

МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОНБАССКАЯ АГРАРНАЯ АКАДЕМИЯ»

КАФЕДРА ПСИХОЛОГИИ



ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине

Профессиональное развитие личности и ее карьера

(наименование дисциплины)

Направление подготовки/специальность 37.03.01 Психология

(код и наименование направления подготовки/специальности)

Направленность (профиль)

(наименование профиля/специализации подготовки, при наличии)

Квалификация выпускника: бакалавр

(квалификация выпускника)

Год начала подготовки: 2023

Макеевка – 2023

Фонд оценочных средств по дисциплине «Профессиональное развитие личности и ее карьера» является частью ОПОП ВО по направлению подготовки 37.03.01 Психология и предназначен для оценивания уровня сформированности компетенций обучающихся.

Разработчик(и)



(подпись)

К.Б. Богрова

(ИОФ)

(подпись)

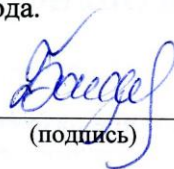
(ИОФ)

(подпись)

(ИОФ)

Фонд оценочных средств обсужден на заседании ПМК кафедры психологии, протокол № 6 от 28 марта 2023 года.

Председатель ПМК



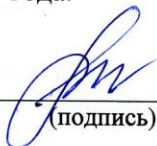
(подпись)

Л.С. Бондарь

(ИОФ)

Фонд оценочных средств утвержден на заседании кафедры психологии, протокол № 8 от 10 апреля 2023 года.

Заведующий кафедрой



(подпись)

Е.Н. Рядинская

(ИОФ)

Раздел 1. ПАСПОРТ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине «Профессиональное развитие личности и ее карьера»

1.1. Основные сведения о дисциплине

Укрупненная группа	37.00.00 Психологические науки	
Направление подготовки	37.03.01 Психология	
Направленность программы	Психология	
Образовательная программа	Бакалавриат	
Квалификация	Бакалавр	
Дисциплина обязательной части образовательной программы	Элективная дисциплина	
Форма контроля	зачет	
Показатели трудоемкости	Форма обучения	
	очная	очно-заочная
Год обучения	4	4
Семестр	8	8
Количество зачетных единиц	2	2
Общее количество часов	72	72
Количество часов, часы:		
-лекционных	20	6
-практических (семинарских)	20	4
-лабораторных	-	-
-курсовая работа (проект)	-	-
-контактная работа (консультации)	10	17
-контактной работы на промежуточную аттестацию	2,0	2,0
-самостоятельной работы	20	43

1.2. Перечень компетенций, формируемых дисциплиной «Введение в проектную деятельность»

Компетенция	Индикаторы компетенций	Результаты обучения
ПК-1. Способен выполнять организационно-технические функции при оказании психологической помощи субъектам образовательного процесса	ПК-1.1. Знает принципы оказания психологической помощи субъектам образовательного процесса. ПК-1.2. Осуществляет сбор и обработку первичных данных, необходимых для оказания психологической помощи субъектам образовательного процесса. ПК-1.3. Осуществляет планирование, организацию и техническую поддержку мероприятий по оказанию психологической помощи субъектам образовательного процесса.	Знать: основные принципы организации и технической поддержки для оказания психологической помощи субъектам. Уметь: осуществлять сбор и обработку первичных данных, необходимых для оказания психологической помощи субъектам образовательного процесса. Владеть: базовыми навыками для сбора и первичных данных, необходимых для оказания психологической помощи субъектам образовательного процесса.

ПК-3. Способен осуществлять стандартные базовые процедуры оказания отдельным лицам, семьям, работникам социальных служб социальной и первичной психологической помощи с использованием традиционных методов и технологий.	ПК-3.1. Знает основные стратегии и принципы оказания социальной и первичной психологической помощи населению. ПК-3.2. Осуществляет сбор и обработку данных, необходимых для оказания социальной и первичной психологической помощи населению. ПК-3.3. Осуществляет планирование, организацию и техническую поддержку оказания социальной и первичной психологической помощи населению.	Знать: основные стратегии и принципы оказания социальной и первичной психологической помощи в выборе профессии. Уметь: осуществлять сбор и обработку данных, необходимых для оказания социальной и первичной психологической помощи населению по вопросам профессионального становления. Владеть: навыками планирования, и технической поддержки по оказанию и первичной психологической помощи по вопросам профессионального становления.
ПК-9. Способен осуществлять организационную и техническую поддержку в оказании психологической помощи (консультирование, развитие, коррекция, реабилитация) лицам (клиентам), имеющим психологические проблемы разного характера (личные, семейные, профессиональные, межличностные и др.) с учетом их половозрастных особенностей.	ПК-9.1. Знает базовые принципы оказания психологической помощи клиенту. ПК-9.2. Осуществляет сбор и обработку первичных данных, необходимых для оказания психологической помощи клиентам. ПК-9.3. Осуществляет планирование, организацию и техническую поддержку мероприятий по оказанию психологической помощи клиентам. ПК-9.4. Участвует в оказании психологической помощи клиентам под руководством опытных коллег.	Знать: основные принципы психологического консультирования. Уметь: осуществлять сбор и обработку данных, необходимых для оказания психологической помощи населению по вопросам профессионального становления. Владеть: навыками оказания и организационной поддержки граждан, психологические проблемы профессионального характера.

