

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ЛУГАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
ИМЕНИ ВЛАДИМИРА ДАЛЯ»

Институт философии  
Кафедра психологии и конфликтологии

УТВЕРЖДАЮ

Директор

«ХХ»

20 25 года

Скляр П.П.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ  
по учебной дисциплине

«Практикум по карьерной адаптивности»

37.03.01 Психология

«Психология профессиональной деятельности»

Разработчики:

старший преподаватель  
(подпись)

Марк Бойко А.Л.

ФОС рассмотрен и одобрен на заседании кафедры психологии и  
конфликтологии

от «11» 03 2025 г., протокол № 8

Заведующий кафедрой Бугеря Т.Н.  
(подпись)

Луганск 2025 г.

# **Комплект оценочных материалов по дисциплине**

## **«Практикум по карьерной адаптивности»**

### **Задания закрытого типа**

#### **Задания закрытого типа на выбор правильного ответа**

*Выберите один правильный ответ.*

1. Организационная адаптация – это:

- А) усвоение работником роли и организационного статуса рабочего места и подразделения в общей организационной структуре, а также понимание особенностей организационного и экономического механизма управления организацией
- Б) трудовая адаптация молодых сотрудников, не имеющих опыта профессиональной деятельности
- В) трудовая адаптация работников, имеющих опыт профессиональной деятельности. Обычно вторичная адаптация имеет место при изменении сферы деятельности или профессиональной роли

Правильный ответ: А

Компетенции (индикаторы): ОПК-8, ПК-3

2. Направления адаптации персонала – это:

- А) показатели, характеризующие эффективность трудовой деятельности и активность участия сотрудников в её различных сферах
- Б) измерители уровня успешности адаптации
- В) особенности трудовой адаптации персонала в зависимости от наличия у адаптируемого сотрудника опыта профессиональной деятельности, различают первичную и вторичную трудовые адаптации

Правильный ответ: В

Компетенции (индикаторы): ОПК-8, ПК-3

3. К преимуществам внутренних источников найма относят:

- А) появление новых импульсов для развития
- Б) появление новых идей, использование новых технологий
- В) низкие затраты на адаптацию персонала

Правильный ответ: В

Компетенции (индикаторы): ОПК-8, ПК-3

4. К достоинствам внешних источников привлечения персонала относят:

- А) низкие затраты на адаптацию персонала
- Б) появление новых импульсов для развития
- В) повышение мотивации, степени удовлетворенности трудом у кадровых работников

Правильный ответ: Б

Компетенции (индикаторы): ОПК-8, ПК-3

### **Задания закрытого типа на установление соответствия**

*Установите правильное соответствие.*

*Каждому элементу левого столбца соответствует только один элемент правого столбца.*

1. Установите соответствие между видами карьеры и их характеристиками.

Виды карьеры	Характеристика
1) Карьера вертикальная	A) вид карьеры, предполагающий либо перемещение в другую функциональную область деятельности, либо выполнение определенной служебной роли на ступени, не имеющей жесткого формального закрепления в организационной структуре; к горизонтальной карьере можно отнести также расширение или усложнение задач на прежней ступени (как правило, с адекватным изменением вознаграждения)
2) Карьера горизонтальная	B) подъем на более высокую ступень структурной иерархии (повышение в должности, которое сопровождается более высоким уровнем оплаты труда)
3) Карьера скрытая	B) вид карьеры, совмещающий элементы вертикальной и горизонтальной карьеры, встречается довольно часто и может принимать как внутриорганизационные, так и межорганизационные формы
4) Карьера ступенчатая	Г) (центростремительная) – вид карьеры, наименее очевидный для окружающих, предполагающий движение к ядру, к руководству организацией, доступна ограниченному кругу работников, как правило, имеющих обширные деловые связи вне организации

Правильный ответ: 1-Б, 2-А, 3-Г, 4-В

Компетенции (индикаторы): ОПК-8, ПК-3

2. Установите соответствие между организационными феноменами и их характеристиками.

