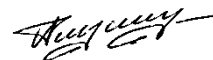


МИНОБРНАУКИ РОССИИ  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ВОРОНЕЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»  
(ФГБОУ ВО «ВГУ»)

**УТВЕРЖДАЮ**  
Заведующий кафедрой  
уравнений в частных производных  
и теории вероятностей



А.В. Глушко  
25.05.23

## **РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ**

### **Б1.В.04 Карьерная адаптивность**

1. Код и наименование специальности: 10.05.04 Информационно-аналитические системы безопасности
2. Специализация: автоматизация информационно-аналитической деятельности
3. Квалификация выпускника: специалист по защите информации
4. Форма обучения: очная
5. Кафедра, отвечающая за реализацию дисциплины: кафедра уравнений в частных производных и теории вероятностей
6. Составители программы: Логинова Екатерина Александровна, кандидат физико-математических наук, доцент
7. Рекомендована: Научно-методическим советом математического факультета. Протокол № 0500-07 от 29.06.2021

8. Учебный год: 2024-2025

Семестр: 3

## 9. Цели и задачи учебной дисциплины

*Целями освоения учебной дисциплины являются:*

- Ознакомление с основными принципами построения и развития карьеры,
- Выработка умения выявлять и преодолевать профессиональные кризисы, повышать адаптированность к профессиональной деятельности.

*Задачи учебной дисциплины:*

- Формирование способности оценивать современную ситуацию на рынке труда и учитывать её при проектировании индивидуального плана карьерного развития,
- Получение навыков оценивания потенциальных возможностей профессионального развития,
- Обучение методам планирования и развития карьеры, механизмам адаптации к профессиональной деятельности,
- Формирование понимания основных кризисов профессионального развития и умения применять механизмы их преодоления.

## 10. Место учебной дисциплины в структуре ООП: Блок 1, часть, формируемая участниками образовательных отношений.

Для успешного освоения дисциплины необходимы знания и умения, приобретенные в результате обучения по предшествующим и параллельно изучаемым дисциплинам: экономика и финансовая грамотность, а также знания и умения, полученные в общеобразовательных учреждениях в части понимания механизмов построения современного общества, взаимодействия между гражданами.

Дисциплина является предшествующей для дисциплин: проектный менеджмент, основы научных исследований, коммуникативные технологии профессионального общения, финансы, денежное обращение и кредит.

## 11. Планируемые результаты обучения по дисциплине/модулю (знания, умения, навыки), соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями) и индикаторами их достижения:

Код	Название компетенции	Код(ы)	Индикатор(ы)	Планируемые результаты обучения
УК-6	Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки и образования в течение всей жизни	УК-6.1	Оценивает свои личностные ресурсы, оптимально использует их для успешного выполнения порученного задания	Знать: методы оценки своего профессионального уровня Уметь: определять свои сильные и слабые стороны в профессиональной деятельности, анализировать профессиональную эффективность Владеть: навыками применения профессиональных знаний для выполнения конкретных задач
		УК-6.2	Самостоятельно выявляет мотивы и стимулы для саморазвития, определяет реалистичные цели и приоритеты профессионального роста, способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки по выбранным	Знать: основные аспекты организационного поведения, мотивационные механизмы адаптации Уметь: применять различные методики карьерного роста, саморазвития и самосовершенствования Владеть: навыками самоорганизации

			критериям	
		УК-6.3	Выстраивает гибкую профессиональную траекторию, используя инструменты непрерывного образования, с учетом задач саморазвития, накопленного опыта профессиональной деятельности и динамично изменяющихся требований рынка труда	<p>Знать: текущее состояние и основные тенденции развития рынка труда, цели и задачи планирования и реализации карьеры</p> <p>Уметь: выстраивать траекторию профессионального развития с учетом требований современного рынка труда</p> <p>Владеть: навыками построения моделей успешного профессионального поведения</p>
		УК-6.4	Реализует приоритеты собственной деятельности, в том числе в условиях неопределенности, корректируя планы и способы их выполнения с учетом имеющихся ресурсов	<p>Знать: основные карьерные процессы и явления, способы профессиональной адаптации личности</p> <p>Уметь: расставлять приоритеты, выявлять профессиональные кризисы</p> <p>Владеть: навыками преодоления профессиональных кризисов, повышения адаптированности к профессиональной деятельности</p>

**12. Объем дисциплины в зачетных единицах/час.** —   2   /   72  .

**Форма промежуточной аттестации** зачет

**13. Трудоемкость по видам учебной работы**

Вид учебной работы	Трудоемкость	
	Всего	По семестрам
		3 семестр
Аудиторные занятия	50	50
в том числе:	лекции	34
	практические	16
	лабораторные	-
Самостоятельная работа	22	22
в том числе: курсовая работа (проект)	-	-
Форма промежуточной аттестации (экзамен – <u>  </u> час.)		
Итого:	72	72

