

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:  
ФИО: Таскаев Сергей Валерьевич

Должность: Ректор

Дата подписания: 16.09.2025 15:14:49

Уникальный программный ключ:

04c19ed8bb98f566c6774486b9a87886322929



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 промежуточной аттестации по дисциплине «Психология профессионального развития» по  
направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации»  
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

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

**Фонд оценочных средств  
для промежуточной аттестации  
по дисциплине  
ПСИХОЛОГИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ**

**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 промежуточной аттестации по дисциплине «Психология профессионального развития» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 2

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 промежуточной аттестации по дисциплине «Психология профессионального развития» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 3

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

## 1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Направление подготовки: *38.03.03 Управление персоналом*

Направленность (профиль):

*Управление персоналом в организации*

Дисциплина: **Психология профессионального развития**

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 «Психология профессионального развития» 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. <b>Владеть</b> – оценивает и анализирует эффективность мероприятий по



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 промежуточной аттестации по дисциплине «Психология профессионального развития» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 4

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

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> – понятие и классификацию структуры личности: психические процессы, психические состояния, психические образования, психические свойства. <b>Уметь</b> – организовывать индивидуально-типологические свойства личности. <b>Владеть</b> – способностью формирования отношения личности к труду, к другим людям, коллективу, обществу, к самому себе, к вещам и деньгам.	Профессиональное самоопределение личности	Конспект, открытый тест, вопросы для устного опроса (собеседования)	Закрытый тест, Теоретические вопросы к зачету №1-40
2	<b>УК-6, ПК-4</b> <b>Знать</b> – особенности и характеристики основных ступеней развития субъектности человека. <b>Уметь</b> – анализировать факторы, влияющие на стадии профессионального становления личности. <b>Владеть</b> – навыками	Профессиональное становление личности	Блок-схема, открытый тест, вопросы для устного опроса (собеседования)	Закрытый тест, Теоретические вопросы к зачету №1-40



Версия документа - 1	стр. 5	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № ____
----------------------	--------	------------------------	--------------

	формирования и управления процессом профессионального становления личности.			
3	<b>УК-6, ПК-4</b> <b>Знать</b> – особенности и характеристики формирования профессионализма и компетентности. <b>Уметь</b> – управлять процессом повышения профессионального мастерства. <b>Владеть</b> – умением оценивать основные критерии профессионализма.	Психология профессионализма	Конспект, открытый тест, вопросы для устного опроса (собеседования)	Закрытый тест, Теоретические вопросы к зачету №1-40
4	<b>УК-6, ПК-4</b> <b>Знать</b> – особенности и характеристики формирования профессиональных кризисов, условия их возникновения и преодоления. <b>Уметь</b> – анализировать способы профилактики профессионального здоровья для преодоления профессиональных кризисов. <b>Владеть</b> – способностью решать профессиональные задачи деятельности на основе методов преодоления профессиональных	Психология профессиональных кризисов	Деловая ситуация, открытый тест, вопросы для устного опроса (собеседования)	Закрытый тест, Теоретические вопросы к зачету №1-40



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 промежуточной аттестации по дисциплине «Психология профессионального развития» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1	стр. 6	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	--------	------------------------	---------------

кризисов.				
	<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>

№ п/п	Формулировка вопроса
1.	Что является предметом психологии профессионального развития?
2.	Что означает понятие «профессия»?
3.	Что означает понятие «специальность»?
4.	Что означает понятие «профессиональное самоопределение»?
5.	Что означает понятие «квалификация работника»?
6.	В каком случае происходит первичная профессиональная адаптация?
7.	В каком случае происходит вторичная профессиональная адаптация?
8.	Что означает понятие «профессиональное развитие»?
9.	Что означает понятие «психологическое содействие профессиональному развитию личности»?
10.	Что относится к внешним критериям профессионализма?
11.	Что относится к внутренним критериям профессионализма?
12.	Что характерно для фазы экстенсивного развития профессионализма?
13.	Что характерно для стадии деградации профессионализма?
14.	Что характерно для стадии стагнации профессионализма?
15.	Что характерно для стадии интенсивного развития профессионализма?
16.	Чем характеризуется адаптивная модель становления профессиональной деятельности?