Организационные феномены	Характеристики
--------------------------	----------------

- |                     |   |
|---------------------|---|
| 1) Ярмарка вакансий | A) рекомендации человеку относительно выбора профессии. включает определенное тестирование навыков и способностей, психологическую оценку личности, мотивации, целей в жизни и т. д.  |
| 2) Профориентация   | Б) официальная система организационно-правовых мероприятий по содействию гражданам в устройстве на работу; устройство, оформление на работу; получение работы   |
| 3) Трудоустройство  | В) это мероприятие, на которое приглашаются работодатели для отбора будущих работников среди студентов и выпускников. Сискателям представляется возможность за один день познакомиться с представителями многих фирмам, оставить свои координаты (и взять, соответственно, координаты работодателей), презентовать себя, оценить рынок труда, пообщавшись с профессионалами |

Правильный ответ: 1-В, 2-А, 3-Б

Компетенции (индикаторы): ОПК-8, ПК-3

3. Установите соответствие между методами организации трудовой деятельности и их характеристиками.

- | Методы             | Характеристика   |
|--------------------|--|
| 1) Тайм-менеджмент | A) консультирование по широкому кругу вопросов экономической деятельности предприятий, фирм, организаций   |
| 2) Трудоустройство | Б) это эффективное планирование рабочего времени для достижения целей, нахождение временных ресурсов, расстановка приоритетов и контроль выполнения запланированного, основная задача – больше успевать в единицу времени и эффективно расходовать собственные ресурсы |
| 3) Консалтинг      | В) официальная система организационно-правовых мероприятий по содействию гражданам в устройстве оформление на работу; получение работы   |

Правильный ответ: 1-Б, 2-В, 3-А

Компетенции (индикаторы): ОПК-8, ПК-3

4. Установите соответствие между стадиями эмоционального выгорания и их характеристиками.

Стадии	Характеристики
1) Напряжение	A) психика начинает сдаваться. Вторая стадия – это попытки оградиться от неприятных впечатлений: экономия или подавление эмоций, избирательное реагирование, повышенный самоконтроль, формализация выполнения профессиональных обязанностей
2) Резистенция	Б) психика сопротивляется. На этом этапе у человека появляется повышенная утомляемость, сонливость и тревожность. Он становится неуверенным в себе и своих профессиональных качествах, переживает по любому поводу. А результаты работы начинают казаться неудовлетворительными
3) Истощение	В) этап, на котором сопротивление уже невозможно. Представления о ценностях жизни изменяются и притупляются. Человек проявляет равнодушие ко всему, становится отстранённым. Появляется риск возникновения деперсонализации, психосоматических и психовегетативных нарушений

Правильный ответ: 1-Б, 2-А, 3-В

Компетенции (индикаторы): ОПК-8, ПК-3

### **Задания закрытого типа на установление правильной последовательности**

*Установите правильную последовательность.*

*Запишите правильную последовательность букв слева направо.*

1. Установите правильную последовательность стадий эмоционального выгорания:

- А) истощение
- Б) резистенция
- В) напряжение

Правильный ответ: В, Б, А

Компетенции (индикаторы): ОПК-8, ПК-3

2. Установите правильную последовательность стадий адаптации персонала в организации:

- А) ассимиляция
- Б) ознакомление
- В) приспособление

Правильный ответ: Б, В, А

Компетенции (индикаторы): ОПК-8, ПК-3

3. Установите правильную последовательность этапов процесса нарушения развития в генетике:

А) фиксация примирения

Б) перевод конфликта в конструктивное русло

В) поиск решения

Г) анализ причин конфликта

Правильный ответ: Г, Б, В, А

Компетенции (индикаторы): ОПК-8, ПК-3

4. Установите правильную последовательность основных стадий развития организации:

А) Упадок. Падают рентабельность и рыночная доля. Возникает необходимость пересмотра стратегий и изменения подходов, чтобы избежать стагнации или закрытия

Б) Зрелость. Фирма утвердила на рынке, сосредоточена на оптимизации, совершенствовании продукции, снижении издержек. Руководство ищет наиболее действенные вспомогательные инструменты, подбирает квалифицированные кадры и комплектует штат

В) Зарождение. Предприятие формируется, создаётся продукт или услуга, проводится поиск рыночной ниши. Основная задача – сформировать базу для развития, определить целевой рынок, предпочтения и интересы потребителей.