**13.1. Содержание дисциплины**

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела дисциплины	Реализация раздела дисциплины с помощью онлайн-курса, ЭУМК*
<b>1. Лекции</b>			
1.1	Введение в карьерную адаптивность	Различные подходы к определению карьеры. Профессиональное самоопределение. Цели и задачи планирования и реализации карьеры. Понятие «адаптивность». Аспекты организационного поведения.	<a href="https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=24315">https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=24315</a>

1.2	Современный рынок труда	Текущее состояние и тенденции развития рынка труда. Особенности спроса и предложения рабочей силы по конкретной специальности (профессии). Требования к специалистам в условиях цифровизации экономики.	<a href="https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=24315">https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=24315</a>
1.3	Проектирование профессиональной карьеры	Виды и типы карьеры. Этапы развития карьеры. Карьерные процессы и явления. Модели успешного профессионального поведения.	<a href="https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=24315">https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=24315</a>
1.4	Адаптация личности профессионала	Мотивационные механизмы адаптации. Стрессоустойчивость. Навыки самоорганизации. Профессиональные кризисы. Профессиональная деформация личности. Повышение адаптированности человека к профессиональной деятельности.	<a href="https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=24315">https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=24315</a>
<b>2. Практические занятия</b>			
2.1	Введение в карьерную адаптивность	Различные подходы к определению карьеры. Профессиональное самоопределение. Цели и задачи планирования и реализации карьеры. Понятие «адаптивность». Аспекты организационного поведения.	<a href="https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=24315">https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=24315</a>
2.2	Современный рынок труда	Текущее состояние и тенденции развития рынка труда. Особенности спроса и предложения рабочей силы по конкретной специальности (профессии). Требования к специалистам в условиях цифровизации экономики.	<a href="https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=24315">https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=24315</a>
2.3	Проектирование профессиональной карьеры	Виды и типы карьеры. Этапы развития карьеры. Карьерные процессы и явления. Модели успешного профессионального поведения.	<a href="https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=24315">https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=24315</a>
2.4	Адаптация личности профессионала	Мотивационные механизмы адаптации. Стрессоустойчивость. Навыки самоорганизации. Профессиональные кризисы. Профессиональная деформация личности. Повышение адаптированности человека к профессиональной деятельности.	<a href="https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=24315">https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=24315</a>

### 13.2. Темы (разделы) дисциплины и виды занятий

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Виды занятий (количество часов)				
		Лекции	Практические	Лабораторные	Самостоятельная работа	Всего
	Введение в карьерную адаптивность	6	2	-	2	10
	Современный рынок труда	10	4	-	6	20
	Проектирование профессиональной карьеры	8	4	-	8	20
	Адаптация личности профессионала	10	6	-	6	22
	Итого:	34	16	-	22	72

#### 14. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины: В

процессе преподавания дисциплины используются такие виды учебной работы, как лекции, практические занятия, а также различные виды самостоятельной работы обучающихся, на которую отводится 22 часа. На лекциях рассказывается теоретический материал, на практических занятиях выполняются задания, основанные на применении теоретического материала, прочитанного на лекциях.

При изучении курса «Карьерная адаптивность» обучающимся следует внимательно слушать и конспектировать материал, излагаемый на аудиторных занятиях. Для его понимания и качественного усвоения рекомендуется следующая последовательность действий.

1. После каждой лекции обучающимся рекомендуется подробно разобрать прочитанный теоретический материал, выучить все определения и формулировки, разобрать примеры, рассмотренные на лекции. Перед следующей лекцией обязательно повторить материал предыдущей лекции.

2. Перед практическим занятием обязательно повторить лекционный материал. После практического занятия еще раз разобрать рассмотренные на этом занятии задания, после чего приступить к выполнению домашнего задания. Если при выполнении заданий возникнут вопросы, обязательно задать их на следующем практическом занятии или в присутственный час преподавателю.

3. Выбрать время для работы с литературой по дисциплине в библиотеке.

Самостоятельная работа с учебниками, учебными пособиями, научной, справочной и популярной литературой, материалами периодических изданий и ресурсами сети Internet, статистическими данными является наиболее эффективным методом получения знаний, позволяет значительно активизировать процесс овладения информацией, способствует более глубокому усвоению изучаемого материала, формирует у обучающихся заинтересованное отношение к конкретной проблеме.

Самостоятельная учебная деятельность студентов по дисциплине «Карьерная адаптивность» предполагает изучение рекомендуемой преподавателем литературы по вопросам лекционных и практических занятий, самостоятельное освоение понятийного аппарата и подготовку к текущим аттестациям.

Вопросы лекционных и практических занятий обсуждаются на занятиях в виде устного опроса – индивидуального и фронтального. При подготовке к лекционным и практическим занятиям, обучающимся важно помнить, что их задача, отвечая на основные вопросы плана занятия и дополнительные вопросы преподавателя, показать свои знания и кругозор, умение логически построить ответ, владение математическим аппаратом и иные коммуникативные навыки, умение отстаивать свою профессиональную позицию. В ходе устного опроса выявляются детали, которые по каким-то причинам оказались недостаточно осмысленными студентами в ходе учебных занятий. Тем самым опрос выполняет важнейшие обучающую, развивающую и корректирующую функции, позволяет студентам учесть недоработки и избежать их при подготовке к промежуточным аттестациям.

