



Муниципальное образовательное автономное учреждение высшего образования  
«Воронежский институт экономики и социального управления»  
(МОАУ ВО «ВИЭСУ»)

---

Факультет Экономики и управления  
Кафедра психологии и социально-гуманитарных дисциплин

## **ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**

по дисциплине  
«Акмеология управления карьерой и личной эффективностью  
(тайм-менеджмент)»

**Направление подготовки**  
**37.03.01 Психология**

**Уровень высшего образования - бакалавриат**

**Воронеж 2023**

---

### 1. Этапы формирования компетенций в процессе освоения дисциплины

№ п/п	Модули/разделы/темы дисциплины	Индекс контролируемой компетенции	Оценочные средства		Технология оценки (способ контроля)
			наименование	№№ заданий	
1.	Раздел 1. Профессиональная карьера личности	УК-6.2	Вопросы к зачету	1, 2, 4-7, 14, 27	Оценка преподавателем устного ответа на зачете  Оценка контрольной работы Обсуждение в группе Обсуждение в группе Обсуждение в группе Оценка преподавателем Оценка преподавателем Оценка преподавателем
			Самоконтроль	1-58	
			Контрольная работа	1	
			Творческое задание	6	
			Домашнее задание	1 (2, 4, 5, 6 (разделы)); 2	
			Круглый стол	1, 3	
			Практические задания	-	
Ситуационные задачи	-				
Тесты	B1; B2				
2.	Раздел 2. Стратегии профессиональной карьеры	УК-6.2	Вопросы к зачету	9, 10, 16,	Оценка преподавателем устного ответа на зачете  Оценка контрольной работы Обсуждение в группе Обсуждение в группе Обсуждение в группе Оценка преподавателем Оценка преподавателем Оценка преподавателем
			Самоконтроль	1-58	
			Контрольная работа	4-8	
			Творческое задание	5	
			Домашнее задание	1 (2-5 (разделы)); 2	
			Круглый стол	2	
			Практические задания	1-4	
Ситуационные задачи	-				
Тесты	B1; B2				
3.	Раздел 3. Успешность карьеры личности	УК-6.2	Вопросы к зачету	3, 11, 12, 15,	Оценка преподавателем устного ответа на зачете  Оценка контрольной работы Обсуждение в группе Обсуждение в группе Обсуждение в группе Оценка преподавателем Оценка преподавателем Оценка преподавателем
			Самоконтроль	1-58	
			Контрольная работа	2, 3, 9, 20,21	
			Творческое задание	4	
			Домашнее задание	1 (2, 4, 5, 6 (разделы)); 2	
			Круглый стол	2, 3	
			Практические задания	-	
Ситуационные задачи	-				
Тесты	B1; B2				
4.	Раздел 4. Подходы к исследованию профессиональной и должностной карьеры	УК-6.2	Вопросы к зачету	8, 13, 18, 19, 20, 21, 23, 25,	Оценка преподавателем устного ответа на зачете  Оценка контрольной работы Обсуждение в группе Обсуждение в группе
			Самоконтроль	1-58	
			Контрольная работа	2, 10-12	
			Творческое задание	3	
Домашнее задание	1 (2, 4, 6 (раз-				

			Круглый стол Практические задания Ситуационные задачи Тесты	дела)); 2 4 - 1-12 В1; В2	Обсуждение в группе Оценка преподавателем Оценка преподавателем Оценка преподавателем
5.	Раздел 5. Тайм-менеджмент	УК-6.1 УК-6.2	Вопросы к зачету Самоконтроль Контрольная работа Творческое задание Домашнее задание Круглый стол Практические задания Ситуационные задачи Тесты	17, 22, 24, 26, 28, 29, 30 1-58 13-19 1, 2 1 (1, 7); 2 1 1-4 - В1; В2	Оценка преподавателем устного ответа на зачете  Оценка контрольной работы Обсуждение в группе Обсуждение в группе Обсуждение в группе Оценка преподавателем Оценка преподавателем Оценка преподавателем

## 2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

### 2.1. Вопросы к зачету

1. Специфика предмета акмеологии профессиональной карьеры личности.
2. Объект и субъект карьеры.
3. Профориентация, как необходимый этап успешной карьеры личности.
4. Профессиональная карьера личности. Определение сущности карьеры.
5. Особенности внутриорганизационной карьеры.
6. Основные модели карьеры.
7. Виды и типы карьеры.
8. Методологические проблемы акмеологии профессиональной карьеры личности.
9. Стадии карьеры: особенности, содержание, основные цели и задачи, проблемы перехода.
10. Этапы развития субъекта карьеры. Этапы формирования резерва кадров.
11. Понятие «успешности» карьеры.
12. Механизмы и критерии успешного карьерного продвижения.
13. Диагностика и развитие карьерной компетентности.
14. Концепция поливариативной карьеры профессионала и руководителя.
15. Особенности успешной карьеры женщин.
16. Предпринимательская карьера и ее особенности.
17. Учет и предупреждение кризисов профессиональной карьеры личности как один из факторов ее успешности.
18. Основные подходы к исследованию профессиональной и должностной карьеры.
19. Основные направления современных психолого - акмеологических исследований профессиональной карьеры личности.
20. Акмеологические критерии, показатели и уровни процессов и состояний личности.
21. Акмеологические критерии, показатели и уровни развития профессиональной карьеры личности.
22. Акмеологические условия и факторы оптимизации развития карьеры личности.
23. Акмеологическая диагностика. Акмеограмма.
24. Акмеологическая программа продуктивного развития личностно-профессиональной карьеры.
25. Основные направления прикладных исследований в современной акмеологии и психологии.
26. Акмеологические модели и технологии развития профессиональной карьеры личности.
27. Личность как субъект духовной жизни и жизненного пути, планирования карьерного роста.

28. Индивидуальное планирование карьеры: положительное и отрицательное.
29. Профессиональный коучинг. Долгосрочные, среднесрочные и краткосрочные цели карьеры.
30. Тайм-менеджмент. Основные понятия. Этапы. Обоснование применения.

