

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Таскаев Сергей Вадимович

Должность: Ректор

Дата подписания: 16.09.2025 15:14:49

Уникальный программный ключ:

04c19ed8bb98f3b6cb77a486b9a8788b8322525



МИНОБРАЗОВАНИЯ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)

Факультет 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, очно-заочная

Челябинск 2025 г.



МИНОБРНАУКИ РОССИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет 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 № \_\_\_\_\_

## 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 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 № \_\_\_\_\_

## 1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Направление подготовки: *38.03.03 Управление персоналом*

Направленность (профиль):

*Управление персоналом в организации*

Дисциплина: **Деловая карьера и самоменеджмент**

Семестр (семестры) изучения: 2

Форма (формы) промежуточной аттестации: *зачет*

Для оценки результатов изучения дисциплины используется **балльно-рейтинговая система**.

## 2. ПЕРЕЧЕНЬ ФОРМИРУЕМЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ И ЭТАПЫ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ

### 2.1. Компетенции, закреплённые за дисциплиной

Изучение дисциплины «Деловая карьера и самоменеджмент» направлено на формирование следующих компетенций:

Коды компет. (по ФГОС)	Содержание компетенций, согласно ФГОС	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
<b>УК-6</b>	- Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	<b>Знать</b> – демонстрирует понимание основных принципов самообразования, профессионального и личностного развития. <b>Уметь</b> – определяет свои личные ресурсы и возможности для достижения поставленной цели. <b>Владеть</b> – демонстрирует умение рационального распределения временных и/или иных ресурсов.
<b>ПК-4</b>	- Способен участвовать в организации и проведении мероприятий по развитию персонала	<b>Знать</b> – демонстрирует знание методов развития персонала и построения профессиональной карьеры. <b>Уметь</b> – подготавливает проекты документов, определяющих порядок развития персонала и построения профессиональной карьеры.



МИНОБРНАУКИ РОССИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет 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 № \_\_\_\_\_

**Владеть** – оценивает и анализирует эффективность мероприятий по развитию персонала, подготавливает предложения по самоменеджменту.

### 3. СОДЕРЖАНИЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

#### 3.1 Виды оценочных средств\*

№ п/п	Код компетенции/ планируемые результаты обучения	Контролируемые темы/ разделы	Наименование оценочного средства для текущего контроля	Наименование оценочного средства на промежуточной аттестации
1	<b>УК-6, ПК-4</b> <b>Знать</b> – особенности эволюции карьеры. <b>Уметь</b> – анализировать принципы организации карьеры. <b>Владеть</b> – способностью оценки деловой карьеры.	Деловая карьера как социально-экономическая категория	Конспект, открытый тест, вопросы для устного опроса (собеседования)	Закрытый тест, Теоретические вопросы к зачету №1,2,3,4,5,6,7,8,9,10
2	<b>УК-6, ПК-4</b> <b>Знать</b> – особенности построения фундамента карьеры: профессия и квалификация. <b>Уметь</b> – анализировать основные характеристики карьерных лестниц. <b>Владеть</b> – навыками управления построения деловой карьеры.	Профессиональная адаптированность субъекта построения деловой карьеры	Блок-схема, открытый тест, вопросы для устного опроса (собеседования)	Закрытый тест, Теоретические вопросы к зачету №11,12,13,14,15,16,17,18,19,20
3	<b>УК-6, ПК-4</b> <b>Знать</b> – особенности формирования профессионализма и компетентности. <b>Уметь</b> – оценивать уровни	Самопрезентация и самопродвижение в карьере	Конспект, открытый тест, вопросы для устного	Закрытый тест, Теоретические вопросы к зачету №21,22,23,24,25,26,27,28,29,



МИНОБРНАУКИ РОССИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет 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 № _____
----------------------	--------------	------------------------	---------------