Выполняемые студентами самостоятельно задания подлежат последующей проверке преподавателем. Результаты текущих аттестаций учитываются преподавателем при проведении промежуточной аттестации.

## **15. Перечень основной и дополнительной литературы, ресурсов интернет, необходимых для освоения дисциплины**

а) основная литература:

№ п/п	Источник
1	Шапиро, С. А. Управление трудовой карьерой работников организации : учебное пособие / С. А. Шапиро, П. И. Ананченкова. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2017. – 300 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=469693">https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=469693</a> . – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-4475-9323-0. – DOI 10.23681/469693. – Текст : электронный.
2	Згонник, Л. В. Организационное поведение : учебник / Л. В. Згонник. – 3-е изд., стер. – Москва : Дашков и К°, 2020. – 232 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=572963">https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=572963</a> . – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-394-03762-7. – Текст : электронный.
3	Самраилова, Е. К. Современные методы мотивации и стимулирования труда работников: учебное пособие для студентов магистратуры : [16+] / Е. К. Самраилова, С. А. Шапиро, О. В. Андросова. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2020. – 270 с. : ил., схем., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=601366">https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=601366</a> . – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-4499-1276-3. – DOI 10.23681/601366. – Текст : электронный.
4	Локтюхина, Н. В. Современные аспекты экономики, социологии и психологии труда : учебное пособие : [16+] / Н. В. Локтюхина, С. А. Шапиро. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2020. – 197 с. : табл., ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=601702">https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=601702</a> . – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-4499-1851-2. – DOI 10.23681/601702. – Текст : электронный.

б) дополнительная литература:

№ п/п	Источник
1	Громова, Е. М. Профессиональная карьера: путь к успеху : [16+] / Е. М. Громова, Д. И. Беркутова, Т. А. Горшкова ; Ульяновский государственный педагогический университет им. И.Н. Ульянова. – Ульяновск : Ульяновский государственный педагогический университет (УлГПУ), 2012. – 124 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=278064">https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=278064</a> . – ISBN 978-5-86045-543-6. – Текст : электронный.
2	Юртаева, Н. И. Проектирование карьерного роста : учебно-методическое пособие : [16+] / Н. И. Юртаева ; Казанский национальный исследовательский технологический институт. – Казань : Казанский научно-исследовательский технологический университет (КНИТУ), 2019. – 100 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=612990">https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=612990</a> . – Библиогр.: с. 94-97. – ISBN 978-5-7882-2628-6. – Текст : электронный.
3	Науменко, А. Е. Планирование карьеры : хрестоматия : [16+] / А. Е. Науменко. – Тюмень : Тюменский государственный университет, 2016. – 218 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=574614">https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=574614</a> . – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-400-011832. – Текст : электронный.
4	Дубровина, О. И. Психология труда, инженерная психология и эргономика : учебное пособие : [16+] / О. И. Дубровина ; Тюменский государственный университет. – Тюмень : Тюменский государственный университет, 2015. – 224 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=572184">https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=572184</a> . – Библиогр.: с. 211 -215. – ISBN 978-5-400-01096-5. – Текст : электронный.
5	Пырьев, Е. А. Психология труда : учебное пособие / Е. А. Пырьев. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2016. – 458 с. : ил., схем., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=436999">https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=436999</a> . – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-4475-7163-4. – DOI 10.23681/436999. – Текст : электронный.

в) информационные электронно-образовательные ресурсы (официальные ресурсы интернет)\*:

№ п/п	Ресурс
1	<a href="http://www.lib.vsu.ru">http://www.lib.vsu.ru</a> - электронный каталог ЗНБ ВГУ
2	<a href="https://edu.vsu.ru/">https://edu.vsu.ru/</a> – образовательный портал «Электронный университет ВГУ»/LMS Moodle

**16. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы**

№ п/п	Источник
1	Локтюхина, Н. В. Современные аспекты экономики, социологии и психологии труда : учебное пособие : [16+] / Н. В. Локтюхина, С. А. Шапиро. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2020. – 197 с. : табл., ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=601702">https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=601702</a> . – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-4499-1851-2. – DOI 10.23681/601702. – Текст : электронный.
2	Громова, Е. М. Профессиональная карьера: путь к успеху : [16+] / Е. М. Громова, Д. И. Беркутова, Т. А. Горшкова ; Ульяновский государственный педагогический университет им. И.Н. Ульянова. – Ульяновск : Ульяновский государственный педагогический университет (УлГПУ), 2012. – 124 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=278064">https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=278064</a> . – ISBN 978-5-86045-543-6. – Текст : электронный.
3	Дубровина, О. И. Психология труда, инженерная психология и эргономика : учебное пособие : [16+] / О. И. Дубровина ; Тюменский государственный университет. – Тюмень : Тюменский государственный университет, 2015. – 224 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=572184">https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=572184</a> . – Библиогр.: с. 211 -215. – ISBN 978-5-400-01096-5. – Текст : электронный.