1.3. Перечень тем дисциплины

Шифр темы	Название темы	Кол-во Часов д/о	Кол-во Часов о/з
Т 1	Основные психологические подходы к исследованию профессиональной адаптации:	6	8
Т 2	Профессиональное развитие личности:	6	6
Т 3	Истинное и невротическое самовыражение личности в ее профессии и карьере.	6	6
Т 4	Теории становления личности в ее профессии и карьере.	6	6

Т 5	Профессия личности.	8	8
Т 6	Факторы, этапы, типы карьер.	6	6
Т 7	Цели и мотивы карьеры.	6	6
Т 8	Закономерности динамики свойств человека в ходе профессионального становления.	8	8
Т 9	Психологические аспекты профконсультирования.	8	8
	Другие виды контактной работы	12,0	10,0
Всего		72	72

1.4. Матрица соответствия тем учебной дисциплины и компетенций

<i>Шифр компетенции по ФГОС ВО</i>	<i>Шифр темы</i>						
	T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7
ПК-1.1	+	+	+	+	+	+	+
ПК-1.2	+	+	+	+	+	+	+
ПК-1.3	+	+	+	+	+	+	+
ПК-3.1	+	+	+	+	+	+	+
ПК-3.2	+	+	+	+	+	+	+
ПК-3.3	+	+	+	+	+	+	+
ПК-9.1	+	+	+	+	+	+	+
ПК-9.2	+	+	+	+	+	+	+
ПК-9.3	+	+	+	+	+	+	+
ПК-9.4	+	+	+	+	+	+	+

1.5. Соответствие тем дисциплины и контрольно-измерительных материалов

№ темы	<i>ТЕКУЩИЙ КОНТРОЛЬ</i>					
	<i>Тестовые задания по теоретическому материалу</i>	<i>Вопросы для устного опроса</i>	<i>Типовые задания практического характера</i>	<i>Задания для контрольной работы</i>	<i>Тематика рефератов, докладов, сообщений</i>	<i>Групповое творческое задание</i>
	Блок А Контроль знаний		Блок Б Контроль умений, навыков			
Тема 1	+	+		+	+	
Тема 2	+	+		+	+	
Тема 3	+	+		+	+	
Тема 4	+	+	+	+	+	
Тема 5	+	+		+	+	
Тема 6	+	+		+	+	
Тема 7	+	+		+	+	
Тема 8	+	+		+	+	
Тема 9	+	+		+	+	

1.6. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования

Код компетенции / индикатор достижения компетенции	Содержание компетенции (или ее части)	Наименование индикатора достижения компетенции	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны:		
			I этап Знать	II этап Уметь	III этап Навык и (или) опыт деятельности
ПК-1/ПК-1.1.	Способен выполнять организационно-технические функции при оказании психологической помощи субъектам образовательного процесса.	Знает принципы оказания психологической помощи субъектам образовательного процесса.	принципы оказания психологической помощи субъектам образовательного процесса.	уметь применять принципы оказания психологической помощи субъектам образовательного процесса.	владеть принципами оказания психологической помощи субъектам образовательного процесса.
ПК-1/ПК-1.2.	Способен выполнять организационно-технические функции при оказании психологической помощи субъектам образовательного процесса.	Осуществляет сбор и обработку первичных данных, необходимых для оказания психологической помощи субъектам образовательного процесса.	как осуществлять сбор и обработку первичных данных, необходимых для оказания психологической помощи субъектам образовательного процесса.	уметь собирать и обрабатывать первичные данные, необходимые для оказания психологической помощи субъектам образовательного процесса.	владеть навыками осуществления сбора и обработки первичных данных, необходимых для оказания психологической помощи субъектам образовательного процесса.
ПК-1/ПК-1.3.	Способен выполнять организационно-технические	Осуществляет планирование, организацию и техническую поддержку мероприятий по оказанию психологической	как осуществлять планирование, организацию и техническую поддержку мероприятий по оказанию	уметь осуществлять планирование, организацию и техническую	Владеть навыками осуществления планирования, организации и

	функции при оказании психологической помощи субъектам образовательного процесса.	помощи субъектам образовательного процесса.	психологической помощи субъектам образовательного процесса.	поддержку мероприятий по оказанию психологической помощи субъектам образовательного процесса	технической поддержки мероприятий по оказанию психологической помощи субъектам образовательного процесса
ПК-3/ПК-3.1.	Способен осуществлять стандартные базовые процедуры оказания отдельным лицам, семьям, работникам социальных служб социальной и первичной психологической помощи с использованием традиционных методов и технологий.	Знает основные стратегии и принципы оказания социальной и первичной психологической помощи населению.	основные стратегии и принципы оказания социальной и первичной психологической помощи населению.	уметь определять основные стратегии и принципы оказания социальной и первичной психологической помощи населению.	владеть навыками определения основных стратегий и принципов оказания социальной и первичной психологической помощи населению.
ПК-3/ПК-3.2.	Способен осуществлять стандартные базовые процедуры оказания отдельным лицам, семьям, работникам социальных служб	Осуществляет сбор и обработку данных, необходимых для оказания социальной и первичной психологической помощи населению.	как осуществлять сбор и обработку данных, необходимых для оказания социальной и первичной психологической помощи населению.	уметь осуществлять сбор и обработку данных, необходимых для оказания социальной и первичной психологической помощи населению.	владеть навыками осуществления сбора и обработки данных, необходимых для оказания социальной и первичной психологической помощи населению.