Для проверки готовности к зачету предлагается ответить на следующие 58 вопросов (промежуточная **самоаттестация**):

1. Как бы вы лично определили термин «карьера»?
2. Что значит - управление деловой карьерой?
3. Управление деловой карьерой как вид деятельности.
4. Управление индивидуальной карьерой и совместной деятельностью.
5. Управление карьерой как потребность и как фактор успеха деятельности.
6. Роль управления карьерой в развитии экономики, производства и общества.
7. Анализ существующих парадигм в понимании управления деловой карьеры.
8. Проанализируйте общность интересов государства, организации и индивида в части достижения работником определенных карьерных целей. Насколько они совместимы?
9. Какие этапы жизненного пути и карьеры работника вы знаете?
10. Насколько жизненные цели и карьерные планы соответствуют друг другу?
11. Каково ваше отношение к различным видам и моделям карьеры?
12. Какие виды карьер на ваш взгляд предпочтительнее?
13. Можно ли говорить о национальных или территориальных особенностях карьеры?
14. В чем суть понятия «управление деловой карьерой»?
15. Каким образом можно структурировать систему управления карьерой?
16. Какими могут быть функции субъектов управления карьерой?
17. Что представляет собой карьера как объект управления?
18. Почему необходимо управлять своей карьерой?
19. Каким образом можно осуществлять управление своей карьерой?
20. Приведите примеры само - мотивации носителя карьеры.
21. Какой вид карьеры для вас наиболее привлекателен?
22. Смогли бы вы сделать несколько карьер?
23. Как вы оцениваете для себя практическую ценность положений теории человеческого капитала?
24. Как вы оцениваете для себя практическую значимость понятия ресурса времени.
25. Что для вас значит инвентаризация и анализ временных затрат.
26. Как можно использовать методы управления своим временем.
27. Принципы и приемы организации времени.
28. Значение планирования.
29. Методика контекстного планирования.
30. Техника долгосрочного планирования карьеры.
31. Основные разделы в системе долгосрочного планирования карьеры.
32. Особенности ежедневного планирования карьеры.
33. Типы задач в планировании рабочего дня.
34. Алгоритм планирования дня для построения личной карьеры.
35. Каковы плюсы и минусы индивидуального управления карьерой?
36. Проанализируйте полноту методики индивидуального планирования карьеры, предложенной финскими специалистами.
37. Чем отличаются долгосрочные карьерные цели от среднесрочных?
38. Какие карьеры вы для себя планируете?
39. Для чего нужна самооценка при построении индивидуальной карьеры?
40. Знаете ли вы что-нибудь о себе такое, чего никогда не смогут определить никакие тесты?
41. Если вас когда-нибудь тестировали, каковы были ваши впечатления?
42. Каким образом можно оценить социальный капитал человека?
43. Что представляет собой контроль как управленческое действие?
44. Есть ли разница между контролем и оценкой?
45. Каковы критерии успешности и не успешности индивидуальной карьеры?
46. Какие критерии успешности и не успешности для вас наиболее значимы?
47. Какие критерии успешности и не успешности наиболее важны для вашего окружения?
48. Чем организация как управленческая деятельность отличается от регулирования?

49. На основании чего проводится корректировка управленческой деятельности в отношении карьеры?

50. Факторы, воздействующие на эффективность управления карьерой в различных культурах.
51. Межгосударственные различия в управлении карьерой: классификация проблем.
52. Анализ собственной мотивации и характеристик.
53. Факторы, влияющие на работоспособность человека.
54. Способы расслабления и обретения спокойствия.
55. Распорядок жизнедеятельности делового человека.
56. Понятие ресурса активности и работоспособности.
57. Методы управления ресурсом активности и работоспособности.
58. Управление работоспособностью: жизненные и временные циклы.

## 2.2. Контрольная работа/темы рефератов

1. Роль профессиональной Я-концепции в современном мире.
2. Оценка регуляции, успешности, эффективности и производительности в профессиональной деятельности.
3. Вхождение человека в профессиональное сообщество на основе толерантности личности.
4. Формирование индивидуального стиля деятельности.
5. Самопознание, самовыражение, развитие и самосовершенствование человека в профессии.
6. Планирование, выбор, построение и реализация карьеры.
7. Влияние жизненной судьбы человека на выбор профессиональной карьеры.
8. Осуществление профессиональной карьеры в стратегии смены профессии.
9. Структура, функция и характеристика профессиональных Я-концепций субъектов различных типов профессий.
10. Субъектно-ориентированная направленность акмеологической диагностики кадров.
11. Акмеологическая диагностика и применение рекомендаций по коррекции и развитию личностных особенностей руководителей и сотрудников.
12. Акмеологическая диагностика соответствия управленческой деятельности специалиста.
13. Осуществление прогрессивного личностно-профессионального развития личности руководителя.
14. Стратегии психолого-акмеологического консультирования в профессиональной сфере деятельности специалиста.
15. Факторы успеха и создание предпосылок для самостоятельного определения клиентом, зависящих от него аспектов и усилий по реализации целей в работе с образом желаемого будущего.
16. Формирование навыков работы в рабочих группах с различным составом по этнической, социальной, конфессиональной и культурной принадлежности.
17. Планирование карьерных процессов в организации.
18. Работа с кадровым резервом и управление карьерой.
19. Управление карьерой молодых специалистов и менеджеров.
20. Гендерные аспекты развития карьеры.
21. Критерии успешности и неуспешности индивидуальной карьеры.