**17. Образовательные технологии, используемые при реализации учебной дисциплины, включая дистанционные образовательные технологии (ДОТ, электронное обучение (ЭО), смешанное обучение):**

Дисциплина может реализовываться с применением дистанционных образовательных технологий, например, на платформе «Электронный университет ВГУ» (<https://edu.vsu.ru>).

Перечень необходимого программного обеспечения: Microsoft Windows 10, LibreOffice 6 (*Writer* (текстовый процессор), *Calc* (электронные таблицы), *Impress*

(презентации), Draw (векторная графика), Base (база данных), Math (редактор формул), MATLAB, Gimp, WinDjView, Foxit Reader, 7-Zip, Mozilla Firefox.

### 18. Материально-техническое обеспечение дисциплины:

Специализированная мебель.

Для проведения лекционных и практических занятий используются аудитории, соответствующие действующим санитарно-техническим нормам и противопожарным правилам.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети Internet и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду ВГУ.

При реализации дисциплины с использованием дистанционного образования возможны дополнения материально-технического обеспечения дисциплины.

### 19. Оценочные средства для проведения текущей и промежуточной аттестаций

Порядок оценки освоения обучающимися учебного материала определяется содержанием следующих разделов дисциплины:

№ п/п	Наименование раздела дисциплины (модуля)	Компетенция(и)	Индикатор(ы) достижения компетенции	Оценочные средства
1.	Введение в карьерную адаптивность	УК-6	УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3 УК-6.4	Опрос, контрольная работа
2.	Современный рынок труда	УК-6	УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3 УК-6.4	Опрос, контрольная работа
3.	Проектирование профессиональной карьеры	УК-6	УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3 УК-6.4	Опрос, контрольная работа
4.	Адаптация личности профессионала	УК-6	УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3 УК-6.4	Опрос, контрольная работа
Промежуточная аттестация форма контроля – зачет				КИМ зачет

### 20. Типовые оценочные средства и методические материалы, определяющие процедуры оценивания

#### 20.1. Текущий контроль успеваемости

Контроль успеваемости по дисциплине осуществляется с помощью следующих оценочных средств: опрос, контрольная работа.

Перечень тем для опроса:

Различные подходы к определению карьеры.

Профессиональное самоопределение.

Цели и задачи планирования и реализации карьеры.

Понятие «адаптивность».

Аспекты организационного поведения.

Текущее состояние и тенденции развития рынка труда.

Особенности спроса и предложения рабочей силы по конкретной специальности (профессии).

Требования к специалистам в условиях цифровизации экономики.

Виды и типы карьеры.  
Этапы развития карьеры.  
Карьерные процессы и явления.  
Модели успешного профессионального поведения.  
Мотивационные механизмы адаптации.  
Стрессоустойчивость.  
Навыки самоорганизации.  
Профессиональные кризисы.  
Профессиональная деформация личности.  
Повышение адаптированности человека к профессиональной деятельности.  
Перечень тестовых заданий для контрольной работы:

1. Слово «карьер» означает:

- а) род занятий;
- б) горные разработки;
- в) повозка, телега;
- г) будущая судьба.

2. Существуют следующие виды карьеры:

- а) вертикальная;
- б) наклонная;
- в) горизонтальная;
- г) ступенчатая.

3. Карьерный процесс – это:

- а) процесс получения профессионального образования;
- б) движение субъекта трудовой деятельности в пространстве деловых, экономических, социальных и других отношений;
- в) деятельность личности по созиданию общественных благ.

4. Основные этапы карьерного процесса:

- а) выбор карьеры;
- б) планирование;
- в) реализация;
- г) оценка;
- д) коррекция.

5. Профессиональное самоопределение можно рассматривать как:

- а) серию задач, которые перед личностью ставит общество;
- б) процесс поэтапного принятия решения;
- в) процесс формирования личности профессионала;
- г) процесс поиска индивидуального стиля и оценки деятельности.

6. Понятие «карьерный потенциал» – это:

- а) психофизические характеристики индивида;
- б) личностные характеристики;
- в) совокупность компетентностей;
- г) совокупность карьерных ориентаций.

7. Профессиональные склонности люди реализуют:

- а) в профессиональной деятельности;
- б) в хобби.

8. Процесс планирования карьерного процесса:

- а) основывается на процессе самопознания;
- б) это один из видов социального планирования;



- в) является определенным предписанием для человека;
- г) предполагает минимизацию влияния случайностей.

9. Виды деятельности на этапе планирования карьеры. Это сбор и систематизация информации:

- а) о себе;
- б) о выбранной профессии;
- в) о рынке труда;
- г) о будущем начальнике.

10. Планирование бывает:

- а) долгосрочное;
- б) на средний срок;
- в) предвзятое;
- г) краткосрочное.

11. Рынок труда выполняет функции:

- а) социализации личности;
- б) инновационного развития человека;
- в) регулятора движения рабочей силы страны;
- г) культурного обмена рабочей силой.