	социальной и первичной психологической помощи с использованием традиционных методов и технологий.				
ПК-3/ПК-3.3.	Способен осуществлять стандартные базовые процедуры оказания отдельным лицам, семьям, работникам социальных служб социальной и первичной психологической помощи с использованием традиционных методов и технологий.	Осуществляет планирование, организацию и техническую поддержку по оказанию социальной и первичной психологической помощи населению.	как осуществлять планирование, организацию и техническую поддержку по оказанию социальной и первичной психологической помощи населению.	уметь осуществлять планирование, организацию и техническую поддержку по оказанию социальной и первичной психологической помощи населению.	Владеть навыками осуществления планирования, организации и технической поддержки по оказанию социальной и первичной психологической помощи населению.
ПК-9/ПК-9.1.	Способен осуществлять организационную и техническую поддержку в оказании психологической помощи (консультирование, развитие,	Знает базовые принципы оказания психологической помощи клиенту.	базовые принципы оказания психологической помощи клиенту.	уметь определить базовые принципы оказания психологической помощи клиенту.	владеть навыками определения базовыми принципами оказания психологической помощи клиенту.

	коррекция, реабилитация) лицам (клиентам), имеющим психологические проблемы разного характера (личные, семейные, профессиональные, межличностные и др.) с учетом их половозрастных особенностей.				
ПК-9/ПК-9.2.	Способен осуществлять организационную и техническую поддержку в оказании психологической помощи (консультирование, развитие, коррекция, реабилитация) лицам (клиентам), имеющим психологические проблемы разного характера (личные, семейные, профессиональные, межличностные и др.) с учетом их половозрастных	Осуществляет сбор и обработку первичных данных, необходимых для оказания психологической помощи клиентам.	как осуществлять сбор и обработку первичных данных, необходимых для оказания психологической помощи клиентам.	уметь осуществлять сбор и обработку первичных данных, необходимых для оказания психологической помощи клиентам.	владеть навыками сбора и обработки первичных данных, необходимых для оказания психологической помощи клиентам.

	особенностей.				
ПК-9/ПК-9.3.	Способен осуществлять организационную и техническую поддержку в оказании психологической помощи (консультирование, развитие, коррекция, реабилитация) лицам (клиентам), имеющим психологические проблемы разного характера (личные, семейные, профессиональные, межличностные и др.) с учетом их половозрастных особенностей.	Осуществляет планирование, организацию и техническую поддержку мероприятий по оказанию психологической помощи клиентам.	как осуществлять планирование, организацию и техническую поддержку мероприятий по оказанию психологической помощи клиентам.	уметь осуществлять планирование, организацию и техническую поддержку мероприятий по оказанию психологической помощи клиентам.	Владеть навыками осуществления планирования, организации и технической поддержки мероприятий по оказанию психологической помощи клиентам.
ПК-9/ПК-9.4.	Способен осуществлять организационную и техническую поддержку в оказании психологической помощи (консультирование, развитие, коррекция, реабилитация)	Участствует в оказании психологической помощи клиентам под руководством опытных коллег.	как участвовать в оказании психологической помощи клиентам под руководством опытных коллег.	уметь участвовать в оказании психологической помощи клиентам под руководством опытных коллег.	Владеть навыками участия в оказании психологической помощи клиентам под руководством опытных коллег.

	лицам (клиентам), имеющим психологические проблемы разного характера (личные, семейные, профессиональны е, межличностные и др.)с учетом их половозрастных особенностей.				
--	--	--	--	--	--

Раздел 2. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА

Блок А

ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ ЗНАНИЙ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Фонд тестовых заданий по дисциплине

1. Это активное достижение человеком успехов в профессиональной деятельности:
 - а) Карьера +
 - б) Планирование
 - в) Мастерство
2. Это слово означает склонность и внутреннее влечение к какому-нибудь делу или профессии, обоснованные наличием необходимых для дела способностями:
 - а) Самореализация
 - б) Призвание +
 - в) Предназначение
3. Деятельность человека по своей профессии и специальности в определенной сфере и отрасли производства:
 - а) Профессиональный навык
 - б) Профессиональное достижение
 - в) Профессиональная деятельность +
4. Назовите одну из отраслей тяжелой промышленности, производящую всевозможное оборудование, орудия труда, приборы, а также предметы потребления и продукцию:
 - а) Машиностроение +
 - б) Индустрия
 - в) Автоматизация
5. Профессия этого человека заключается в помощи в выборе фасона изделия, зарисовки выбранного варианта, снятии необходимых мерок и т.д.:
 - а) Портной
 - б) Швея
 - в) Закройщик +
6. Человек этой профессии умеет готовить различные виды теста, кремы, начинки, шоколадные массы:
 - а) Повар
 - б) Кондитер +
 - в) Пекарь
7. Какая отрасль народного хозяйства обеспечивает обращение товаров и их движение из сферы производства в сферу потребления:
 - а) Продажа
 - б) Коммерция
 - в) Торговля +
8. Это предприятие общественного питания с широким ассортиментом блюд сложного приготовления, включая заказные и фирменные:
 - а) Ресторан +

- б) Бар
- в) Кафе

9. Это технологии, преобразующие живой, творческий процесс в продукт – произведение, в момент приобщения к которому другие люди вступают в контакт с его творцом:

- а) Искусство
- б) Театр
- в) Арттехнологии +

10. Назовите искусство, которое отображает мир с помощью пластических поз, танцевальных движений, жестов, мимики артистов:

- а) Гимнастика
- б) Хореография +
- в) Фигурное катание

11. Особенности этой технологии, это высокая плотность потока излучения в зоне обработки, дающая необходимый термический эффект за короткое время (длительность импульса 1 мсек и менее):