## 2.3. Творческое задание

Формулировка задания: выполнить презентацию по теме «Акмеологическое понимание карьеры» для понимания основ формирования карьеры
1. Психолого-акмеологические основания и средства оптимизации личностно-профессионального развития конкурентноспособного специалиста
2. Развитие профессионализма руководителя и сотрудника в системе непрерывного образования
3. Развиваемые параметры профессионализма руководителя
4. Изменение стиля руководства по мере развития группы
5. Индивидуально-типологическая специфика проявления организованности
6. Особенности ценностной сферы руководителей с различным уровнем акмеологических карьерных ориентаций

## 2.4. Домашнее задание

Формулировка задания
<p>1. Выполнить реферирование одного из источников литературы.</p> <p>1. Абалакова О.В. Офисные технологии [Электронный ресурс]: учебно-методический комплекс для студентов очной и заочной форм обучения по направлениям подготовки: 100100.62 «Сервис», профиль подготовки «Социокультурный сервис», 100400.62 «Туризм», профиль подготовки «Технология и организация экскурсионных услуг», квалификация (степень) выпускника – бакалавр/ Абалакова О.В. - Электрон. текстовые данные. - Кемерово: Кемеровский государственный институт культуры, 2014. - 100 с. - Режим доступа: <a href="http://www.iprbookshop.ru/29692">http://www.iprbookshop.ru/29692</a>.— ЭБС «IPRbooks».</p> <p>2. Беляцкий Н.П. Менеджмент: деловая карьера: Учебник / Н.П. Беляцкий. – Минск: Выш.шк., 2001. – 302 с.</p> <p>3. Деркач А.А. Акмеологические основы развития профессионала / А.А. Деркач. – М.: издательство Московского психолого-социального института; Воронеж: НПО «МОДЕК», 2004. – 732 с.</p> <p>4. Косых Г.В. Акмеологические основы управления карьерой : учебное пособие / Г.В. Косых. - Воронеж : Издательско-полиграфический центр «Научная книга», 2020. – 246 с.</p> <p>5. Косых Г.В. Акмеология: профессиональное и личностное развитие человека : Учебное пособие / Г.В. Косых. - Воронеж : Издательско-полиграфический центр «Научная книга», 2020. – 180 с.</p> <p>6. Пряжников Н.С. Психология труда и человеческого достоинства / Н.С. Пряжников, Е.Ю. Пряжникова. – М.: Академия, 2001. – 480 с.</p> <p>7. Психологическое сопровождение профессиональной деятельности [Электронный ресурс]: хрестоматия/ - Электрон. текстовые данные. - М.: Евразийский открытый институт, 2012. - 800 с. - Режим доступа: <a href="http://www.iprbookshop.ru/14646">http://www.iprbookshop.ru/14646</a>.— ЭБС «IPRbooks».</p>
<p>2. Написать рецензию на одну из статей периодического издания по теме изучаемого предмета.</p> <p>Профессиональные журналы (электронный доступ на официальном сайте).</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. «Акмеология» - адрес сайта <a href="http://akmeology.ru">http://akmeology.ru</a>;</li> <li>2. «Социс» - адрес сайта - адрес сайта <a href="http://www.isras.ru/socis.html">http://www.isras.ru/socis.html</a>;</li> <li>3. «Вопросы психологии» - адрес сайта <a href="http://www.voppsy.ru">http://www.voppsy.ru</a>;</li> <li>4. «Психология в вузе» - адрес сайта <a href="http://psyjournals.ru">http://psyjournals.ru</a>;</li> <li>5. «Психологический журнал» - адрес сайта <a href="http://www.ipras.ru/cntnt/rus/institut_p/psihologic.html">http://www.ipras.ru/cntnt/rus/institut_p/psihologic.html</a>.</li> </ol>

## 2.5. Круглый стол

Формулировка задания: представить доклад (сообщение) по теме дисциплины «Акмеологическое понимание карьеры» в учебной группе, с последующим обсуждением
Раздел 1. Внутриличностные конфликты как основа аутодеструктивного поведения в профессиональном сообществе.
Раздел 2. Проблема планирования карьеры студентов – акмеологический подход.
Раздел 3. Роль профессионального сообщества в успешности развития личности и карьеры сотрудника
Раздел 4. Самореализация личности в профессиональной карьере. Акмеограмма специалиста.

## 2.6. Практические задания

1. На основании изученного материала первого раздела, разработайте индивидуальный:
  - баланс успехов и неудач;
  - жизненный план.
2. Подготовьте и предложите на обсуждение рекомендации по вопросам:
  - как правильно формулировать личные цели;
  - как правильно формулировать профессиональные цели;
  - как избежать «конфликта целей».

3. Разработайте план достижения ваших целей:

- Напишите или скорректируйте описание вашей деятельности
- Выпишите основные цели деятельности и определите основные позиции их достижения.
- Выпишите наиболее важные задания, которые помогут вам выполнить основные позиции по достижению цели.
- Просчитайте свое исполнительское и творческое время.
- Запаситесь временем на случай непредвиденных неудач.

4. Составьте декларацию жизненных целей

## 2.7. Ситуационные задачи

### Ситуация 1

Работники отдела сбыта и отдела рекламы не могут прийти к единому мнению по вопросу, требующему совместных усилий. Они приходят к руководителю и описывают ему сложившуюся ситуацию. Начинается длинная дискуссия с убедительными аргументами с обеих сторон. Скоро все участники беседы понимают, что конечной ее целью является не выработка оптимального решения, а отстаивание собственной точки зрения.

Как в данной ситуации поступить руководителю, чтобы принять правильное решение?

### Ситуация 2

Вы, будучи начальником отдела сбыта, самостоятельно, без ведома Вашего руководителя и без совещания с Вашими коллегами, дали распоряжение об отгрузке Вашей продукции совершенно новому потребителю, так как Вам была предложена выгодная цена за продукцию. Но Ваш новый партнер оказался «фирмой-невидимкой», и Вы не получили оплаты за продукцию. Ваш руководитель в гневе, так как компания понесла огромный ущерб.

В чем Ваша ошибка и как Вы постройте свое объяснение с руководителем?

### Ситуация 3

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

### Ситуация 4

Ваш друг охотно и подолгу может что-нибудь мастерить, читать журналы об устройстве машин и механизмов, другими словами, он интересуется техникой. Вы же охотно ходите в музеи, театры, очень легко знакомитесь с людьми, Вам не составляет труда убедить сверстников или младших поступать так, а не иначе. Решая вопрос о поступлении в вуз, Ваш друг уговаривает Вас поступать вместе с ним в технический университет, который находится в Вашем районе.

Как Вы поступите?