<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 промежуточной аттестации по дисциплине «Психология профессионального развития» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 7

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

17.	Чем характеризуется модель профессионального развития?
18.	Что является движущей силой развития специалиста?
19.	Что характерно для стадии профессионального развития «зарождение профессионально ориентированных интересов и склонностей»?
20.	Что характерно для стадии профессионального развития «обучение в коллеже или ВУЗе»?
21.	Что характерно для стадии профессионального развития «осознанный, желанный или вынужденный выбор профессии»?
22.	Что характерно для стадии профессионального развития «вхождение в новые социально-экономические условия и профессиональные отношения»?
23.	Что характерно для стадии профессионального развития «реализация профессиональной деятельности относительно устойчивыми и оптимальными для работника способами»?
24.	Что характерно для стадии профессионального развития «реализация профессиональной деятельности на нормативно-репродуктивном уровне»?
25.	Что характерно для стадии профессионального развития «выработка собственной профессиональной позиции, высокое качество и производительность труда»?
26.	Что характерно для стадии профессионального развития «высокая творческая и социальная активность личности, продуктивный уровень профессиональной деятельности»?
27.	Что является критерием успешности профессиональной адаптации?
28.	Что относится к понятию «профессиональный рост»?
29.	Что относится к понятию «карьера»?
30.	Что относится к понятию «профессиональное продвижение»?
31.	Что означает понятие «интегральное единство профессиональной компетентности, субъективного опыта и профессионально важных качеств работника»?
32.	Что означает понятие «достижение совершенства, максимальной зрелости, вершины в целенаправленном и прогрессивном развитии человека»?
33.	Что означает в профессиональном кризисе: «когда по тем или иным причинам в субъективной картине жизненного пути слабо представлены реализованные связи событий жизни (человек недооценивает свои достижения в прошлом и не усматривает существенных событий, полезных с точки зрения настоящего и будущего)»?



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 промежуточной аттестации по дисциплине «Психология профессионального развития» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1	стр. 8	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	--------	------------------------	---------------

34.	Что означает в профессиональном кризисе: «когда в сознании слабо представлены потенциальные связи событий, проекты, планы и мечты о будущем»?
35.	Что означает в профессиональном кризисе: «когда по тем или иным причинам в субъективной картине жизненного пути слабо представлены актуальные связи, ведущие от прошлого и настоящего в будущее (душевная усталость после длительного периода упорной работы или затруднённая ориентация в сложном потоке внешних явлений)»?
36.	Что означает в профессиональной компетентности: «владение деятельностью на высоком профессиональном уровне, включая не только наличие специальных знаний, но и умение применить их на практике»?
37.	Что означает в профессиональной компетентности: «владение способами совместной деятельности, принятыми в профессиональном сообществе и приемами профессионального общения»?
38.	Что означает в профессиональной компетентности: «владение способами самовыражения и саморазвития, способность планировать свою деятельность и самостоятельно принимать решения»?
39.	Что означает в профессиональной компетентности: «владение приемами саморегуляции, готовность к профессиональному росту, наличие устойчивой профессиональной мотивации»?
40.	Что означает в профессиональной компетентности: «человек уже работает, но не обладает полным набором качеств настоящего профессионала, результативность деятельности невысока»?

### 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>Профессиональное самоопределение личности</b>	1. Разработка и применение профессиограммы. 2. Общая характеристика основных ступеней развития субъектности человека. <b>*Дополнительные темы для</b>

<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 промежуточной аттестации по дисциплине «Психология профессионального развития» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 9

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_

		<b>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>Профессиональное становление личности</b>	Используя теоретико-методологические основы анализа содержания профессиональной деятельности, разработать и представить блок - схему "Стадии профессионального становления личности". Рассмотреть профессиональный рост как модели становления профессиональной деятельности.
3	<b>Конспект</b> (подготовить материал в объеме от 5 до 10 страниц печатного текста) по теме: <b>Психология профессионализма</b>	1. Профессионализм и компетентность. 2. Уровни профессионализма. 3. Критерии профессионализма. 4. Пути достижения вершин профессионализма. <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.



Версия документа - 1	стр. 10	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	---------	------------------------	---------------

4	<p><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>Психология профессиональных кризисов</b></p>	<p>Используя теоретико-методологические основы профессиональных кризисов, разработать и представить сценарий деловой ситуации с учетом следующих аспектов:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Синдром эмоционального выгорания.</li><li>2. Психотехнологии преодоления кризисов профессионального становления.</li><li>3. Пути профилактики профессионального здоровья.</li></ol>
---	--	---

### 3.2.3 База вопросов итогового теста<sup>3</sup>

1. Что является предметом психологии профессионального развития?