- а) Лазерные технологии +
- б) Волоконная оптика
- в) Плазменные технологии

12. Как называется человек, занимающийся единством внешнего вида и предназначения объекта, соблюдая его эстетическую привлекательность и если получится, функциональность:

- а) Проектировщик
- б) Дизайнер +
- в) Архитектор

13. Профессиональные качества человека, работающего в этой сфере, это высокий уровень аналитического мышления, большой объем долговременной памяти, терпеливость, наблюдательность:

- а) Наука +
- б) Юриспруденция
- в) Образование

14. Ситуация, в которой любой желающий что-либо купить или продать может выбирать между различными поставщиками или покупателями:

- а) Борьба
- б) Соперничество
- в) Конкуренция +

15. Этот человек – социальная фигура, без которой рыночная экономика будет малоэффективной:

- а) Предприниматель +
- б) Администратор
- в) Владелец

16. Вид трудовой деятельности личности, требующий определенного образования, подготовки и навыков, опыта:

- а) Специальность
- б) Профессия +
- в) Работа

17. Этой современной технологии присущи: высокий научно-технический уровень, научно обоснованная структура посевных площадей, система севооборотов и внесения удобрений, система мер по защите почвы от эрозии:

- а) Плодоводство
- б) Растениеводство
- в) Земледелие +

18. Термин, характеризующий результат производственной, хозяйственной деятельности:

- а) Реализация
- б) Продукция +
- в) Поставка

19. Человек этой профессии, лицо, которое вывело, выявило и усовершенствовало сорт растения, породу животного или штамм микроорганизма:

- а) Лаборант-эколог
- б) Зооинженер
- в) Селекционер +

20. Это сравнительно крупное предприятие самообслуживания с большим объемом продаж, рассчитанное на возможно более полное удовлетворение нужд потребителя в продуктах питания, стирально – моющих средствах и товарах по уходу за домом и другие:

- а) Магазин — склад
- б) Универсам +
- в) Торговый комплекс

21. Это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты:

- а) Зарплата +
- б) Доход
- в) Профит

22. Предполагаемый результат, обеспечивающий развитие личности и ее жизнедеятельности:

- а) Мечта профессиональной деятельности
- б) Цель профессиональной деятельности +
- в) Итог профессиональной деятельности

23. Одна из особенностей, присущая профессиональной деятельности:

- а) Количество отдыха
- б) Замкнутость
- в) Окружение +

24. Одна из особенностей, присущая профессиональной деятельности:

- а) Наименование труда
- б) Обстановка +
- в) Абстрагированность

25. Одна из особенностей, присущая профессиональной деятельности:

- а) Количество проделанной работы
- б) Количество отдыха
- в) Условия отдыха и работы +

26. Одна из особенностей, присущая профессиональной деятельности:

- а) Абстрагированность
- б) Объект и предмет труда +
- в) Наименование труда

27. Успешное овладение профессиональной деятельностью прежде всего зависит от понимания:

- а) Ее содержания +
- б) Мира
- в) Жизнедеятельности

28. Профессиональная деятельность появилась с возникновением таких отношений:

- а) Философских
- б) Дружеских
- в) Товарно-денежных +

29. Профессиональная деятельность тесно связана с такой культурой:

- а) Технологической +
- б) Массовой
- в) Предпринимательской

30. Специфическая для каждой исторической эпохи система связанных между собой видов трудовой деятельности:

- а) Объединение труда
- б) Разделение труда +
- в) Выбор труда

Критерии и шкалы оценивания тестов

Критерии оценивания при текущем контроле
процент правильных ответов менее 40 (по 5 бальной системе контроля – оценка «неудовлетворительно»);
процент правильных ответов 40 – 59 (по 5 бальной системе контроля – оценка «удовлетворительно»)
процент правильных ответов 60 – 79 (по 5 бальной системе контроля – оценка «хорошо»)
процент правильных ответов 80-100 (по 5 бальной системе контроля – оценка «отлично»)

Вопросы для устного опроса

1. Понятие «карьера», «деловая карьера».
2. Планирование и управление карьерой персонала: какая бывает карьера, виды карьеры, типы карьеры.
3. Карьера как объект управления.
4. Что означает карьера для работников управления?
5. Роль руководителя в управлении карьерой: виды управленческого воздействия на работников, на чем они основаны.
6. Современный менеджер, менеджер.

7. Основные показатели качества управления персоналом.
8. Понятие «кадровое планирование». Основная задача кадрового планирования и ее обеспечение.
9. Виды управленческих работ в туристских организациях.
10. Построение организационной структуры управления.
11. Личные качества работника индустрии туризма.
12. Виды деловой карьеры и ее задачи.
13. Основные показатели профессионализма персонала.
14. Понятие «развитие», факторы развития персонала.
16. Планирование деловой и профессиональной карьеры.
17. Факторы, структура и условия профессионального самоопределения.
18. Процесс осмысления и планирования собственной профессиональной карьеры.
19. Реализация карьерных стратегий в условиях рыночной экономики.
20. Карьера и карьерная стратегия в туризме.
21. Туристский рынок образовательных услуг.
22. Проектная деятельность как способ планирования карьеры.
23. Личное и профессиональное планирование жизни.
24. Понятие успеха и факторы, определяющие успешность деятельности личности.
25. Аттестация персонала.
26. Формирование кадрового резерва.