### Ситуация 5

Только что открылась новая вакансия. Она кажется Вам очень заманчивой, хотя у Вас нет опыта в такого рода деятельности. Но так как Вы хорошо себя зарекомендовали, друзья убеждают Вас решиться на это. Вам кажется, что способности позволяют Вам занять эту должность, даже с недостаточным опытом.

Как Вы поступите?

### Ситуация 6

Вам предлагают повышение. Новая должность выше оплачивается и весьма престижна. Но Вы не знаете, будет ли эта работа доставлять Вам удовлетворение, более того, предполагаете, что не будет.

Как Вы поступите?

### Ситуация 7

Кроме законов и методов будущему руководителю нужно знать приемы управления. Приемы используются во всем, в том числе в одежде. Вот, к примеру, какие рекомендации к одежде руководителя даны в одном из западных справочников: «У мужчин одежда может быть любого цвета, но должен преобладать черный как намек на то, что вы готовы участвовать в похоронах любого предложения. Рисунки предпочтительнее в клеточку, галстук успокаивающих тонов. Одежда для женщин может быть

двух видов - отвлекающая и неприступная. В первом случае это платья ярких цветов с большим декольте спереди, сзади и с боков, ткань просвечивающаяся, а белье кружевное и в минимальном количестве. При отвлекающей одежде посетитель забывает, зачем он пришел. Во втором случае рекомендуется строгий костюм, никаких декольте, мини цвета преобладают суровые, вызывающие у посетителя неосознанное желание немедленно уйти».

Какие требования к одежде сотрудников вы возьмете за основу в своей фирме?

#### Ситуация 8

По предложенным ниже характеристикам определите тип руководителя, специалиста. На какой участок его лучше направить?

Вариант А: обладает большим опытом работы и практическими знаниями; хорошо ориентируется в вопросах бизнеса; разбирается в различных технических вопросах, легко ориентируется в технической документации; хорошо знает парк имеющегося на предприятии оборудования; хорошо знаком с организацией и планированием производства.

Вариант Б: имеет представление об учете и отчетности на своем участке работы, знает, откуда можно получить необходимую справку; знает основные вопросы финансирования и кредитования; имеет необходимые экономические знания; имеет представление о проблемах и возможностях автоматизированной обработки информации; не умеет реально оценивать возможные последствия различных нормативных актов и управленческих решений, не может просчитывать их на несколько шагов вперед.

Вариант В: в целом справляется с планированием работы; не решителен, иногда не может своевременно принять необходимые решения; обладает хорошими навыками решения типовых производственных задач на своем участке работы, достаточно разумно действует при производственном сбое; не умеет использовать возможности стимулирования деятельности подчиненных.

#### Ситуация 9

В управлении проектами всегда просматривается связь между возникшей неординарной ситуацией и причинами, ее породившими. Хороший проект-менеджер изучит сложившуюся ситуацию с тем, чтобы понять причины и предотвратить ее повторение. Выберите для каждой из перечисленных ниже ситуаций три причины, которые могли бы к ней привести. Обоснуйте свой выбор.

Ситуации:

- 1) Несвоевременное завершение работ.
- 2) Перерасход затрат.
- 3) Отклонение от стандартов качества.
- 4) Текучесть управленческих кадров.
- 5) Текучесть кадров команды проекта.
- 6) Два функциональных подразделения дублируют друг друга в работе по проекту.

Причины:

- а) Руководство не видит перспективы у данного проекта.
- б) Слишком много проектов ведется в одно и то же время.
- в) Нереальный график.
- г) На стадии планирования не предусмотрены необходимые задания (не дана «вводная»).
- д) Никто конкретно не отвечает за проект в целом.
- е) Слабый контроль за изменениями в ходе разработки проектной документации.
- ж) Недостаточный контроль за изменениями со стороны заказчика.
- з) Слабое понимание сути деятельности проект-менеджера.
- и) Ошибочное назначение на роль проект-менеджера.
- к) Планирование и контроль не взаимосвязаны.
- л) Ресурсы компании перегружены.
- м) Нереальное планирование.
- н) Неверно подсчитаны затраты на проект.
- о) Неудачно расставлены приоритеты проекта.
- п) Плохо организована процедура управления проектом.

#### Ситуация 10

Вам предлагается выбрать себе заместителя из кандидатов, которые отличаются следующими особенностями во взаимоотношениях с вышестоящим начальством.

Выберите себе заместителя.

Первый кандидат сразу соглашается с мнением или распоряжением начальника, стремится четко, безоговорочно и в установленные сроки выполнять все его задания.

Второй претендент может быстро соглашаться с мнением начальника, заинтересованно и ответственно выполнять все его распоряжения и задания, но только в том случае, если начальник авторитетен для него.

Третий обладает богатым профессиональным опытом и знаниями, хороший специалист, умелый организатор, но бывает неуживчив, труден в контактах.

Четвертый кандидат очень опытный и грамотный специалист, но всегда стремится к самостоятельности и независимости в работе, не любит, когда ему мешают.

#### Ситуация 11

Вам представлена возможность выбрать себе заместителя. Имеется несколько кандидатур. Претенденты отличаются следующими качествами.

Первый кандидат стремится, прежде всего, к тому, чтобы наладить доброжелательные товарищеские отношения в коллективе, создать на работе атмосферу взаимного доверия и дружеского расположения, предпочитает избегать конфликтов, что не всеми понимается правильно.

Второй претендент часто предпочитает в интересах дела идти на обострение отношений, «невзирая на лица», отличается повышенным чувством ответственности за порученное дело.

Третий предпочитает работать строго по правилам, всегда аккуратен в выполнении своих должностных обязанностей, требователен к подчиненным.

Четвертый кандидат отличается напористостью, личной заинтересованностью в работе, сосредоточен на достижении своей цели, всегда стремится довести дело до конца, не придает большого значения возможным осложнениям во взаимоотношениях с подчиненными.

Сделайте свой выбор и обоснуйте его.

#### Ситуация 12

Вы недавно работаете начальником цеха (отдела) на крупном промышленном предприятии (на эту должность перешли из другой организации). Еще не все знают вас в лицо. До обеденного перерыва 2 ч. Идя по коридору, вы видите трех рабочих (работников) вашего цеха (отдела), которые о чем-то оживленно беседуют и не обращают на вас внимания. Возвращаясь через 20 мин, видите ту же картину.