- 1) личностные качества человека;
- 2) индивидуальные свойства человека;
- 3) взаимодействие человека с миром профессий;**
- 4) возрастное развитие человека.

2. Что означает понятие «профессия»?

- 1) деятельность группы людей;
- 2) форма взаимодействия людей в социуме;
- 3) род занятий человека;
- 4) область приложения физических и духовных сил человека.**

3. Что означает понятие «специальность»?

- 1) необходимый для выполнения определённого вида деятельности комплекс специальных знаний, умений и навыков;**
- 2) исторически возникшие формы трудовой деятельности;
- 3) способ достижения необходимых результатов деятельности;
- 4) комплекс личностных свойств и качеств человека.

4. Что означает понятие «профессиональное самоопределение»?

- 1) процесс самоактуализации личности;

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



**2) осознанное нахождение человеком смыслов выполняемой работы;**

3) способ выбора профессионального пути;

4) отношение человека к своей работе.

5. Что означает понятие «квалификация работника»?

**1) степень и вид подготовленности;**

2) уровень образования;

3) уровень самоактуализации личности;

4) отношение к работе.

6. Что из перечисленного НЕ является признаком квалификации?

1) уровень усвоения знаний, умений и навыков;

2) выраженность компетентностей и компетенций;

3) способность рационально организовывать и планировать свою работу;

**4) способность эффективно действовать в экстремальных условиях.**

7. Что из перечисленного НЕ входит в содержание профессиональной адаптации?

**1) привыкание к режимным требованиям;**

2) обучение жизни в новых социально-профессиональных и организационно-экономических условиях;

3) нахождение своего профессионального места в структуре предприятия;

4) включение в систему межличностных связей и отношений.

8. В каком случае происходит первичная профессиональная адаптация?

1) поступление в профессиональное учебное заведение;

**2) поступление молодого специалиста на работу;**

3) вынужденная смена места работы;

4) выход на пенсию.

9. В каком случае происходит вторичная профессиональная адаптация?

1) поступление в профессиональное учебное заведение;

2) поступление молодого специалиста на работу;

**3) вынужденная смена места работы;**

4) выход на пенсию.

10. Что означает понятие «профессиональное развитие»?

1) накопление знаний, умений и навыков;



- 2) получение профессионального образования;
- 3) процесс изменения человека как субъекта труда;**
- 4) трудовой стаж работника.

11. Что НЕ относится к факторам, детерминирующим профессиональное развитие личности?

- 1) возрастные психологические изменения человека во времени;
- 2) развитие и преобразование ведущей деятельности субъекта;
- 3) непрерывное профессиональное образование;
- 4) текущее материальное положение.**

12. О какой стадии профессионального развития идёт речь: «зарождение профессионально ориентированных интересов и склонностей»?

- 1) стадия аморфной оптации;**
- 2) стадия оптации;
- 3) стадия профессиональной подготовки;
- 4) стадия профессиональной адаптации.

13. О какой стадии профессионального развития идёт речь: «обучение в коллеже или ВУЗе»?

- 1) стадия аморфной оптации;
- 2) стадия оптации;
- 3) стадия профессиональной подготовки;**
- 4) стадия профессиональной адаптации.

14. О какой стадии профессионального развития идёт речь: «осознанный, желанный или вынужденный выбор профессии»?

- 1) стадия аморфной оптации;
- 2) стадия оптации;**
- 3) стадия профессиональной подготовки;
- 4) стадия профессиональной адаптации.

15. О какой стадии профессионального развития идёт речь: «вхождение в новые социально-экономические условия и профессиональные отношения»?

- 1) стадия аморфной оптации;
- 2) стадия оптации;
- 3) стадия профессиональной подготовки;
- 4) стадия профессиональной адаптации.**



16. О какой стадии профессионального развития идёт речь: «реализация профессиональной деятельности относительно устойчивыми и оптимальными для работника способами»?

- 1) **стадия первичной профессионализации;**
- 2) стадия становления профессионала;
- 3) стадия профессионального мастерства;
- 4) стадия профессиональной адаптации.

17. О какой стадии профессионального развития идёт речь: «реализация профессиональной деятельности на нормативно-репродуктивном уровне»?

- 1) стадия первичной профессионализации;
- 2) стадия становления профессионала;
- 3) стадия профессионального мастерства;
- 4) **стадия профессиональной адаптации.**

18. О какой стадии профессионального развития идёт речь: «выработка собственной профессиональной позиции, высокое качество и производительность труда»?