Критерии и шкалы оценивания устного опроса

Критерии оценки при текущем контроле	Оценка
Студент отсутствовал на занятии или не принимал участия. Неверные и ошибочные ответы по вопросам, разбираемым на семинаре	«неудовлетворительно»
Студент принимает участие в обсуждении некоторых проблем, даёт расплывчатые ответы на вопросы. Описывая тему, путается и теряет суть вопроса. Верность суждений, полнота и правильность ответов – 40-59 %	«удовлетворительно»
Студент принимает участие в обсуждении некоторых проблем, даёт ответы на некоторые вопросы, то есть не проявляет достаточно высокой активности. Верность суждений студента, полнота и правильность ответов 60-79%	«хорошо»

Студент демонстрирует знание материала по разделу, основанные на знакомстве с обязательной литературой и современными публикациями; дает логичные, аргументированные ответы на поставленные вопросы. Высока активность студента при ответах на вопросы преподавателя, активное участие в проводимых дискуссиях. Правильность ответов и полнота их раскрытия должны составлять более 80%	«отлично»
---	-----------

Блок Б
ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УМЕНИЙ,
НАВЫКОВ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Типовые задания для практических занятий

Задание № 1

Вы работаете в крупной, динамично развивающейся компании менеджером по персоналу. Компания существует более двух лет. В связи с динамикой своего развития компания постоянно ставит перед сотрудниками все новые и более сложные профессиональные задачи, что позволяет им в короткие сроки существенно повысить свой профессиональный уровень.

У сотрудников есть возможность и карьерного развития. Бизнес компании специфичен, нужны люди, хорошо знающие его. Руководство компании предпочитает выдвигать на менеджерские позиции уже работающих сотрудников, нежели брать на эти позиции людей «со стороны».

Несколько месяцев назад в компании уже произошло несколько перемещений: руководителями отделов были назначены квалифицированные в своей предметной области сотрудники, которые хорошо себя зарекомендовали за время работы в компании. После их перехода появился целый ряд проблем: стали нарушаться сроки по текущим задачам отдела, существенно снизились показатели работы, произошло несколько конфликтов с партнерами, сотрудники отделов стали допоздна засиживаться на работе, несколько даже подумывают об увольнении.

Проанализировав ситуацию, вы поняли, что переведенные на менеджерские позиции сотрудники все еще думают и действуют как специалисты, и что у них недостаточно навыков, чтобы эффективно справляться с поставленными задачами на новом качественном уровне. Они могут обучиться всему в процессе работы, и со временем у них выработаются необходимые навыки, но на ваш взгляд целесообразно отправить их на тренинги, чтобы подтянуть менеджерские навыки на необходимый уровень.

Вы также считаете, что необходимо разработать систему работы с кадровым резервом, так как это первый, но не последний случай перевода сотрудников с повышением в должности. У вас есть список людей, которых в скором будущем ожидает подобный переход, и работу с ними нужно начинать уже сейчас, чтобы они не столкнулись с теми же проблемами, которые возникли в результате состоявшегося перевода.

Вопросы:

1. Как вы определите, какие навыки необходимо развивать?
2. Из каких блоков будет состоять ваша программа по работе с кадровым резервом?
3. Каким образом вы будете внедрять программу по работе с кадровым резервом в вашей Компании?

Задание № 2

Вы тренер торгово-производственной компании. Головной офис находится в Калининграде, а представительства – во многих городах России, в том числе и Москве.

Генеральный директор принял решение создать и обучить кадровый резерв из действующих

руководителей для того, чтобы они дальше успешно открывали представительства в других городах России и ближайшего зарубежья. По сути это линейные руководители, которые со временем могут стать руководителями среднего звена.

Вам поручено составить концепцию обучения на год для группы из 18 человек с учетом того, что очные тренинги будут проводиться раз в квартал по 2 дня. Желательно включить в программу и дистанционные формы обучения, чтобы очное обучение имело поддержку между модулями.

Задание № 3

На крупном металлургическом комбинате занято около 30 тыс. человек. В условиях стратегического управления комбинатом формируется система стратегического управления персоналом, главная задача которой – выработка вариантов стратегии управления персоналом на предстоящие 5 лет.

Характеристика условий деятельности комбината на этот период, а также нынешнего состояния его трудового потенциала представлена ниже.

Характеристика условий деятельности комбината на пятилетний период

1. Технологии основного производства останутся совместимыми с применяемыми. Электросталеплавильное производство будет качественно развиваться в результате внедрения новых современных мощностей.
2. Объем производства в течение ближайших пяти лет, несмотря на имеющиеся возможности и внедрение новых производственных комплексов (начиная с 2002-2003 г.), снизится, а затем незначительно повысится (в конце 2005 г.) и будет зависеть от экспортных поставок металла.
3. Жесткая конкуренция на рынке черных металлов и превышение предложения над спросом приведут к снижению мировых цен.
4. Рынок рабочей силы в перспективе на ближайшие пять лет полностью обеспечит потребности предприятия в основных категориях производственного и управленческого персонала. Дефицит предложения затронет сегмент рынка специалистов управленческого звена в возрасте до 35 лет с опытом работы 5-8 лет по современным специальностям.

Текущее состояние трудового потенциала

1. Демографическая структура персонала: средний возраст производственного персонала превышает 45 лет, персонала аппарата управления производством – 49 лет, руководящего персонала общекорпоративного управления - 37 лет.
2. В профессионально-квалификационных структурах производственного персонала значителен монопрофессионализм (около 58%), сопровождающийся устареванием знаний; 70% персонала общекорпоративного управления подготовлены по программам повышения квалификации либо имеют базовую подготовку, отвечающую современным требованиям.
3. Корпоративная культура предприятия не характеризуется целенаправленным управляемым развитием и представляет собой совокупность трансформированных моделей поведения, свойственных социалистическому способу хозяйствования (на уровне производства), и моделей поведения, характерных для капиталистических производственных отношений (на уровне предприятия).
4. Социальный статус персонала предприятия характеризуется оценкой в 3 балла (по пятибалльной шкале).