Постановка задачи

Как вы себя поведете?

1. Остановитесь, дадите понять рабочим (работникам), что вы новый начальник цеха (отдела). Вскользь заметите, что беседа их затянулась и пора браться за дело.

2. Спросите, кто их непосредственный начальник, вызовите его к себе в кабинет.

3. Сначала поинтересуетесь, о чем идет разговор, затем представитесь и спросите, нет ли у них каких-либо претензий к администрации. После этого предложите пройти в цех (отдел) на рабочее место.

4. Прежде всего представитесь, поинтересуетесь, как обстоят дела в их бригаде (бюро), как загружены работой, что мешает работать.

Возьмете этих рабочих (работников) на заметку.

## 2.8. Тест задания

### Вариант 1

Инструкция. Будьте внимательны! В некоторых заданиях правильных ответов может быть несколько.

#### *Тема 1. Общее представление о карьере.*

1. Результат осознанной позиции и поведения человека в области трудовой деятельности, связанный с должностным или профессиональным ростом, называется:

А) карьера;    Б) профессионализация;    В) профессиональное развитие.

2. Какой вид карьеры выделяют по критерию «степень реализации»:

А) общественно-полезная;    Б) потенциальная;    В) личностная.

3. Чем более зрелым является человек как профессионал и как личность, тем более велика в его карьере роль:

А) внутренних факторов;    Б) внешних факторов.

4. Если при построении карьеры человек стремится быть лучшим специалистом в своём деле и уметь решать сложные проблемы, такой мотив называется:

- А) автономия; Б) технико-функциональная компетентность; В) безопасность и стабильность.

### ***Тема 2. Деловая карьера менеджера***

5. По определению Г.Г. Зайцева, индивидуально-осознанная, обусловленная изменяемыми в течение жизни взглядами, позициями, поведением и опытом, последовательность целей личного развития, и процесс достижения этих целей в результате трудовой деятельности, называется:

- А) межорганизационная карьера; Б) личностная карьера; В) деловая карьера.

6. Определите нормативный порядок наступления следующих этапов деловой карьеры:

- А) продвижение; Б) становление; В) сохранение.

7. На каком этапе карьеры ведущей моральной потребностью является рост самоутверждения и начало проявления самовыражения:

- А) продвижение; Б) становление; В) предварительный этап.

8. Переход из своей организации в другую на должность более высокого статуса (на две ступеньки вверх) является примером карьеры типа:

- А) «трамплин»; Б) «лестница»; В) «змея»; Г) «перепутье».

9. Государство в области управления карьерой работников:

А) формирует систему мер по достижению карьерных целей (экономическая и социальная политика, система образования, законодательная база);

Б) закрывает возможности «неудобным» лицам по занятию руководящих должностей во всех сферах жизни;

В) регулирует заработную плату менеджеров в экономической и социальной сфере;

Г) организует законодательное преследование оппозиционных политиков.

### ***Тема 3. Управление деловой карьерой на разных этапах управления персоналом***

10. Политика управления карьерными процессами в организации направлена на то, чтобы:

А) все рабочие места в организации были заняты максимально соответствующими должностным требованиям работниками;

Б) была обеспечена психологическая совместимость в коллективе;

В) трудовые процессы были организованы наилучшим способом.

11. Зачисление работников в резерв на выдвижение позволяет:

А) оценить его пригодность к продвижению;

Б) провести в перспективе теоретическую и практическую подготовку для занятия управленческой должности более высокого уровня;

В) расширить его кругозор для работы по прежней должности;

Г) высвободить занимаемую им ранее должность для другого претендента.

12. Стремление работника делать внутрифирменную карьеру должно стимулироваться:

А) его первоочередным ознакомлением информацией о возможностях и сроках должностного роста в организации, ближайших должностных перемещениях, о требованиях личного и делового характера к претендентам на должность;

Б) доплатами к заработку за пребывание в одной и той же должности длительный срок;

В) отказом в рекомендации на повышение из-за отсутствия работника, способного его заменить;

Г) предоставлением ему материалов о вакантных должностях в смежных организациях.

13. К числу факторов, формирующих стремление к должностному росту у молодых специалистов, не относятся:

А) наличие системы карьерного продвижения в организации;

Б) отсутствие курса подготовки молодых специалистов основам и методам управления, применяемым в организации;

- В) перспективное планирование должностного продвижения конкретных специалистов;
- Г) свободная информация об открывающихся перспективах продвижения в организации.

#### ***Тема 4. Планирование карьерных процессов в организации***

14. Предметом карьерного планирования не является:

- А) должностные перемещения за весь период трудовой деятельности;
- Б) отпуск по уходу за новорожденным ребенком;
- В) перемещение на одну должностную ступень;
- Г) перемещение на две-три должностные ступени.

15. Текущий контроль за ходом управления деловой карьерой не учитывает влияния таких действий:

- А) как должностные перемещения;
- Б) оценка деловых и личностных качеств работников;
- В) повышение квалификации занятых;
- Г) тестирование вновь принимаемых на работу.

#### ***Тема 5. Индивидуальное управление деловой карьерой***

16. К информации, позволяющей молодому специалисту снять раздражение своей работой и должностью, не относятся:

- А) реалистическая информация о характере и условиях труда, предоставляемых при приеме на работу;
- Б) информация о размерах заработка, сроках и возможностях его повышения;
- В) информация о коллективе, в котором ему предстоит работать;
- Г) информация о том, что на данную фирму предпочитают брать выпускников не данного вуза, а регионального университета.

17. Процедура выбора профессии и места работы включает в себя этапы в следующей последовательности:

- А) выбор сферы профессиональной деятельности (обучение, экономика, производство) - выбор конкретного рода и вида деятельности (профессия, специализация) - выбор организации - выбор сферы деятельности - выбор рабочего места;
- Б) выбор профессии - выбор организации - выбор сферы деятельности - выбор рабочего места;
- В) выбор организации - выбор сферы деятельности - выбор профессии - выбор рабочего места;
- Г) выбор рабочего места - выбор организации - выбор профессии - выбор сферы деятельности.