12. Для успешного карьерного продвижения приоритетно необходимы:

- а) компетентность;
- б) решительность;
- в) умение аргументировать;
- г) большой стаж работы.

13. Кризис карьеры вызывают факторы:

- а) социально-экономические условия общества;
- б) индивидуально-личностные характеристики;
- в) глобализация.

14. Индивидуальная характеристика соответствия требованиям профессии:

- 1) профессионализм;
- 2) компетентность;
- 3) компетенция.

15. Владение профессиональной деятельностью на достаточно высоком уровне, способность проектировать свое профессиональное развитие – ... компетентность

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

16. Профессиональная направленность:

- 1) комплекс качеств личности;
- 2) устойчивый совокупность устойчивых мотивов;
- 3) интерес к профессии;
- 4) престижность профессии.

17. Помощь человеку вписаться в данную производственную структуру для повышения её эффективности называется:

- 1) адаптационно-производственной;
- 2) целостно-смысловой;
- 3) социально-адаптационной;
- 4) целостно-адаптационной;

18. Адаптация человека к организации имеет структуру:

- 1) одноуровневую;
- 2) трехуровневую;
- 3) двухуровневую
- 4) многоуровневую;

19. Мотивационный фактор труда, являющийся самым значимым, называется:

- 1) необходимый доход;
- 2) положение и престиж профессии;
- 3) обеспечение занятости.

20. К внешнему мотивационному фактору относятся:

- 1) фактор инерции;
- 2) собственные мотивационные факторы профессии;
- 3) условия труда.

21. Кризисы профессионального развития на основании идей Л.С. Выгодского определяют:

- 1) Ливехуд Б.;
- 2) Шихи Т.;
- 3) Зеер Э.Ф.

22. Определение: «Профессиональные деструкции – это постепенно накопившиеся изменения сложившейся структуры деятельности и личности, негативно сказывающиеся на продуктивности труда и взаимодействии с другими участниками этого процесса, а также на развитии самой личности» принадлежит

- 1) Марковой А.К.;
- 2) Зеер Э.Ф.;
- 3) Мерлину В.С.

23. Динамический процесс постоянного приобретения и потери ресурсов взаимодействующих субъектов можно рассматривать как:

- 1) кризис;
- 2) адаптацию;
- 3) проблему;
- 4) пригодность.

24. Состояние субъекта деятельности, определяющее уровень его эффективности в данный момент времени, характеризует:

- 1) общая работоспособность;
- 2) актуальная работоспособность;
- 3) потенциальная работоспособность.

25. Четыре степени переутомления выделил:

- 1) В.И. Медведев;
- 2) К.К. Платонов;
- 3) В.Г. Асеев;
- 4) Ю.В. Майкин.

26. В научной литературе различают следующие виды карьеры:

- а) профессиональная;
- б) иерархическая;
- в) внутриорганизационная.

27. \_\_\_\_\_ персонала – это совокупность мероприятий по предоставлению всем работникам равных возможностей получения достойных зарплаток и служебного продвижения, полному раскрытию личного потенциала и росту способностей, вносить вклад в дела организации, подготовке сотрудников к выполнению новых производственных функций, занятию более высоких должностей, решению современных задач:

- а) развитие;
- б) карьера;
- в) мотивация;
- г) аттестация.

28. \_\_\_\_\_ предполагает перемещение стажеров из отдела в отдел, чтобы ознакомиться со всеми этапами производственного процесса:

- а) ротация;
- б) адаптация;
- в) развитие;
- г) карьера;
- д) мотивация.

29. \_\_\_\_\_ карьера – это процесс накопления человеческого капитала, который происходит на протяжении всей трудовой жизни работника:

- а) профессиональная;
- б) управленческая;
- в) вертикальная;
- г) центростремительная.

30. Расставьте этапы (стадии) профессиональной карьеры по порядку следования:

- а) обучение профессии; 1
- б) включение в трудовую деятельность; 2
- в) достижение успеха; 3
- г) профессионализм; 4
- д) переоценка ценностей; 5
- е) мастерство; 6
- ж) выход на пенсию. 7

31. \_\_\_\_\_ карьера, когда сотрудник раз и навсегда выбирает профессиональное пространство для своего развития, планирует соответствующие этапы своего продвижения к профессиональному идеалу и стремится к его достижению:

- а) монотонная;
- б) целевая;
- в) мимолеетная;
- г) затухающая;
- д) стабилизационная;
- е) спиральная.

32. Важной личностной составляющей, играющей значительную роль в теории социального научения, является:

- а) самооценка;
- б) локус контроля;
- в) обучаемость.

33. Кадровый резерв организации – это:

- а) специально отобранная группа работников;
- б) специально обученная группа работников;
- в) специально аттестованная группа работников.

34. Карьера определяется как последовательность позиций, занимаемых личностью в имущественной иерархии, которая измеряется уровнем дохода, приносимым профессиональной деятельностью согласно

- а) экономическому подходу;
- б) психологическому подходу;
- в) педагогическому подходу;
- г) социологическому подходу.