5. Управление персоналом в целом находится в стадии совершенствования и внедрения современных технологий управления персоналом. Существует потребность в дальнейшем развитии системы управления персоналом.

Постановка задачи:

Исходя из предполагаемых условий деятельности комбината и нынешнего состояния трудового потенциала разработайте общую стратегию управления персоналом этого предприятия на пятилетний период, отразив в ней желаемое состояние трудового потенциала через 5 лет по всем пяти разделам, характеризующим его текущее состояние: демографическая и профессионально-квалификационная структуры персонала, уровень корпоративной культуры, социальный статус персонала, состояние системы управления персоналом.

Задание № 4

Задание 1

Начинающий руководитель, проработав весьма старательно в должности два года, «не был замечен» при очередных кадровых перемещениях. Его это сильно задело, поскольку у него было «чувство необходимости повышения в должности». В карьере очень важными являются правила «кадровой игры», которые известны каждому и неуклонно выполняются при наличии положительной мотивации у претендента. При этом следует иметь в виду два важных вопроса: - Через какой промежуток времени следует повышать в должности человека? - Как быть, если человек хочет «двигаться», а организация не имеет «карьерных возможностей»?

Задание 2

Руководитель последовательно выдвигался на очередные руководящие должности, а затем наступила ситуация «предельной должности», для которой характерно «уменьшение» количества должностей руководителей по мере продвижения вверх. В данном случае типичными представляются такие вопросы: Какие «выходы» существуют из ситуации, когда человек стремится ещё выше, а «выше крыши» ничего нет? Существуют ли какие-либо показатели скорости должностного продвижения по вертикали, выбор которой позволит управлять ситуацией «до крыши»? Можно ли использовать какие-то другие методы карьеры наряду с вертикальным «подъёмом»?

Задание № 5

Обучение персонала в сети универсамов АБК (около 600 сотрудников).

Обучением персонала в компании занимались всегда, но оно не было централизованным. Скажем, новый кассир просто работал рядом с более опытным кассиром, который ему все и объяснял. Но в последние три года мы открываем по пять новых магазинов. А когда начинаешь принимать на работу людей в массовом количестве, то такая *система* становится просто неэффективной.

Сейчас мы обучаем две группы сотрудников: рядовых специалистов (продавцов) и административных работников (старших администраторов, сменных администраторов и старших продавцов-кассиров). Продавцы обучаются у нас на базе специального магазина-тренажера (это одна из наших штатных торговых точек), где оборудован учебный класс. Занятия проводятся, как правило, в небольших группах из 5-6 человек в течение трех дней. Стажерам преподают теорию, а потом они тут же в магазине проходят практику под присмотром опытных продавцов. Аттестует новичков *управление* продаж: специалисты оценивают их знания и навыки и делают вывод, смогут ли они работать самостоятельно.

Административное звено учится по другой программе. Менеджеры назначаются в основном из числа

уже опытных сотрудников: хорошо зарекомендовавший себя продавец переводится на должность старшего кассира, старший кассир – на должность сменного администратора и т. д. В этом случае обучение происходит, как правило, не в магазине-тренажере, а на рабочем месте. Стажировка в новой должности длится две недели, после чего проводится аттестация, по результатам которой сотрудник утверждается (или не утверждается) в новой должности.

Но прослушать теоретические лекции время от времени мы рекомендуем и многим нашим старым работникам. Все административные служащие у нас учатся по одной программе, несмотря на то, что у них разные обязанности. Мы специально их готовим по всем направлениям, чтобы в компании была взаимозаменяемость. При нашем компактном штатном расписании это очень важно. Ротация персонала у нас осуществляется постоянно.

К нам постоянно поступают предложения по проведению различных тренингов, мы их рассматриваем, изучаем, но пока ни на чем не остановились. Все вопросы, связанные с обучением в компании, курирует генеральный директор. Он находится в постоянном контакте с отделом кадров, который организует обучение и аттестацию. Специалисты по персоналу регулярно докладывают директору обстановку. Все затраты на обучение мы предусматриваем в фонде оплаты труда. На бюджет это, конечно, определенная нагрузка, но она себя оправдывает.

Вопросы и задания:

1. Какие методы обучения персонала используются на предприятиях различного типа?
2. Как осуществляется оценка эффективности обучения персонала?

Задание № 6

Вы работаете старшим менеджером в компании. Один из отделов, которым Вы руководите, называется «Отдел организации трудовой деятельности». Вы отвечаете за передвижение сотрудников внутри компании, сопровождаете все процессы распределения рабочей нагрузки. Сотрудников отдела трое, и они работают в различных подразделениях, выполняя рутинную и бумажную работу, фиксируют ритмы труда сотрудников, делают фотографию рабочего места, считают, сколько фактических часов вырабатывает каждый сотрудник.

По сути, их работа четко регламентирована и хорошо организована, поэтому Вам не нужно постоянно делать промежуточные проверки. Они отчитываются перед Вами раз в месяц и подают готовые переработанные данные. Ваш непосредственный руководитель – заслуженный и добросовестный человек, который скоро уходит на пенсию, о чем он не раз говорил. Конечно, его принципы и методы управления коллективом уже не отвечают требованиям современности, но работа отдела не вызывает нареканий со стороны главы компании.

