

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

**Институт управления и государственной службы
Кафедра управления персоналом и экономической теории**

УТВЕРЖДАЮ:
Директор института управления и
государственной службы
Р.Г. Харьковский
(подпись)
«15» января 2025 года



**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
по учебной дисциплине
Саморазвитие и построение карьеры**

(наименование учебной дисциплины, практики)

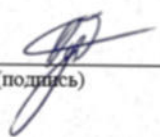
38.04.03 Управление персоналом

(код и наименование направления подготовки (специальности))

«Управление персоналом»

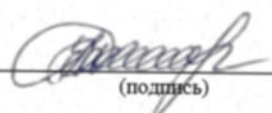
(наименование профиля подготовки (специальности, магистерской программы); при отсутствии ставится прочерк)

Разработчик:
Доцент


(подпись) Гутько Е.Ю.

ФОС рассмотрен и одобрен на заседании кафедры управления персоналом и
экономической теории от «14» января 2025 г., протокол № 10

Заведующий кафедрой
Управления персоналом
и экономической теории


(подпись) Чумаченко Г.В.

Луганск 2025 г.

Комплект оценочных материалов по дисциплине
«Саморазвитие и построение карьеры»

Задания закрытого типа

Задания закрытого типа на выбор правильного ответа

1. Выберите один правильный ответ

Что представляют собой правила управления деловой карьерой:

- А) Принципы поведения индивида в организации;
- Б) Принципы поведения индивида в обществе;
- В) Принципы поведения индивида по планированию и осуществлению служебного роста.

Правильный ответ: В

Компетенции (индикаторы): УК-6 (УК 6.1)

2. Выберите один правильный ответ

Какие условия формирования карьеры не относятся к объективным:

- А) Личностные;
- Б) Кадровые;
- В) Кризисные.

Правильный ответ: А

Компетенции (индикаторы): УК-6 (УК 6.1)

3. Выберите один правильный ответ

В какой период идет процесс роста квалификации работника, продвижение по служебной лестнице:

- А) Этап сохранения;
- Б) Этап становления;
- В) Этап продвижения.

Правильный ответ: В

Компетенции (индикаторы): УК-6 (УК 6.1)

4. Выберите один правильный ответ

Мероприятия по управлению деловой карьерой– это:

- А) Понижают преданность работника интересам организации;
- Б) Увеличивают текучесть кадров;
- В) Повышают производительность труда.

Правильный ответ: В

Компетенции (индикаторы): УК-6 (УК 6.1)

5. Выберите один правильный ответ

От чего не зависит реализация плана развития карьеры?

- А) Заметного положения в организации;
- Б) Эффективного партнерства с руководителем;

В) Погодных условий.

Правильный ответ: В

Компетенции (индикаторы): УК-6 (УК 6.1)

6. Выберите один правильный ответ

Какие преимущества создает для работника развитие карьеры:

А) Возможность планировать профессиональный рост;

Б) Сокращение текучести кадров;

В) Высокая лояльность сотрудников.

Правильный ответ: А

Компетенции (индикаторы): УК-6 (УК 6.1)

7. Выберите один правильный ответ

Как определяется этап карьеры

А) Фазы развития профессионала;

Б) Временной период развития личности;

В) Оба варианта верны.

Правильный ответ: Б

Компетенции (индикаторы): УК-6 (УК 6.1)

Задания закрытого типа на установление соответствия

1. Установите соответствие между ключевыми этапами построения карьеры в организации и их описанием.

Этап	Описание
А) Подготовка	1) Период поиска работы. Для успешного прохождения этой стадии нужно научиться составлять резюме так, чтобы рекрутер посчитал вас идеальным претендентом на позицию
Б) Трудоустройство	2) Получение образования, если оно необходимо для трудоустройства. На этой стадии человек получает базовые профильные знания и навыки
В) Постановка карьерных целей	3) Обозначаются цели, к которым вас поведут этапы развития карьеры. Например, получить повышение, сменить профессию, перейти в другую отрасль в том же качестве, стать успешным экспертом в своей сфере, открыть бизнес

Правильный ответ: 1-В, 2-А, 3-Б

Компетенции (индикаторы): УК-6 (УК 6.1)

2. Установите соответствие между стадиями развития карьеры и их соответствием.