	профессионализма. <b>Владеть</b> – способностью формирования технологий самопрезентации и самопродвижения в организации.		опроса (собеседования)	30
4	<b>УК-6, ПК-4</b> <b>Знать</b> – особенности развития профессиональных склонностей, ценностей, ориентации в карьере. <b>Уметь</b> – формировать собственный тайм-менеджмент как инструмент формирования карьерного роста. <b>Владеть</b> – навыками стратегии контроля за достижениями и карьерными процессами	Технология разработки личностного плана развития деловой карьеры. Самоменеджмент	Деловая ситуация, открытый тест, вопросы для устного опроса (собеседования)	Закрытый тест, Теоретические вопросы к зачету №31,32,33,34, 35,36,37,38,39, 40
	<b>УК-6, ПК-4</b>	Итоговое задание по дисциплине	Закрытый тест	Закрытый тест

*\*Типовые задания, критерии и показатели оценивания в рамках текущего контроля представлены в рабочей программе по дисциплине. Полные комплекты оценочных средств и контрольно-измерительных материалов хранятся на кафедре и являются учебно-методическими материалами ограниченного (конфиденциального) пользования.*

### 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 тестирования<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Тесты открытые со свободным кратким ответом



МИНОБРНАУКИ РОССИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет 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.
33.	Возрастные кризисы, переживаемые в профессиональной карьере.



МИНОБРНАУКИ РОССИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет 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 № _____
----------------------	--------------	------------------------	---------------

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 заданий<sup>2</sup>

№ п/п	Формулировка задания	
	Тема задания	Вопросы задания
1	<b>Конспект</b> (подготовить материал в объеме от 5 до 10 страниц печатного текста) по теме: <b>Деловая карьера как социально-экономическая категория</b>	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. <b>*Дополнительные темы для самостоятельной разработки и дополнительного доклада:</b> - Оценка карьерных компетенций. - Теория и практика трудоустройства. - Карьера молодого специалиста. - Формирование резерва кадров и планирование деловой карьеры.
2	<b>Блок-схема</b> (представить в виде презентации или наглядного изображения) по теме: <b>Профессиональная</b>	Используя теоретико-методологические основы анализа содержания профессиональной деятельности и продвижение работника по деловой карьере, разработать и представить блок

<sup>2</sup> 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 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 № \_\_\_\_\_

	<b>адаптированность субъекта построения деловой карьеры</b>	- схему "Роль и культура организации в процессе управление деловой карьерой". Рассмотреть концепции развития управления карьерой персонала на внутрифирменном рынке труда.
3	<b>Конспект</b> (подготовить материал в объеме от 5 до 10 страниц печатного текста) по теме: <b>Самопрезентация и самопродвижение в карьере</b>	1. Профессионализм и компетентность. 2. Уровни профессионализма. 3. Технологии самопрезентации и самопродвижения в организации. 4. Самомаркетинг как основа становления карьеры. <b>*Дополнительные темы для самостоятельной разработки и дополнительного доклада:</b> - Карьерный рост и личностное развитие как проектирование самого себя. - Направления профессионального роста и его возрастные этапы. - Американский опыт управления карьерой. - Японский опыт управления карьерой.
	<b>Деловая ситуация</b> (подготовить сценарий в виде печатного текста, выделить аудиторию, распределение ролей между участниками, уточнить игровое время, обозначить искомые результаты) по теме: <b>Технология разработки личностного плана развития деловой карьеры. Самоменеджмент</b>	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 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 теста<sup>3</sup>

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

<sup>3</sup> В тестовых заданиях необходимо выделить верный ответ



МИНОБРНАУКИ РОССИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет 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) <b>специализированная</b> ; г) горизонтальная; д) центростремительная.
7.	Какие два вида служебно-профессионального продвижения (карьеры) различают с точки зрения практики управления организацией:	а) <b>вертикальное, ступенчатое</b> ; 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) <b>любые работники данного предприятия.</b>
9.	Какой тип карьеры наиболее характерен для японских организаций:	а) <b>специализированная</b> ; б) неспециализированная; в) межорганизационная;



