.

4.2. Критерии оценивания промежуточной аттестации по видам оценочных средств



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет экономики и управления
Кафедра прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств по дисциплине «Деловая карьера и самоменеджмент»
по направлению подготовки 38.03.03 "Управление персоналом" направленности (профилю)
Управление персоналом в организации
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 18 из 22

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

4.2.1. Критерии оценивания теоретического вопроса

Характеристика знаний, умений и навыков	Характеристика устного ответа	Баллы
Знает и свободно владеет материалом и использует в анализе практических ситуаций	Ответ последовательный, вывод четкий, логичный	30
Знает и умеет применять теорию на практике, но допускает неточности	Ответ последовательный вывод ясен	20
Знает или имеет представление о теории, но допускает ошибки	Ответ недостаточно последователен, вывод неясен	10
Не знает теории, в том числе понятий по теме задания	Нет ответа или ответ неудовлетворительный	0

Каждый правильный ответ на тестовый вопрос – 10 баллов.
Максимальное количество баллов – 30.

4.2.2. Критерии оценивания контрольных заданий

Критерии оценивания контрольных заданий (**обязательное выполнение всех заданий по дисциплине**):

Характеристики выполненных заданий	Баллы
Максимальный балл за выполненные задания (4 заданий по 9 тах баллов) и дополнительные самостоятельные выступления в виде доклада (4 балла - доклад по 1 баллу)	40
Выполненные задания полностью соответствуют заявленным темам, имеют понятный интерфейс, материал четко структурирован, оформлен эстетично; выделена теоретическая значимость обсуждаемого материала и его практическая ценность (4 заданий по 9 тах баллов)	36
Выполненные задания полностью соответствуют заявленным темам, имеют понятный интерфейс, материал четко структурирован. Имеющиеся ошибки незначительны (4 заданий по 7 балла)	28



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет экономики и управления
Кафедра прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств по дисциплине «Деловая карьера и самоменеджмент»
по направлению подготовки 38.03.03 "Управление персоналом" направленности (профилю)
Управление персоналом в организации
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1	стр. 19 из 22	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	---------------	------------------------	---------------

Выполненные задания соответствует заявленным темам, но есть небольшие замечания по раскрытию материала и интерфейсу (4 заданий по 4 балла)	16
Представленные материалы не соответствуют заданию	0

- **Круглый стол (дискуссия)** - студент для участия в круглом столе подготавливает **конспект**, где материал изложен грамотно, в определенной логической последовательности, точно используется терминология; в дискуссии показывает умение иллюстрировать теоретические положения конкретными примерами; высказывает свою точку зрения; проявляет сформированность и устойчивость компетенций, умений и навыков.

- **Разработка блок-схемы** – студент разрабатывает **блок-схему**, где наглядно представлен материал по теме; демонстрирует знание и свободное владение фактическим материалом по теме; умеет использовать понятийный аппарат при анализе заявленной проблемы.

- **Деловая ситуация (деловая игра)** - студент легко ориентируется в содержании учебного материала, свободно пользуется понятийным аппаратом, обладает умением связывать теорию с практикой, решать практические задачи, высказывать и обосновывать свои суждения; предполагает грамотное, логическое изложение своей позиции; поведение игрока естественное, речь уверенная, в ходе игры использует наглядные материалы (реквизит, слайды);

Демонстрация и защита контрольных заданий (четыре заданий) оценивается до 40 баллов (**максимальное количество баллов**).

4.2.3. Критерии оценивания итогового теста:

30 баллов	20 баллов	10 баллов	5 баллов	0 баллов
20 выполненных заданий (100%)	18 выполненных заданий (90%)	15 выполненных заданий (75%)	10 выполненных заданий (50%)	менее 10 выполненных заданий

Максимальное количество баллов – 30.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

- критерии и уровни деловой карьеры;



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет экономики и управления
Кафедра прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств по дисциплине «Деловая карьера и самоменеджмент»
по направлению подготовки 38.03.03 "Управление персоналом" направленности (профилю)
Управление персоналом в организации
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 20 из 22

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

- понятие, сущность, структуру, динамику и детерминанты профессионально-личностного развития;
- типичные причины возникновения и динамику кризисов развития деловой карьеры персонала в организации.