- 1) стадия первичной профессионализации;
- 2) **стадия становления профессионала;**
- 3) стадия профессионального мастерства;
- 4) стадия профессиональной адаптации.

19. О какой стадии профессионального развития идёт речь: «высокая творческая и социальная активность личности, продуктивный уровень профессиональной деятельности»?

- 1) стадия первичной профессионализации;
- 2) стадия становления профессионала;
- 3) **стадия профессионального мастерства;**
- 4) стадия профессиональной адаптации.

20. С чем НЕ связан переход личности от одной стадии профессионального развития к другой?

- 1) с психической напряжённостью личности;
- 2) с изменением социальной ситуации развития;
- 3) с кризисами профессионального становления;
- 4) **с изменением политических взглядов человека.**



21. Что означает понятие «психологическое содействие профессиональному развитию личности»?

- 1) **поддержка личности в социально-профессиональных ситуациях;**
- 2) психологическое сопровождение;
- 3) психотерапевтическая помощь;
- 4) социальная помощь.

22. Что НЕ является критерием успешности профессиональной адаптации?

- 1) освоение новой профессиональной деятельности;
- 2) соответствие реальной и требуемой компетентности;
- 3) приспособление имеющегося опыта и стиля профессиональной деятельности к требованиям нового рабочего места;
- 4) **изменение привычного образа жизни.**

23. Что НЕ относится к понятию «профессиональный рост»?

- 1) приобретение опыта;
- 2) **продвижение по службе;**
- 3) совершенствование квалификации;
- 4) достижение вершин профессионализма.

24. Что НЕ относится к понятию «карьера»?

- 1) продвижение в сфере общественной деятельности;
- 2) продвижение в сфере служебной деятельности;
- 3) **совершенствование квалификации;**
- 4) продвижение в сфере профессиональной деятельности.

25. Что НЕ относится к понятию «профессиональное продвижение»?

- 1) достижение высокого профессионального статуса;
- 2) рост профессиональной компетентности;
- 3) занятие определённой должности;
- 4) **увеличение стажа работы.**

26. О каком понятии идёт речь: «интегральное единство профессиональной компетентности, субъективного опыта и профессионально важных качеств работника»?

- 1) субъектность;
- 2) индивидуальность;



### 3) профессиональная компетенция;

#### 4) профпригодность.

27. О каком понятии идёт речь: «достижение совершенства, максимальной зрелости, вершины в целенаправленном и прогрессивном развитии человека»?

1) акме;

2) личность;

3) субъектность;

4) индивидуальность.

28. О каком профессиональном кризисе идёт речь: «когда по тем или иным причинам в субъективной картине жизненного пути слабо представлены реализованные связи событий жизни (человек недооценивает свои достижения в прошлом и не усматривает существенных событий, полезных с точки зрения настоящего и будущего)»?

1) кризис адаптации;

2) кризис нереализованности;

3) кризис опустошённости;

4) кризис бесперспективности.

29. О каком профессиональном кризисе идёт речь: «когда в сознании слабо представлены потенциальные связи событий, проекты, планы и мечты о будущем»?

1) кризис адаптации;

2) кризис нереализованности;

3) кризис опустошённости;

4) кризис бесперспективности.

30. О каком профессиональном кризисе идёт речь: «когда по тем или иным причинам в субъективной картине жизненного пути слабо представлены актуальные связи, ведущие от прошлого и настоящего в будущее (душевная усталость после длительного периода упорной работы или затруднённая ориентация в сложном потоке внешних явлений)»?

1) кризис адаптации;

2) кризис нереализованности;

3) кризис опустошённости;

4) кризис бесперспективности.



31. О каком виде профессиональной компетентности по А.К.Марковой идёт речь: «владение деятельностью на высоком профессиональном уровне, включая не только наличие специальных знаний, но и умение применить их на практике»?

- 1) **деятельностная (специальная);**
- 2) социальная;
- 3) личностная;
- 4) индивидуальная.

32. О каком виде профессиональной компетентности по А.К.Марковой идёт речь: «владение способами совместной деятельности, принятыми в профессиональном сообществе и приемами профессионального общения»?

- 1) деятельностная (специальная);
- 2) **социальная;**
- 3) личностная;
- 4) индивидуальная.

33. О каком виде профессиональной компетентности по А.К.Марковой идёт речь: «владение способами самовыражения и саморазвития, способность планировать свою деятельность и самостоятельно принимать решения»?