Г) Рост. Бизнес стремительно развивается, наращивая рыночные позиции и объёмы продаж. Основной акцент делается на масштабировании, распространении положительного опыта, укреплении бренда

Д) Возрождение. Проводят реорганизацию для выхода из кризисного положения. Обновляют стратегию, ищут новые направления развития, восстанавливают конкурентоспособность.

Правильный ответ: В, Г, Б, А, Д

Компетенции (индикаторы): ОПК-8, ПК-3

## Задания открытого типа

### Задания открытого типа на дополнение

*Напишите пропущенное слово (словосочетание).*

1. \_\_\_\_\_ – это (от лат. adaptatio – приспособление, прилаживание) способность организма приспосабливаться к различным условиям внешней среды, рассматривается также как процесс ознакомления работника с новой организацией, приспособления к новому месту, коллективу и характеру деятельности компании, а также изменения его поведения в соответствии с требованиями и правилами корпоративной культуры новой компании.

Правильный ответ: адаптация

Компетенции (индикаторы): ОПК-8, ПК-3

2. \_\_\_\_\_ (от латинского *attestatio* – свидетельство) – определение квалификации работника, качества продукции, рабочих мест, уровня знаний учащихся; отзыв, характеристика. Основная задача проведения аттестации персонала заключается в проверке профессиональных навыков, деловых качеств или специальных теоретических знаний работника, а также его умения применять их при выполнении трудовой функции, определенной трудовым договором.

Правильный ответ: аттестация

Компетенции (индикаторы): ОПК-8, ПК-3

3. \_\_\_\_\_ – незанятость части экономически активного населения в хозяйственной деятельности; существует в скрытой и явной, хронической и краткосрочной формах, бывает вынужденная, добровольная, зарегистрированная, маргинальная, неустойчивая, сезонная, структурная.

Правильный ответ: безработица

Компетенции (индикаторы): ОПК-8, ПК-3

4. \_\_\_\_\_ (от фр. *carrière* – бег, профессия, поприще) – быстрое и успешное продвижение в служебной или другой деятельности; достижение известности, славы или материальной выгоды.

Правильный ответ: карьера

Компетенции (индикаторы): ОПК-8, ПК-3

### **Задания открытого типа с кратким свободным ответом**

*Напишите пропущенное слово (словосочетание).*

1. \_\_\_\_\_ – это консультирование по широкому кругу вопросов экономической деятельности предприятий, фирм, организаций.

Правильный ответ: консалтинг

Компетенции (индикаторы): ОПК-8, ПК-3

2. \_\_\_\_\_ – процесс побуждения к труду, понятие имеет двойной смысл: во-первых, это система факторов, влияющих на поведение человека (потребности, мотивы, цели, намерения и др.), во-вторых, характеристика процесса, который стимулирует и поддерживает поведенческую активность на определенном уровне.

Правильный ответ: мотивация

Компетенции (индикаторы): ОПК-8, ПК-3

3. \_\_\_\_\_ культура – это система общепринятых в организации представлений и подходов к постановке дела, к формам отношений и к достижению результатов деятельности, которые отличают данную организацию от всех других, представляет собой набор традиций, ценностей, символов, общих подходов, мировоззрения членов организации, выдержавших испытание временем. Это в своем роде выражение индивидуальности данной компании, проявление ее отличий от других.

Правильный ответ: организационная

Компетенции (индикаторы): ОПК-8, ПК-3

4. \_\_\_\_\_ – процесс усвоения индивидом социального опыта, норм культуры и правил поведения данного общества.

Правильный ответ: социализация

Компетенции (индикаторы): ОПК-8, ПК-3

### **Задания открытого типа с развёрнутым ответом**

1. Прочитайте текст задания. Продумайте логику и полноту ответа. Запишите ответ, используя четкие компактные формулировки. Как помочь новичку быстрее адаптироваться на новом месте работы?

Время выполнения – 10 мин.

Критерии оценивания: наличие в ответе следующих содержательных компонентов – грамотно ставить задачи, дать наставника, оградить от негативной информации, провести самопрезентацию компании, ознакомить с нормами поведения, провести тесты на знание корпоративной культуры, для устранения противостояния между новичками и старожилами важно грамотно подготовить коллектив и обосновать открытие вакансии.