35. Карьера воспринимается и рассматривается через призму психологической науки, т. е. в изучении профессиональной карьеры или карьерного роста на первом плане всегда стоит переживание индивидом собственного карьерного пути, осмысление профессионального, трудового опыта, личностное понимание своих возможностей, способностей и т. д. согласно

- а) экономическому подходу;
- б) психологическому подходу;
- в) педагогическому подходу;
- г) социологическому подходу.

36. Карьера понимается как целенаправленный процесс и результат формирования жизненной траектории человека, охватывающий ближнюю и дальнюю перспективу с учетом ценностей и целей общества и личности, позволяющий осуществлять рефлексивное видение себя и своего места в системе общественных и производственных отношений согласно

- а) экономическому подходу;
- б) психологическому подходу;
- в) педагогическому подходу;
- г) социологическому подходу.

37. Карьера представляется как часть процесса социально-профессиональной мобильности и осмысливается как продвижение наиболее способных индивидов по ступеням профессиональной, социальной, производственной или иной иерархии согласно

- а) экономическому подходу;
- б) психологическому подходу;
- в) педагогическому подходу;
- г) социологическому подходу.

38. Что не относится к факторам профессионального самоопределения?

- а) склонности личности;
- б) престижность выбранной специальности;
- в) информированность о профессии;
- г) всё относится

39. Цели планирования карьеры можно разделить на

- а) производственные и индивидуальные;
- б) экономические и моральные;
- в) личные и технические;
- г) политические, экономические, технические.

40. Что отражает степень принятия личной ответственности за развитие своей карьеры и осознаваемого контроля над своей профессиональной ситуацией и будущим?

- а) контроль;
- б) любознательность;
- в) заинтересованность;
- г) уверенность.

41. Что показывает, насколько человек осознает свое профессиональное будущее и готовится к нему?

- а) контроль;
- б) любознательность;
- в) заинтересованность;
- г) уверенность.

42. Что отражает склонность и способность изучать профессиональную среду?

- а) контроль;
- б) любознательность;
- в) заинтересованность;
- г) уверенность.

43. Что предполагает осознаваемую самоэффективность в решении проблем и способность успешно предпринимать необходимые действия для преодоления препятствий, встречающихся в профессиональной деятельности?

- а) контроль;
- б) любознательность;
- в) заинтересованность;
- г) уверенность.

44. Характерной чертой рынка труда является

- а) постоянное превышение предложения рабочей силы над спросом на неё;
- б) постоянное превышение спроса на рабочую силу над её предложением;
- в) равенство спроса и предложения рабочей силы.
- г) нестабильность: то спрос превышает предложение рабочей силы, то предложение рабочей силы превышает спрос на неё.

45. Цифровизация и глобализация приводят к

- а) частой смене работы;
- б) сосредоточенности на возможности проработать в одной организации как можно дольше;
- в) сосредоточенности на узкоспециальных навыках;
- г) усилению вертикальной иерархии в компаниях.

46. Профессиональный рост, направленный на достижение или получение определенной должности, звания называется

- а) горизонтальная карьера;
- б) вертикальная карьера;
- в) диагональная карьера;
- г) профессиональная карьера.

47. Профессиональный рост, направленный на приобретение опыта и профессиональных навыков и достижение наивысшего уровня мастерства называется

- а) горизонтальная карьера;
- б) вертикальная карьера;
- в) диагональная карьера;
- г) профессиональная карьера.

48. Увеличение статуса работника в организации, которое проявляется в присвоении очередного ранга за выслугу лет либо почетного звания за выдающийся вклад в развитие фирмы это

- а) квалификационная карьера;
- б) статусная карьера;
- в) монетарная карьера.

49. Профессиональный рост, движение по разрядам тарифной сетки той или иной профессии предполагает

- а) квалификационная карьера;
- б) статусная карьера;
- в) монетарная карьера.

50. Повышение уровня вознаграждения работника, а именно, уровня оплаты труда, объема и качества предоставляемых ему социальных льгот предполагает

- а) квалификационная карьера;
- б) статусная карьера;
- в) монетарная карьера.

51. Это этап карьеры предполагает, что люди сосредоточиваются на передаче своих знаний, опыта молодежи.

- а) этап зрелости;
- б) этап консолидации;
- в) стабилизационный этап;
- г) адаптационный этап.

52. Отклонения, возникающие как выраженные (манифестные) противоречия между субъектом карьеры и служебной средой, болезненно воспринимаемые служащим и организацией, называют

- а) функциональными;
- б) дезадаптационными;
- в) кризисными;
- г) катастрофными.

53. Такой кризис преимущественно характерен для людей, который уже начали полноценное профессиональное обучение, однако еще не приступали к практической профессиональной деятельности. Ключевая проблема этого кризиса заключается в том, что человек сомневается в правильности сделанного им выбора, возможно жалеет о выборе профессии, направления или места обучения. Это кризис

- а) кризис профессионального обучения;
- б) кризис профессиональной ориентации;
- в) кризис профессиональной адаптации;
- г) кризис профессионального роста.