18. Важнейшим элементом анализа возможностей развития карьеры на перспективу является:

- А) анализ врожденных психофизических качеств;
- Б) сопоставление своих деловых и личностных качеств с соответствующими качествами конкурентов внутри организации;
- В) возможность представлять диплом престижного учебного заведения, соответствующий вакантной должности;
- Г) анализ перспектив изменения рынка труда в регионе на перспективу.

19. Причины стрессов, связанных с условиями труда, у молодых специалистов в начальный период работы включают в себя:

- А) плановое сокращение персонала;
- Б) стиль управления непосредственного начальника;
- В) конфликт между организацией и поставщиками;
- Г) свет, шум, температуру и загрязнение воздуха, вибрацию и т.д.

20. Согласно американскому специалисту Д.Е. Сьюперу существуют три периода в динамике самооценки специалиста. Выберите из перечисленных лишний:

- А) 18 - 24 года - формирование самооценки;
- Б) 25 - 35 лет - стабилизация представлений о себе;
- В) 36 - 44 года - консолидация представлений о себе;

Г) 45 - 65 лет - сохранение образа «я» и самооценки.

### Вариант 2

Инструкция Будьте внимательны! В некоторых заданиях правильных ответов может быть несколько.

#### **Тема 1. Общее представление о карьере**

1. Результат осознанной позиции и поведения человека в области трудовой деятельности, связанный с должностным или профессиональным ростом, называется:  
А) профессиональный рост; Б) карьера; В) профессиональное развитие.
2. Назовите критерий для выделения внутриорганизационной карьеры:  
А) способ реализации; Б) степень достижения целей; В) количество организаций.
3. Чем более зрелым является человек как профессионал и как личность, тем более велика в его карьере роль:  
А) внутренних факторов; Б) внешних факторов.
4. Если деятельностью работников управляет стремление сохранить и упрочить своё положение в организации, такой мотив называется:  
А) управленческая компетентность; Б) потребность в первенстве; В) автономия.

#### **Тема 2. Деловая карьера менеджера**

5. По определению Г.Г. Зайцева, индивидуально-осознанная, обусловленная изменяемыми в течении жизни взглядами, позициями, поведением и опытом, последовательность целей личностного развития, и процесс достижения этих целей в результате трудовой деятельности, называется:  
А) деловая карьера; Б) успешная карьера; В) реальная карьера.
6. Определите нормативный порядок наступления следующих этапов деловой карьеры:  
А) сохранение; Б) продвижение; В) завершение.
7. На каком этапе карьеры ведущей моральной потребностью является стабилизация самовыражения, рост уважения:  
А) пенсионный; Б) завершения; В) сохранения.
8. Длительный подъем по служебной лестнице, сопровождающийся ростом потенциала, знаний и опыта работника, затем получение определенной должности, на которой работник старается удержаться в течение длительного времени является примером карьеры типа:  
А) «трамплин»; Б) «лестница»; В) «змея»; Г) «перепутье».
9. Организация как субъект управления карьерой не должна осуществлять следующую деятельность:  
А) формировать свою внутреннюю структуру;  
Б) формировать систему внутренних перемещений кадров (виды, способы, критерии, ситуации);  
В) формулировать основные положения организационной культуры, регулирующей процессы перемещения кадров;  
Г) представлять к продвижению кандидатуры по принципу первоочередного выдвижения друзей и родственников администрации.

#### **Тема 3. Управление деловой карьерой на разных этапах управления персоналом**

10. Ограничениями при формировании карьерной политики не могут служить:  
А) состояние внешней среды в социальной и трудовой сферах (положение на рынке труда, появление новых профессий, внедрение новых технологий и т.п.);  
Б) требования делового и личностного характера к претендентам на вакантные должности;

- В) наличие вакантных мест определенного уровня;
- Г) должностные запросы работников.

11. Мотивация как управленческое воздействие на процесс карьерного роста имеет целью:

- А) сближение внутренних мотивов с внешними стимулами, сопровождающими ту или иную карьерную позицию;
- Б) сближение личных амбиций и возможностей организации;
- В) установление классового мира;
- Г) снижение межклассовой и межгрупповой борьбы.

12. Процесс оценки работников на предмет пригодности к занятию должностей руководителей включает в первую очередь:

- А) оценку профессиональных и личностных качеств кандидата на предмет соответствия их стандартам, предъявляемым к руководителям;
- Б) выявление реального отношения к претенденту со стороны топменеджером организации;
- В) оценку претендента коллективом;
- Г) оценку претендента руководством профсоюза.

13. К целям, которые ставят перед собой в карьерном росте, не относятся:

- А) заниматься желаемым видом деятельности или занимать должность, соответствующей нашей самооценке;
- Б) занимать должность, развивающую личные способности;
- В) иметь работу или должность, которые хорошо оплачиваются;
- Г) получить кабинет с хорошим видом из окна.

#### ***Тема 4. Планирование карьерных процессов в организации***

14. Планирование деловой карьеры конкретного индивида предусматривает:

- А) предварительное обеспечение вакантными должностями всех работников с более высоким рейтингом;
- Б) принудительное освобождение должностей лицами предпенсионного возраста;
- В) создание новых должностей специально для лиц, получивших в ходе оценки наивысший рейтинг;
- Г) выявление всех высвобождающихся в перспективе должностей и определение процедуры подбора на них наиболее подходящих претендентов.

15. Конъюнктура на рынке труда и индивидуальная карьера работника:

- А) тесно связаны - если рынок труда развивается, то и возможности получить хорошую работу больше;
- Б) не связаны - умный человек пробьется всегда независимо от рыночной ситуации;
- В) существуют параллельно - одновременно могут требоваться новые работники, но отсутствовать желаемые должности, и наоборот;
- Г) связаны слабо.