Этап	Соответствие
А) Подготовительный этап (18–20 лет)	1) Подготовка к реальной работе: получение образования, прохождение курсов или стажировки, получение нужных для труда знаний или навыков
Б) Адаптационный этап (23–30 лет)	2) Период акклиматизации в рабочей сфере: поиск дела и своего места
В) Стабилизационный этап (30–40 лет)	3) Человек, уже нашедший себя, начинает продвижение по карьерной лестнице вверх.
Правильный ответ: 1-А, 2-Б, 3-В	
Компетенции (индикаторы): УК-6 (УК 6.1)	

Задания закрытого типа на установление правильной последовательности

1. *Расположите этапы повышения квалификации сотрудников организации в правильной последовательности:*

- А) Оценка потребностей в развитии;
- Б) Создание плана развития персонала;
- В) Обучение и развитие;
- Д) Применение полученных знаний и навыков на практике;
- Г) Оценка результатов.

Правильный ответ: А, Б, В, Д, Г

Компетенции (индикаторы): УК-6 (УК 6.1)

Задания открытого типа

Задания открытого типа на дополнение

1. *Заполните пропущенное слово (словосочетание):*

Планирование карьеры в организации это _____.

Правильный ответ: это процесс сопоставления потенциальных возможностей, способностей и целей человека с требованиями организации, стратегией и планами ее развития, выражающийся в составлении программы профессионального и должностного роста.

Компетенции (индикаторы): УК-6 (УК 6.1)

2. *Заполните пропущенное слово (словосочетание):*

Планированием карьеры в организации могут заниматься _____.

Правильный ответ: менеджер по персоналу, сам сотрудник, его непосредственный руководитель

Компетенции (индикаторы): УК-6 (УК 6.1)

3. *Заполните пропущенное слово (словосочетание):*

В зависимости от объективных условий внутриорганизационная карьера может быть _____.

Правильный ответ: перспективной или тупиковой

Компетенции (индикаторы): УК-6 (УК 6.1)

4. *Заполните пропущенное слово (словосочетание):*

Базовые профессиональные навыки – это устойчивые формы поведения, которые помогают человеку на занимаемой им позиции _____.

Правильный ответ: качественно и эффективно достигать поставленных перед ним целей

Компетенции (индикаторы): УК-6 (УК 6.1)

5. *Заполните пропущенное слово (словосочетание):*

Внутриорганизационная карьера предполагает прохождение всех ступеней карьерного роста (обучение, поступление на работу, профессиональный рост, поддержка и развитие индивидуальных профессиональных способностей, уход на пенсию) в рамках одной организации. Эта карьера может быть: _____.

Правильный ответ: специализированной и неспециализированной

Компетенции (индикаторы): УК-6 (УК 6.1)

6. *Заполните пропущенное слово (словосочетание):*

Встречаясь с новым сотрудником, менеджер по персоналу должен учитывать этап карьеры, который он проходит в данный момент. Это может помочь уточнить цели _____.

Правильный ответ: Профессиональной деятельности, степень динамичности и главное — специфику индивидуальной мотивации

Компетенции (индикаторы): УК-6 (УК 6.1)

7. *Заполните пропущенное слово (словосочетание):*

Управление деловой карьерой — это комплекс мероприятий, проводимых _____.

Правильный ответ: кадровой службой организаций, по планированию, организации, мотивации и контролю служебного роста работника, исходя из его целей, потребностей, возможностей, способностей и склонностей.

Компетенции (индикаторы): УК-6 (УК 6.1)

Задания открытого типа с кратким свободным ответом

1. *Ответьте на вопрос:*

Назовите основных вида деловой карьеры и их описание?

Правильный ответ:

Внутриорганизационная – рост внутри одной и той же организации;

Вертикальная – повышение должности вместе с ростом зарплаты;

горизонтальная карьера – смена обязанностей, переводы в другие отделы, расширение сферы задач с увеличением зарплаты. Человек становится незаменимым в своём деле; Центростремительная (скрытая) – сотрудника подключают к принятию важных решений, приглашают на официальные и неофициальные встречи, переговоры. Так бывает, когда у сотрудника имеются обширные полезные связи; Межорганизационная – все этапы роста проходят в разных компаниях. Управление карьерой находится больше в компетенции работника. Ступенчатая - бывает внутри одной организации и в разных. На практике виды карьеры могут меняться, переплетаться, когда в различных периодах человек проходит различные эволюционные пути
Компетенции (индикаторы): УК-6 (УК 6.1)

2. Ответьте на вопрос:

Охарактеризуйте основные модели построения деловой карьеры?