54. Данный кризис чаще всего происходит у людей в возрасте около 30 лет, когда они окончательно осознают всю суть их карьеры, реальные перспективы карьерного роста и развития и оказываются неудовлетворенными достигнутыми результатами.

- а) кризис профессионального обучения;
- б) кризис профессиональной ориентации;
- в) кризис профессиональной адаптации;
- г) кризис профессионального роста.

55. В рамках этого кризиса человек проходит адаптацию к непосредственному началу ведения профессиональной деятельности. В мягком виде данный кризис характерен не только для людей, впервые устраивающихся на работу, но и в целом приходящих на новое место работы, знакомящихся с новым коллективом и новыми сферами деятельности.

- а) кризис профессионального обучения;
- б) кризис профессиональной ориентации;
- в) кризис профессиональной адаптации;
- г) кризис профессионального роста.

56. Вставьте пропущенное слово.

\_\_\_\_\_ – деятельность отдельного индивида, направленная на получение, развитие и реализацию опыта и профессиональных навыков с целью получения определенного положения в обществе, социального признания и уважения, достигаемого путем приобретения власти, высокого уровня дохода и материальной обеспеченности.

Ответ: карьера.

57. Вставьте пропущенное прилагательное, отвечающее на вопрос «в каком».

Карьера в \_\_\_\_\_ смысле понимается как общая последовательность этапов развития человека в основных сферах жизни (семейной, трудовой, досуговой). В узком смысле — как динамика положения и активности личности в трудовой деятельности.

Ответ: в широком.

58. Вставьте пропущенное существительное в именительном падеже

Профессиональное \_\_\_\_\_ – это процесс формирования личностью своего отношения к профессиональной деятельности и способ его реализации через согласование личностных и социально-профессиональных потребностей.

Ответ: самоопределение.

59. Вставьте пропущенное существительное, в творительном падеже.

Способность к адаптации, приспособлению к существующим в обществе требованиям и критериям оценки за счет присвоения норм и ценностей конкретного общества называется \_\_\_\_\_ человека.

Ответ: адаптивностью.

60. Вставьте пропущенное существительное в именительном падеже.

\_\_\_\_\_ – присущее живым существам взаимодействие с окружающей средой, опосредствованное их внешней (двигательной) и внутренней (психологической) активностью.

Ответ: поведение.

6. Вставьте пропущенное прилагательное, отвечающее на вопрос «какое?»

\_\_\_\_\_ поведение - поведение индивидуумов и групп индивидуумов в рамках организации в процессе труда.

Ответ: организационное.

61. Эта модель организационного поведения опирается на власть, ориентирована на полномочия, дающие руководителю любого уровня (хотя бы теоретически) возможность заставить работника выполнять свои распоряжения, подчас подвергая его штрафным санкциям. В свою очередь, работники ориентированы на подчинение и весьма зависимы от непосредственного начальника. В целом уровень личной вовлеченности в процесс труда минимальный.

Ответьте на вопрос, какая модель организационного поведения описана. Ответ дайте в виде прилагательного, отвечающего на вопрос «какая».

Ответ: авторитарная.

62. В рамках этой модели организационного поведения руководитель, пусть подсознательно, рассматривает свою организацию как семью (в российской понимании этого слова), а себя как главу этой семьи со всеми вытекающими отсюда последствиями, такими же, какие возникают у отцов и детей.

Ответьте на вопрос, какая модель организационного поведения описана. Ответ дайте в виде существительного, отвечающего в родительном падеже.

Ответ: опеки.

63. Вставьте пропущенное существительное в родительном падеже.

Рынок \_\_\_\_\_ — совокупность экономических отношений, связанных с отношениями купли-продажи рабочей силы, где совершается обмен труда на заработную плату.

Ответ: труда.

64. Вставьте пропущенное существительное в именительном падеже.

Цифровая \_\_\_\_\_ — это всемирная сеть экономической деятельности, коммерческих операций и профессиональных взаимодействий, которые поддерживаются информационно-коммуникационными технологиями.

Ответ: экономика.

65. Как называется тип карьеры, который характеризуется пожизненной занятостью людей одной профессиональной деятельностью?

Ответ дайте в виде прилагательного, отвечающего на вопрос «какая».

Ответ: устойчивая.

66. Как называется тип карьеры, при котором люди последовательно продвигаются на высокие должности в рамках одной профессии или сферы деятельности?

Ответ дайте в виде прилагательного, отвечающего на вопрос «какая».

Ответ: ступенчатая.

67. Как называется тип карьеры, который характеризуется сменой профессий и сфер деятельности, близких с точки зрения необходимых компетенций?

Ответ дайте в виде прилагательного, отвечающего на вопрос «какая».

Ответ: спиральная.

68. Как называется тип карьеры, который характеризуется сменой профессий и сфер деятельности, не связанных друг с другом?

Ответ дайте в виде прилагательного, отвечающего на вопрос «какая».