#### ***Тема 5. Индивидуальное управление деловой карьерой***

16. Наличие некомпетентного наставника у молодого специалиста:

- А) наносит ему моральную травму и переносит на него образ работника, не заслуживающего продвижения;
- Б) дает новому работнику шанс прилюдно «ткнуть носом» наставника в то, что он не знает работы, которой пытается научить;
- В) дает возможность отказа от выполнения порученной работы;
- Г) позволяет новичку в перспективе развить в себе такие качества, как сообразительность, методичность, твердость при решении производственных проблем.

17. Планируя получение профессии с учетом положения на рынке труда, следует спрогнозировать спрос на представителей этой профессии от момента поступления в учебное заведение:

- А) на текущий момент;

- Б) год завершения профподготовки;
- В) год достижения высшей профессиональной квалификации;
- Г) год выхода на пенсию.

18. Удовлетворенность выполняемой работой у молодого специалиста, как правило:

- А) высокая, ему нравится работа, которая ему поручается;
- Б) низкая, ему кажется, что его недооценивают, а работа слишком проста;
- В) низкая, ему кажется, что его переоценивают, а работа слишком сложна;
- Г) нейтральная, так как он не рассчитывает долго задерживаться на этой должности.

19. При оценке этичности распределения прав и обязанностей у молодых специалистов прослеживается:

- А) превосходство прав над обязанностями;
- Б) недостаток прав по сравнению с обязанностями;
- В) полное соответствие прав и обязанностей;
- Г) несоответствие прав и обязанностей.

20. П. Друкер, известный специалист по менеджменту, писал, что вероятность того, что первый выбор работы, сделанный вами, останется правильным, составляет один шанс на миллион. При этом условии человек должен проанализировать:

- А) одну единственную профессию;
- Б) две-три профессии;
- В) до десятка;
- Г) чем больше, тем лучше без ограничения количества.

### **3. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания для каждого результата обучения по дисциплине**

Предмет оценки (продукт или процесс)	Показатель оценки	Критерии оценки	Шкала оценки	
			Академическая оценка	Уровень освоения компетенции
Творческое задание - электронная презентация	Правильность, лаконичность и полнота выполнения задания, наглядность изложенного материала	Содержание соответствует заявленной теме, материал наглядно изложен. В глоссарии представлены специальные термины и терминологические сочетания, составляющие основу понятийного аппарата по теме исследования в количестве не менее 20, приведена их подробная характеристика.	высокий	освоена
		Содержание соответствует заявленной теме, материал изложен не достаточно наглядно. Перечень специальных терминов менее 20, охвачены все терминологические сочетания, составляющие основу понятийного аппарата по теме исследования в количестве, приведена их характеристика	продвинутый	
		Содержание на 1/2 отражает заявленную тему. Перечень терминов менее 20, охвачены не все терминологические сочетания, составляющие основу понятийного аппарата по теме исследования, приведена их характеристика	базовый	
		Содержание мало отражает заявленную тему. Перечень терминов менее 20, охвачены не все терминологические сочетания, составляющие основу понятийного аппарата по теме исследования, приведена их характеристика		не освоена

		логические сочетания, составляющие основу понятийного аппарата по теме исследования, глоссарий не сформирован		
Круглый стол (сообщение по теме изучаемого предмета).	Правильность и полнота изложения по заданной теме, свободное владение материалом по теме «круглого стола», аргументированное обоснование собственной точки зрения	Студент свободно рассуждает на заданные темы, аргументирует свою точку зрения	высокий	освоена
		Студент активно рассуждает на заданные темы, аргументы приводит правильно, но они охватывают лишь часть обсуждаемого материала	продвинутый	
		Студент неактивно рассуждает на заданные темы, аргументы приводит правильно, но они охватывают лишь часть обсуждаемого материала	базовый	
		Студент затрудняется рассуждать на заданные темы, не может аргументированно поддержать свою точку зрения		не освоена
Практическое задание	Оценивается правильность исполнения проекта и умение логически мыслить, делая умозаключения и выводы	Студент свободно рассуждает на заданные темы, аргументирует свою точку зрения	высокий	освоена
		Студент активно рассуждает на заданные темы, аргументы приводит правильно, но они охватывают лишь часть обсуждаемого материала	продвинутый	
		Студент неактивно рассуждает на заданные темы, аргументы приводит правильно, но они охватывают лишь часть обсуждаемого материала	базовый	
		Студент затрудняется рассуждать на заданные темы, не может аргументированно поддержать свою точку зрения		не освоена
Ситуационные задачи	Оценивается правильность решения и умение логически мыслить, делая умозаключения и выводы	Студент свободно рассуждает на заданные темы, аргументирует свою точку зрения	высокий	освоена
		Студент активно рассуждает на заданные темы, аргументы приводит правильно, но они охватывают лишь часть обсуждаемого материала	продвинутый	
		Студент неактивно рассуждает на заданные темы, аргументы приводит правильно, но они охватывают лишь часть обсуждаемого материала	базовый	
		Студент затрудняется рассуждать на заданные темы, не может аргументированно поддержать свою точку зрения		не освоена
Ответ на зачету	Правильность	Студент ответил на все вопросы, допустил не более 1 ошибки в ответе, правильно излагает свое видение	высокий	освоена

	ответов	предмета изучения		
		Студент ответил на все вопросы, допустил более 1, но менее 3 ошибок, излагает свое видение предмета изучения по большому числу проблем изучаемого предмета	продви- нутый	
		Студент ответил не на все вопросы, но в тех, на которые дал ответ не допустил ошибки, излагает свое видение предмета изучения, имея во многих случаях неверное представление о проблемах в изучаемом предмете	базовый	
		Студент ответил не на все вопросы, но в тех, на которые дал ответ, допущены ошибки, не имеет собственного мнения относительно проблем по изучаемому предмету		не освоена
Результаты тестирования	Правильность ответов при тестировании	Студент ответил на 85-100 % вопросов.	высокий	освоена
		Студент ответил на 70-84 % вопросов.	продви- нутый	
		Студент ответил на 30-69 % вопросов.	базовый	
		Студент ответил на 0-29 % вопросов.		не освоена
Домашнее задание (реферат, рецензия)	Правильность, лаконичность и полнота выполнения задания	Содержание соответствует заявленной теме. Дидактические единицы выделены правильно по теме изученной работы, приведена их характеристика.	высокий	освоена
		Содержание соответствует заявленной теме. Дидактические единицы выделены в количестве менее 10, приведена их характеристика.	продви- нутый	
		Содержание отражает заявленную тему. Дидактические единицы выделены не правильно.	базовый	
		Содержание не отражает заявленную тему. Дидактические единицы выделены не правильно.		не освоена
Контрольная работа	Правильность, лаконичность и полнота изложения материала по теме	Студент изучил значительное число необходимых источников, выбрал верную стратегию изложения материала.	высокий	освоена
		Студент изучил необходимые источники, выбрал верную методику, провел алгоритмически верный расчет, допущено не более 2 ошибок	продви- нутый	
		Студент изучил необходимые источники, выбрал верную методику, провел алгоритмически верный расчет, но ответил не на все вопросы, допущено не более 3 ошибок в ответе	базовый	
		Студент не изучил необходимые источники или выбрал неверную методику и провел неверный расчет, ответил не на все вопросы, допущено более 3 ошибок в ответе		не освоена