Правильный ответ:

«Трамплин» – развитие карьеры не является целью. Повышение приходит само собой, за длительность работы, к примеру. Управление деловой карьерой строится руководителями, а не сотрудником. Хорошая должность в какой-то момент находит работника. Его устраивает положение, зарплата, нагрузки, прочие условия, вследствие чего сотрудник интересуется не тем, как сделать карьеру, а как подольше удержаться в своём кресле. А затем пенсия – «прыжок с трамплина»;

«лестница» – перешагивая с одной ступени на другую, повышается положение в организации. Пока растёт профессионализм, опыт, творческий потенциал, не оканчивается «лестница». Человек сознательно проводит управление деловой карьерой, используя все доступные рычаги (саморазвитие, связи, др.). Затем, достигнув верхней ступени, интенсивность снижается, и идёт спуск. Например, карьера менеджера, оказавшись на пике, может обвалиться. И психологически это некомфортно для такого руководителя, вынужденного отказываться от «дирижёрства» и переходить на второплановые роли. При такой модели карьеры, дабы смягчить ситуацию и извлечь из неё пользу для компании, можно предложить экс-руководителю стать консультантом;

«Змея» – перемещение по разным должностям в течение недолгого времени, а затем переход выше. Сотрудник изучает процессы производства, управление компанией. Это эффективно в организациях, развивающих и воспитывающих кадры для укрепления своих позиций. Компании в итоге получают профессиональных директоров, начальников, у работников же складывается карьера менеджера. Однако учитывать нужно и психологию: меланхолики и флегматики болезненно переносят перемены должностей, коллектива. Здесь стоит обратиться к такому предмету, как «психология карьеры», которой оперируют в работе с кадрами HR-менеджеры. В серьёзных организациях они ещё на этапе приёма проводят ориентировочное планирование карьеры с учётом индивидуальности сотрудника;

«Перепутье» – после завершения какого-то периода выполняется оценка персонала, по результатам которой работника повышают/перемещают.
Компетенции (индикаторы): УК-6 (УК 6.1)

Задания открытого типа с развернутым ответом

1. *Прочитайте текст задания. Продумайте логику и полноту ответа. Запишите ответ, используя точную формулировку.*

Петр Петров – молодой (35 лет) предприниматель, за свою жизнь уже успевший создать 10 разных бизнесов. Из них 2 были выгодно проданы, 7 – разорились, и сейчас Петр работает над своим новым стартапом, привлекая финансирование и формируя команду. Петр – энергичный, общительный человек. За глаза друзья называют его «безумным гением» за его увлеченность неординарными идеями, которые он, впрочем, склонен забрасывать, если они не приносят ожидаемых результатов. Семейная жизнь Петрова складывается схожим образом: три развода, ребенок от второго брака, на сегодняшний день не женат. Время от времени Петр участвует в каких-то общественно-политических проектах: то выдвигается в муниципальные депутаты, то консультирует местные власти по каким-то инвестиционным программам, но ни в одной партии не состоит и никого из политиков не поддерживает. Любит активный отдых: дайвинг, мотоциклы, горные лыжи и пр. Охотно осваивает новые увлечения.

Вопросы и задания:

1. Определите, какой может быть ведущая мотивация Петра Петрова? Какова его главная жизненная цель? Аргументируйте ответ.
2. Определите, какая акцентуация характера присуща Петрову. Как это проявляется в его карьере? Аргументируйте ответ.

Время выполнения: 10 мин.

Ожидаемый результат:

1. Ведущей мотивацией Петра Петрова может быть мотивация достижения. Он уже успел создать несколько бизнесов и продать два из них, что свидетельствует о его стремлении к достижению успеха в бизнесе. Его главная жизненная цель, скорее всего, связана с созданием успешного бизнеса, который принесет ему финансовую стабильность и удовлетворение от достижения поставленных целей.
2. У Петра Петрова можно выделить акцентуацию характера на эмоциональную неустойчивость. Он склонен к неординарным идеям, но быстро от них отказывается, если они не приносят ожидаемых результатов. Это проявляется в его карьере через создание нескольких бизнесов, но большинство из них разорились. Его эмоциональная неустойчивость также может быть причиной его трех разводов.
3. Для Петра Петрова наиболее вероятными типами карьеры могут быть предпринимательство и консалтинг. Он уже имеет опыт создания нескольких бизнесов и, несмотря на неудачи, продолжает работать над новым стартапом. Его увлечение неординарными идеями и готовность к освоению новых

увлечений могут быть полезными в консалтинге, где требуется креативность и гибкость мышления. Также его участие в общественно-политических проектах может указывать на потенциальный интерес к политической карьере.

Компетенции (индикаторы): УК-6 (УК 6.1)

Экспертное заключение

Представленный фонд оценочных средств (далее – ФОС) по дисциплине «Саморазвитие и построение карьеры» соответствует требованиям ФГОС ВО.

Предлагаемые формы и средства текущего и промежуточного контроля адекватны целям и задачам реализации основной профессиональной образовательной программы по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом.

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 подготовки 38.04.03 Управление персоналом.

Председатель учебно-методической комиссии
института управления и государственной службы _____ Студеникина В.П.



Лист изменений и дополнений

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