К тому же он смело полагался на самодостаточных сотрудников, которые обладают хорошими аналитическими способностями. Один из сотрудников хочет поговорить с Вами по поводу плана своего карьерного развития. Вы не очень хорошо с ним знакомы, просто иногда сталкивались на работе и знаете, как его зовут и в каком отделе он работает.

Вы подняли его личное дело и выяснили, что этот работник обладает очень высокой квалификацией, но интроверт, неохотно дает рекомендации и не принимает активного участия в решении задач отдела. У Вас сложилось впечатление, что предпосылок к высокому карьерному развитию у коллеги нет.

Вопросы и задания:

Вам нужно получить о сотруднике как можно больше информации. Какие источники Вы используете? Руководитель, который вскоре уходит на пенсию, настоятельно рекомендует Вам продвигать сотрудника. Ваши точки зрения не совпадают, так как то, что Вы называете безынициативностью, руководитель принимает за уравновешенность и сдержанность. Как Вы отнесетесь к позиции руководителя? Аргументируйте свое решение.

Задание № 7

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.

Критерии и шкалы оценивания решения практических заданий

Критерии оценки при текущем контроле	Оценка
Задача не решена или решена неправильно	«неудовлетворительно»
Задание понято правильно; в логическом рассуждении нет существенных ошибок, но допущены существенные ошибки в выборе формул или в математических расчетах; задача решена не полностью или в общем виде	«удовлетворительно»
Составлен правильный алгоритм решения задачи; в логическом рассуждении и решении нет существенных ошибок; правильно сделан выбор формул для решения; есть объяснение решения, но задача решена нерациональным способом или допущено не более двух несущественных ошибок, получен верный ответ	«хорошо»
Составлен правильный алгоритм решения задачи; в логическом рассуждении, в выборе формул и решении нет ошибок; получен верный ответ; задача решена рациональным способом	«отлично»

Задания для контрольной работы (очно-заочная форма обучения)

1. По каким качествам можно судить о профессиональной пригодности человека?
2. Назовите профессии, требующие абсолютной пригодности.
3. Можно ли формировать профессиональную пригодность?

4. Из пяти типов личности только один Фромм называет продуктивным. Как вы думаете, какой? Обоснуйте свой ответ.

5. Приведите примеры профессий где требуется абсолютная профпригодность (летчик, оператор АЭС, монтажник-высотник, хирург).

6. Как способности влияют на профессиональную пригодность?

7. Назовите степень абсолютной профессиональной непригодности

8. Опишите интеллектуальный тип личности

9. Приведите по 5 примеров непригодности человека к данным профессиям (здоровье, способности, личные качества)

Профессии: машинист башенного крана, кухонный рабочий, повар, водитель, педагог, монтажник

10. Систематизировать таблицу

1. Человек художественный образ	
2. Человек – человек	
3. Человек – техника	
4. Человек – знаковая система	
5. Человек - природа	

Машинист, певец, слесарь-монтажник, экономист, учитель физики, журналист, завуч школы, хирург, директор, врач, секретарь-референт, секретарь, нотариус, библиограф, бухгалтер, флорист, геолог, биолог, официант, водитель, художник, стюардесса, актер.

Критерии и шкалы оценивания контрольной работы

Критерии оценивания	Оценка
Ответ не был дан или не соответствует минимальным критериям	«неудовлетворительно»
Ответ со значительным количеством неточностей, но соответствует минимальным критериям	«удовлетворительно»
Ответ был верным с незначительным количеством неточностей	«хорошо»
Ответ полный с незначительным количеством неточностей	«отлично»

Темы для подготовки реферата (доклада, сообщения, презентации)

1. Значимость проблемы смысла жизни для самоопределяющейся личности.
2. Типы профессиональных планов и предпочтений.
3. Закономерности и противоречия в профессиональном развитии личности
4. Психофизиологические основы способностей.
5. Общее и специфичное в профессиональном, жизненном и личностном самоопределении.
6. Мир профессий: современная классификация.
7. Профессиография.
8. Элитарные ориентации как психологическая реальность.
9. Понятие профпригодности.
10. Основные стратегии профконсультационной помощи.
11. Методы активизации профессионального самоопределения
12. Виды резюме.
13. Виды собеседований
14. Устройство на работу через кадровые агентства

Критерии и шкалы оценивания рефератов (докладов)

Оценка	Профессиональные компетенции	Отчетность
«отлично»	Работа выполнена на высоком профессиональном уровне. Полностью	Письменно оформленный

	соответствует поставленным в задании целям и задачам. Представленный материал в основном верен, допускаются мелкие неточности. Студент свободно отвечает на вопросы, связанные с докладом. Выражена способность к профессиональной адаптации, интерпретации знаний из междисциплинарных областей	доклад (реферат) представлен в срок. Полностью оформлен в соответствии с требованиями
«хорошо»	Работа выполнена на достаточно высоком профессиональном уровне, допущены несколько существенных ошибок, не влияющих на результат. Студент отвечает на вопросы, связанные с докладом, но недостаточно полно. Уровень недостаточно высок. Допущены существенные ошибки, не существенно влияющие на конечное восприятие материала. Студент может ответить лишь на некоторые из заданных вопросов, связанных с докладом	Письменно оформленный доклад (реферат) представлен в срок, но с некоторыми недоработками
«удовлетворительно»	Уровень недостаточно высок. Допущены существенные ошибки, не существенно влияющие на конечное восприятие материала. Студент может ответить лишь на некоторые из заданных вопросов, связанных с докладом	Письменно оформленный доклад (реферат) представлен со значительным опозданием (более недели). Имеются отдельные недочеты в оформлении
«неудовлетворительно»	Работа выполнена на низком уровне. Допущены грубые ошибки. Ответы на связанные с докладом вопросы обнаруживают непонимание предмета и отсутствие ориентации в материале доклада	Письменно оформленный доклад (реферат) представлен со значительным опозданием (более недели). Имеются существенные недочеты в оформлении.