МИНОБРНАУКИ РОССИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет 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) <b>Дж.Холланд</b> ; б) А.Маслоу; в) Ф.Тейлор; г) А.Маслоу; д) У.Оучи.
11.	Карьера - это:	а) <b>индивидуально осознанная позиция и поведение, связанное с трудовым опытом и деятельностью на протяжении рабочей жизни человека;</b> 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) <b>при приеме на работу;</b> 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) <b>Дж. Холланд</b> ; 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 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) <b>внутриорганизационная, межорганизационная;</b> 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) <b>повышения мотивации и закрепления работников;</b> 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) <b>внутриорганизационная;</b> 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) <b>предпринимательской;</b> 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 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) <b>ответы «а» и «б».</b>
19.	Центростремительная карьера:	а) <b>движение к руководству организации;</b> б) повышение квалификации; в) чередование вертикального и горизонтального роста; г) снижение потенциала сотрудника; д) снижение уровня квалификации сотрудника.
20.	Что такое специализированная карьера:	а) <b>когда работник в рамках одной профессии проходит различные стадии карьеры;</b> 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) <b>Ф. Тейлор.</b>
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 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 № \_\_\_\_\_

		<b>в) деятельность, самосознание, общение.</b>
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) <b>позиция индивидуума, проявляющаяся в конкретной ситуации;</b> 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) <b>все перечисленные пункты.</b>
25.	Коммуникация — это:	а) взаимодействие и воздействие людей друг на друга в процессе межличностных отношений; б) <b>обмен информацией между людьми;</b> 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) <b>совокупность стимулов создается самим индивидом;</b> в) это одно и то же.
27.	Из чего складывается конфликт:	а) инцидент + участники; б) <b>конфликтная ситуация + инцидент;</b> в) участники + конфликтная ситуация.
28.	Как называется небольшое объединение из нескольких человек, в котором члены взаимодействуют и сопричастны друг с другом:	а) коллектив; б) <b>группа;</b> в) организация.



МИНОБРНАУКИ РОССИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет 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) <b>конфликтогены.</b>
30.	Система характеристик, связанная с движущими силами духовного развития, с мотивацией и самооценкой - это:	а) <b>потенциал человека;</b> 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) <b>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.</b>
32.	Социализация – это:	а) динамическая система взаимоотношений человека с миром; б) взаимоотношения и воздействия людей друг на друга в процессе межличностных отношений; в) <b>усвоение индивидом социального опыта, в ходе которого формируется конкретная личность.</b>
33.	Что относится к методам преодоления сопротивления изменениям:	а) <b>переговоры;</b> б) принуждение; в) мотивация.



МИНОБРНАУКИ РОССИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет 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) <b>для всей организации в целом</b> г) только для отдельных структур организации
35.	На личных контактах работников организации основана:	а) организационная структура б) профессиональная структура в) <b>неформальная структура</b> г) социально-демографическая структура
36.	Однородность организации по признакам пола, возраста, уровня образования работников называется:	а) гетерогенность б) <b>гомогенность</b> 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) <b>централизованные и децентрализованные</b>
38.	По субъектам взаимодействия в организации выделяются направления коммуникации:	а) вертикальные и линейные б) горизонтальные и восходящие в) <b>вертикальные и горизонтальные</b> г) активные и нисходящие
39.	<b>Назовите, что обязательно следует планировать при управлении рабочим временем:</b> - <i>Отдыхом.</i>	
40.	<b>Стратегия лидера, которая позволяет управлять интенсивностью общения и потоком посетителей, называется:</b> - <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 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 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 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 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
<b>Высокий</b> уровень освоения проверяемых компетенций	<b>Средний</b> уровень освоения проверяемых компетенций	<b>Базовый</b> уровень освоения проверяемых компетенций	<b>Недостаточный</b> уровень освоения проверяемых компетенций

### 4.3. Результаты промежуточной аттестации и уровни сформированности компетенций

При итоговой оценке сформированности компетенций у обучающихся **очно** отделения в рамках дисциплины «Деловая карьера и самоменеджмент» применяется балльно-рейтинговая система оценки.

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



МИНОБРНАУКИ РОССИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет 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 № \_\_\_\_\_

исследования; проявляет творческие способности в понимании, изложении и использовании учебно-программного материала.

«Незачтено» - студент обнаруживает существенные пробелы в знаниях 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,



МИНОБРНАУКИ РОССИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет 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 № _____
----------------------	---------------	------------------------	---------------

анализа и обработки данных, необходимых для организации взаимодействия в процессе делового общения.

3. **Базовый уровень** сформированности компетенций:

- 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**.