Уметь:

- оптимизировать свою профессиональную деятельность;
- распознавать модели самоменеджмента;
- ориентироваться в технологиях профессионального становления.

Владеть:

- навыками саморегуляции;
- методами содействия профессионально-личностному развитию;
- методами управления развитием персонала в организации

Зачтено			Незачтено
Высокий уровень освоения проверяемых компетенций	Средний уровень освоения проверяемых компетенций	Базовый уровень освоения проверяемых компетенций	Недостаточный уровень освоения проверяемых компетенций

4.3. Результаты промежуточной аттестации и уровни сформированности компетенций

При подведении итогов учитываются результаты текущей аттестации. Полученные за текущую аттестацию баллы суммируются с баллами, полученными за каждый этап при прохождении промежуточной аттестации.

При успешном (удовлетворительном) усвоении дисциплины и получении итоговой оценки - критериальный показатель – **зачтено**.

Критерии итоговой оценки

«Зачтено» - студент обнаруживает систематические и глубокие знания по темам дисциплины; владеет материалами основной и дополнительной литературы, рекомендованной программой курса; глубоко понимает взаимосвязь основных понятий дисциплины в их значении для приобретаемой профессии; умеет связать теоретические основы методологии науки с процессом исследования; проявляет творческие способности в понимании, изложении и использовании учебно-программного материала.

«Незачтено» - студент обнаруживает существенные пробелы в знаниях



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет экономики и управления
Кафедра прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств по дисциплине «Деловая карьера и самоменеджмент»
по направлению подготовки 38.03.03 "Управление персоналом" направленности (профилю)
Управление персоналом в организации
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1	стр. 21 из 22	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	---------------	------------------------	---------------

основного учебного материала, допускает принципиальные ошибки в трактовке основных концепций и категорий курса, не понимает специфику количественных и качественных методов, фундаментальных и прикладных исследований.

Таблица перевода итоговых баллов в традиционную (пятибалльную) систему оценок:

Баллы	Оценка
100 - 61	Зачтено
60 - 0	Незачтено

Особенности проведения процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья обозначены в рабочей программе дисциплины (модуля).

Уровни сформированности компетенций определяется следующим образом:

1. **Высокий уровень** сформированности компетенций:

- студент проявляет формирование компетенций на высоком уровне, готовность к самостоятельной профессиональной деятельности. Владеет системными знаниями техники общения как совокупности конкретных коммуникативных приемов, с применением эффективных стратегий делового общения.

- студент способен аргументировать собственную точку зрения по дискуссионным вопросам дисциплины, решать проблемные вопросы, критически оценивать информацию о состоянии и проблемах развития обратной связи в межличностном общении, формулировать собственные выводы.

2. **Средний уровень** сформированности компетенций:

- студент показывает готовность применять системные знания по осуществлению деловых коммуникаций, умения и навыки внедрять формы делового общения;

- у студента формируется комплексное знание особенностей применения и понимания различных видов и форм общения, умение сбора, анализа и обработки данных, необходимых для организации взаимодействия в процессе делового общения.

3. **Базовый уровень** сформированности компетенций:



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Факультет экономики и управления
Кафедра прикладной экономики и маркетинга

Фонд оценочных средств по дисциплине «Деловая карьера и самоменеджмент»
по направлению подготовки 38.03.03 "Управление персоналом" направленности (профилю)
Управление персоналом в организации
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1	стр. 22 из 22	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	---------------	------------------------	---------------

- студент предполагает формирование компетенций на начальном уровне: знание основных положений организации деловых коммуникаций;

- студент способен отвечать на вопросы в форме закрытого теста.

Количество правильных ответов – не менее 50%.

4. **Низкий уровень** сформированности компетенций соответствует оценке **незачтено**.