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

Оценка знаний, умений, навыков, характеризующая этапы формирования компетенций по дисциплине «Акмеологические основы управления карьерой» проводится в форме текущей и итоговой аттестации.

Контроль текущей успеваемости обучающихся – текущая аттестация – проводится в ходе семестра с целью определения уровня усвоения обучающимися знаний; формирования у них умений и навыков; своевременного выявления преподавателем недостатков в подготовке обучающихся и принятия необхо-

димых мер по ее корректировке; совершенствованию методики обучения; организации учебной работы и оказания обучающимся индивидуальной помощи.

К контролю текущей успеваемости относятся проверка знаний, умений и навыков обучающихся:

- на занятиях (опрос, тестирования, круглый стол, творческие задания);
- по результатам выполнения индивидуальных заданий (реферирование источников литературы, рецензия на работу или статью, презентация, доклад (сообщение));
- по результатам проверки качества конспектов лекций и иных материалов;
- по результатам отчета обучающихся в ходе индивидуальной консультации преподавателя, проводимой в часы самоподготовки, по имеющимся задолженностям.

Итоговая аттестация по дисциплине проводится с целью выявления соответствия уровня теоретических знаний, практических умений и навыков по дисциплине «Акмеологические основы управления карьерой» требованиям ФГОС ВО по направлению подготовки 37.03.01 Психология в форме экзамена.

Зачет проводится после завершения изучения дисциплины в объеме рабочей учебной программы. Форма проведения экзамена определяется кафедрой (устный – по билетам, либо путем собеседования по вопросам; письменная работа, тестирование и др.). Оценка по результатам зачета – «зачет», «незачет».

Все виды текущего и тематического контроля осуществляются на практических занятиях.

Каждая форма контроля по дисциплине включает в себя теоретические вопросы, позволяющие оценить уровень освоения обучающимися знаний и практические задания, выявляющие степень сформированности умений и навыков.

Процедура оценивания компетенций обучающихся основана на следующих стандартах:

1. Периодичность проведения оценки (на каждом занятии).
2. Многоступенчатость: оценка (как преподавателем, так и обучающимися) и самооценка обучающегося, обсуждение результатов и комплекса мер по устранению недостатков.
3. Единство используемой технологии для всех обучающихся, выполнение условий сопоставимости результатов оценивания.
4. Соблюдение последовательности проведения оценки: предусмотрено, что развитие компетенций идет по возрастанию их уровней сложности, а оценочные средства на каждом этапе учитывают это возрастание.

Краткая характеристика процедуры реализации текущего и итогового контроля по дисциплине для оценки компетенций обучающихся представлена в таблице:

№ п/п	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика процедуры оценивания компетенций	Представление оценочного средства в фонде
1	Домашнее задание (реферат, рецензия)	Продукт самостоятельной работы обучающегося, представляющий собой краткое изложение в письменном виде полученных результатов теоретического анализа определенной научной (учебно-исследовательской) темы, где автор раскрывает суть исследуемой проблемы, приводит различные точки зрения, а также собственные взгляды на нее. Домашнее задание - продукт самостоятельной работы обучающегося, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-исследовательской или научной темы. Тематика рефератов (докладов) выдается на занятии, выбор темы осуществляется студентом самостоятельно. Подготовка осуществляется во внеаудиторное время. Результаты озвучиваются на семинарском занятии, регламент – 7 мин. на выступление. В оценивании результатов наравне с преподавателем принимают участие обучающиеся группы.	По одной из тем/разделов дисциплины
3	Контрольная работа	Средство проверки умений применять полученные знания для решения задач определенного типа по теме или разделу	Перечень тем контрольных работ
4	Обсуждение за «круглым сто-	Осуществляется по итогам каждого выступления и отдельно выбранным темам. Оценочные средства,	По одной из тем/разделов

	лом», п.с. дискуссии, полемику, диспут, дебаты	позволяющие включить обучающихся в процесс обсуждения представленной темы, спорного вопроса, проблемы и оценить их умение аргументировать собственную точку зрения.	дисциплины
5	Тест	Проводится на семинарских занятиях. Позволяет оценить уровень знаний студентами теоретического материала по дисциплине. Осуществляется на бумажных или электронных носителях по вариантам. Количество вопросов в каждом варианте определяется преподавателем. Отведенное время на подготовку определяет преподаватель.	Фонд тестовых заданий
6	Творческое задание - электронная презентация	Электронная презентация представляется обучающимся по заранее выданной тематике, может проводиться в начале/конце лекционного или семинарского занятия. Позволяет оценить уровень знаний обучающимися теоретического материала по дисциплине, а также оценить творческий подход. Осуществляется электронных носителях. Отведенное время на выступление определяет преподаватель.	По одной из тем/разделов дисциплины
7	Зачет	Проводится в заданный срок, согласно календарному учебному графику. При выставлении оценок учитывается уровень приобретенных компетенций обучающегося. Компонент «знать» оценивается теоретическими вопросами по содержанию дисциплины, компоненты «уметь» и «владеть» - практико-ориентированными заданиями.	Комплект вопросов к зачету