Компетенции (индикаторы): ОПК-8, ПК-3

2. Перечислите некоторые способы управления конфликтами в организации:  
Время выполнения – 10 мин.

Ожидаемый результат: способами управления конфликтами в организации можно считать: переговоры путем обсуждений, когда стороны ищут компромиссное решение, которое устроит всех участников; медиация, как урегулирование спора с привлечением третьей стороны, которая помогает найти выход из ситуации; компромисс, подразумевает взаимные уступки ради нахождения подходящего всем выхода из конфликта; сотрудничество, обсуждение проблемы, стараясь рассматривать варианты объективно, по итогам приходят к альтернативному разрешению ситуации, которое устраивает всех участников; структурные методы подходят для разрешения организационных конфликтов, которые возникают из-за неправильного распределения функций, полномочий, прав, некорректной организации рабочих процессов, неработающей системы мотивации персонала; ответная агрессия предполагает решение конфликта силой.

Критерии оценивания: наличие следующих содержательных компонентов – переговоры, посредничество, медиация, сотрудничество, компромисс, избегание, принуждение.

Компетенции (индикаторы): ОПК-8, ПК-3

3. От каких личностных характеристик зависит быстрая профессиональная адаптация нового сотрудник?

Время выполнения – 10 мин.

Критерии оценивания: наличие в ответе следующих содержательных компонентов – профессиональная компетентность, интеллектуальный потенциал сотрудника, мотивация на достижение результата деятельности, мотивация к обучению; умение организовывать своё рабочее место; стрессоустойчивость, знание техник снижения эмоционального и физического перенапряжения, способность к риску.

Компетенции (индикаторы): ОПК-8, ПК-3

4. Перечислите некоторые методы работы психолога с целью предупреждения дезадаптации нового сотрудника в организации:

Время выполнения – 10 мин.

Ожидаемый результат: осуществление функций психологической поддержки: индивидуальное консультирование, выявление личностных, профессиональных ресурсов и трудностей, которые влияют на процесс адаптации; психологическая коррекция и профилактика стрессовых состояний, биологическая обратная связь, музыкотерапия, арт- и телесно-ориентированная терапия; групповые формы работы, тренинги, практико-ориентированные занятия и упражнения, кейсы, деловые игры направлены на решение проблемных ситуаций и повышение сплочённости коллектива; Задача работодателя – создать на рабочих местах среду, в которой можно совершать ошибки, рисковать и признавать уязвимость; коррекция самооценки, научиться сравнивать результаты своей деятельности только со своими предыдущими, выработка надёжных критериев самооценки, совместный анализ содержания и задач деятельности и сопоставление её требований с возможностями специалиста; помочь в разрешении конфликтов, если они возникают из-за несоблюдения групповых норм поведения, психолог оказывает оперативную помощь. Создание психологически безопасных условий для работы.

Критерии оценивания: наличие в ответе следующих содержательных компонентов: индивидуальное консультирование и коррекция, выявление профессиональных ресурсов, профилактика стрессовых состояний, создание психологически безопасных условий для работы.

Компетенции (индикаторы): ОПК-8, ПК-3

### **Экспертное заключение**

Представленный фонд оценочных средств (далее – ФОС) по дисциплине «Практикум по карьерной адаптивности» соответствует требованиям ФГОС ВО.

Предлагаемые формы и средства текущего и промежуточного контроля адекватны целям и задачам реализации основной профессиональной образовательной программы по направлению подготовки 37.03.01 Психология

Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины представлены в полном объеме.

Виды оценочных средств, включенные в представленный фонд, отвечают основным принципам формирования ФОС.

Разработанный и представленный для экспертизы фонд оценочных средств рекомендуется к использованию в процессе подготовки обучающихся по указанному направлению.

Председатель учебно-методической комиссии  
института философии



С. А. Пидченко

## Лист изменений и дополнений

№ п/ п	Виды дополнений и изменений	Дата и номер протокола заседания кафедры (кафедр), на котором были рассмотрены и одобрены изменения и дополнения	Подпись (с расшифровкой) заведующего кафедрой (заведующих кафедрами)