- 1) деятельностная (специальная);
- 2) социальная;
- 3) **личностная;**
- 4) индивидуальная.

34. О каком виде профессиональной компетентности по А.К.Марковой идёт речь: «владение приемами саморегуляции, готовность к профессиональному росту, наличие устойчивой профессиональной мотивации»?

- 1) деятельностная (специальная);
- 2) социальная;
- 3) личностная;
- 4) индивидуальная.

35. О какой стадии профессионализма идёт речь: «человек уже работает, но не обладает полным набором качеств настоящего профессионала, результативность деятельности невысока»?

- 1) **допрофессионализм;**
- 2) профессионализм;



- 3) суперпрофессионализм;
- 4) послепрофессионализм.

36. Что относится к внешним критериям профессионализма?

- 1) **результативность деятельности;**
- 2) профессионально важные качества;
- 3) мотивация деятельности;
- 4) уровень заработной платы.

37. Что относится к внутренним критериям профессионализма?

**- профессиональная самооценка и уровень притязаний.**

38. О каком понятии идёт речь: «значимость для человека профессии и профессиональной деятельности как средства удовлетворения своих потребностей и развития своего индивидуального ресурса»?

**- профессиональная идентичность.**

39. О каком понятии идёт речь: «умение человека соотносить свои профессиональные возможности и потребности с предъявляемыми к нему профессиональными требованиями»?

**- профессиональная зрелость;**

40. О каком понятии идёт речь: «степень соответствия профессионализма человека предъявляемым к нему социально- профессиональным требованиям»?

**- профессиональная зрелость;**

## **4. ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ**

### **4.1. Порядок проведения промежуточной аттестации**

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.



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 промежуточной аттестации по дисциплине «Психология профессионального развития» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 18

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

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 «**Психология профессионального развития**». 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: проблемных заданий;
- итоговым тестом.

## 4.2. Критерии оценивания промежуточной аттестации по видам оценочных средств

### 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	Ответ последовательный, вывод четкий, логичный	30



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 промежуточной аттестации по дисциплине «Психология профессионального развития» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

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

<b>практических ситуаций</b>		
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

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 несущественны (4 заданий по 7 балла)	28
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

#### 4.2.3. Критерии оценивания итогового теста:

30 баллов	20 баллов	10 баллов	5 баллов	0 баллов
20 выполненных заданий	18 выполненных заданий	15 выполненных заданий	10 выполненных заданий	менее 10 выполненных заданий



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 промежуточной аттестации по дисциплине «Психология профессионального развития» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 20

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

(100%)

(90%)

(75%)

(50%)

Максимальное количество баллов – 30.

### В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

#### Знать:

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

#### Уметь:

- оптимизировать свою профессиональную деятельность;
- распознавать модели становления профессиональной деятельности;
- ориентироваться в моделях профессионального становления, наиболее часто встречающихся в организациях.

#### 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 «**Психология профессионального развития**» 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**.



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 промежуточной аттестации по дисциплине «Психология профессионального развития» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 21

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

### 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 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 методами оценки психофизиологических свойств человека навыками предупреждения и профилактики профессионального выгорания и профессиональной деформации личности.

- студент способен аргументировать собственную точку зрения по дискуссионным вопросам дисциплины, решать проблемные вопросы, критически оценивать профессиональный управленческий комплекс руководителя, формулировать собственные выводы.

2. **Средний уровень** 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 промежуточной аттестации по дисциплине «Психология профессионального развития» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

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

- студент показывает готовность применять системные знания по осуществлению умения различать состояния психической адаптации и дезадаптации; адекватно оценивать и прогнозировать работоспособность человека; выявлять динамику и формы процесса адаптации; определять группы факторов, влияющих на процесс адаптации, которые усиливают или уменьшают компенсаторные возможности и ресурсы человека.;

- у студента формируется комплексное знание особенностей применения и понимания профессионального управленческого комплекса руководителя.

### 3. **Базовый уровень** сформированности компетенций:

- студент предполагает формирование компетенций на начальном уровне: формируется общее представление об основах оптимизации режимов труда и отдыха для различных категорий персонала; понятия структуры личности и ее влияние на особенности трудового поведения индивидуумов; факторов, оказывающих влияние на эффективность и качество профессиональной деятельности; умение ориентироваться в методах и принципах;

- студент способен отвечать на вопросы в форме закрытого теста. Количество правильных ответов – не менее 50%.

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