Критерии и шкалы оценивания презентации

Дескрипторы	Минимальный ответ «неудовлетворительно»	Изложенный, раскрытый ответ «удовлетворительно»	Законченный, полный ответ «хорошо»	Образцовый ответ «отлично»
Раскрытие проблемы	Проблема не раскрыта. Отсутствуют выводы.	Проблема раскрыта не полностью. Выводы не сделаны и/или	Проблема раскрыта. Проведен анализ проблемы без привлечения	Проблема раскрыта полностью. Проведен анализ проблемы с

		выводы не обоснованы.	дополнительной литературы. Не все выводы сделаны и/или обоснованы.	привлечением дополнительной литературы. Выводы обоснованы.
Представлен ие	Представляемая информация логически не связана. Не использованы профессиональные термины.	Представляемая информация не систематизирована и/или не последовательна. Использован 1-2 профессиональных термина.	Представляемая информация систематизирована и последовательна. Использовано более 2 профессиональных терминов.	Представляемая информация систематизирована, последовательна и логически связана. Использовано более 5 профессиональных терминов.
Оформлени е	Не использованы информационные технологии (PowerPoint). Больше 4 ошибок в представляемой информации.	Использованы информационные технологии (PowerPoint) частично. 3-4 ошибки в представляемой информации.	Использованы информационные технологии (PowerPoint). Не более 2 ошибок в представляемой информации.	Широко использованы информационные технологии (PowerPoint). Отсутствуют ошибки в представляемой информации.
Ответы на вопросы	Нет ответов на вопросы.	Только ответы на элементарные вопросы.	Ответы на вопросы полные и/или частично полные.	Ответы на вопросы полные с приведением примеров.

Блок В
ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Перечень вопросов для подготовки к экзамену

1. Планирование карьеры работника.
2. Разработка программ стимулирования труда.
3. Принципы планирования времени и обучение персонала.
4. Управление мотивационными процессами.
5. Стили руководства.
6. Коммуникационные средства руководства.
7. Формирование имиджа лидера.
8. Понятия, цели и методы управления.
9. Основные этапы формирования команды.
10. Формирование кадрового резерва руководства организации.
11. Инновационный потенциал работника.
12. Подбор персонала с помощью своих сотрудников.
13. Управление адаптацией персонала.
14. Предварительный этап карьеры – понятие, основные удовлетворяемые потребности.
15. Этап становления карьеры – понятие, основные удовлетворяемые потребности.
16. Этап продвижения карьеры – понятие, основные удовлетворяемые потребности.
17. Этап сохранения карьеры – понятие, основные удовлетворяемые потребности.
18. Этап завершения карьеры – понятие, основные удовлетворяемые потребности.
19. Виды внутриорганизационной карьеры.
20. Личностная подструктура, ее составляющие.
21. Качества, необходимые хорошему менеджеру для успешной карьеры.
22. Профессиональное самоопределение, методы.
23. Что такое карьерный якорь.
24. Методы поиска работы.

25. Правила телефонного собеседования при поиске работы.
26. Основные принципы составления профессионального резюме.
27. Наиболее распространенные типы профессионального резюме, их структура.
28. Сопроводительное письмо и правила его составления.
29. Техника проведения собеседования с работодателем.
30. Почему и за что уважают коллеги по работе.
31. Как сделать так, чтобы начальник заметил молодого специалиста.

Шкала оценивания

Экзамен	Критерии оценивания
«Отлично»	Сформированные и систематические знания; успешные и систематические умения; успешное и систематическое применение навыков
«Хорошо»	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания; в целом успешные, но содержащие пробелы умения; в целом успешное, но сопровождающееся отдельными ошибками применение навыка
«Удовлетворительно»	Неполные знания; в целом успешное, но несистематическое умение; в целом успешное, но несистематическое применение навыков
«Неудовлетворительно»	Фрагментарные знания, умения и навыки / отсутствуют знания, умения и навыки

Образец оформления экзаменационного билета

МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «ДОНБАССКАЯ АГРАРНАЯ АКАДЕМИЯ»

Факультет Экономико-правовой
Кафедра психологии

Образовательная программа бакалавриат
Направление подготовки/специальность 37.03.01 Психология
Направленность (профиль) _____
Курс _____
Семестр _____

Дисциплина **«Профессиональное развитие личности и ее карьера»**

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 1

1. _____.
2. _____.
3. _____.

Утверждено на заседании кафедры психологии
Протокол № ____ от «__» _____ 20__ г.

Зав. кафедрой _____
подпись

Экзаменатор _____
подпись

**Лист визирувания фонда оценочных средств
на очередной учебный год**

Фонд оценочных средств по дисциплине «Профессиональное развитие личности и ее карьера» проанализирован и признан актуальным для использования на 2025_ - 2026 учебный год.

Протокол заседания кафедры психологии от «16» апреля 2025 г. № 9

Заведующий кафедрой психологии



Рядинская Е.Н.

«16» апреля 2025 г.