Ответ: переменчивая.

69. Вставьте пропущенное прилагательное, отвечающее на вопрос «какая».

Пропуском двух должностных уровней при достаточно высокой скорости продвижения или существенным изменением сферы деятельности характеризуется \_\_\_\_\_ карьера.

Ответ: авантюрная.

70. Вставьте пропущенное прилагательное, отвечающее на вопрос «какая».

\_\_\_\_\_ карьера основывается на быстром, последовательном продвижении по вертикальному типу карьеры. Подобную карьерную стратегию выбирают специалисты с высоким уровнем развития личностных или профессиональных компетенций.

Ответ: скоростная.

71. Вставьте пропущенное существительное в именительном падеже.

Профессиональная \_\_\_\_\_ – это совершенствование профессиональных способностей на основе дополнительного освоения знаний и навыков, формирования профессионально необходимых личностных качеств, положительного отношения к своей работе.

Ответ: адаптация.

72. Вставьте пропущенное существительное в именительном падеже.

\_\_\_\_\_ - показатель эффективности деятельности работника на необходимом уровне и в течение определенного администрацией организации времени.

Ответ: трудоспособность.

73. Вставьте пропущенное существительное в именительном падеже.

\_\_\_\_\_ - это комплекс черт характера, которые позволяют человеку оставаться здоровым и эффективным даже при больших нагрузках.

Ответ: стрессоустойчивость.

74. Вставьте пропущенное существительное в именительном падеже.

Профессиональная \_\_\_\_\_ — вид когнитивного искажения, которое возникает под влиянием профессиональной деятельности.

Ответ: деформация.

Перечень вопросов для контрольной работы:

1. Назовите возможные основания для классификации карьер.
2. Что такое карьерная адаптивность личности (по Д. Сьюперу)?
3. Что такое кризис занятости личности?
4. Сходство и отличия кризиса занятости личности и кризиса профессионального становления личности.
5. Объективные и субъективные критерии успешности-неуспешности карьеры.
5. Виды карьерной мобильности.
6. Новые теории карьеры и карьерная мобильность: анализ взаимосвязей.
7. Организационная справедливость, конкуренция и конфликты как факторы карьеры.
8. Выделите существенные признаки профессиональной и внутриорганизационной (горизонтальной, вертикальной и центростремительной) карьеры.
9. В чем причины и сущность «кризиса середины карьеры»? Каковы могут быть пути преодоления этого кризиса с минимальными потерями?
10. Каковы особенности карьеры на современном этапе развития рынка труда?

Пример варианта контрольной работы:



## Вариант 1.

1. Слово «карьера» означает:

- а) род занятий;
- б) горные разработки;
- в) повозка, телега;
- г) будущая судьба.

2. Основные этапы карьерного процесса:

- а) выбор карьеры;
- б) планирование;
- в) реализация;
- г) оценка;
- д) коррекция.

3. Рынок труда выполняет функции:

- а) социализации личности;
- б) инновационного развития человека;
- в) регулятора движения рабочей силы страны;
- г) культурного обмена рабочей силой.

4. Кризис карьеры вызывают факторы:

- а) социально-экономические условия общества;
- б) индивидуально-личностные характеристики;
- в) глобализация.

5. К внешнему мотивационному фактору относятся:

- 1) фактор инерции;
- 2) собственные мотивационные факторы профессии;
- 3) условия труда.

6. \_\_\_\_\_ персонала – это совокупность мероприятий по предоставлению всем работникам равных возможностей получения достойных заработков и служебного продвижения, полному раскрытию личного потенциала и росту способностей, вносить вклад в дела организации, подготовке сотрудников к выполнению новых производственных функций, занятию более высоких должностей, решению современных задач:

- а) развитие;
- б) карьера;
- в) мотивация;
- г) аттестация.

7. Объективные и субъективные критерии успешности-неуспешности карьеры.

Описание технологии проведения.

В ходе контрольной работы обучающемуся выдается КИМ с 6 тестовыми заданиями и одним теоретическим заданием. Ограничение по времени – 60 минут. Во время контрольной работы не разрешено пользоваться никакими справочными материалами.

Текущая аттестация по дисциплине с применением дистанционных образовательных технологий может проводиться на образовательном портале «Электронный университет ВГУ» (LMS Moodle, <https://edu.vsu.ru/>).

Требования к выполнению заданий (или шкалы и критерии оценивания):

При текущем контроле уровень освоения учебной дисциплины и степень сформированности компетенции определяются оценками «зачтено», «не зачтено», которые формируются следующим образом:

Оценки	Критерии
Зачтено	Обучающийся правильно выполнил не менее 50% предложенных тестовых заданий и грамотно и аргументированно ответил на теоретическое задание
Не зачтено	Обучающийся правильно выполнил менее 50% предложенных тестовых заданий и/или не выполнил или выполнил с ошибками теоретическое задание

## 20.2. Промежуточная аттестация

Промежуточная аттестация по дисциплине осуществляется с помощью следующих оценочных средств: КИМ зачет.

Составьте план своего карьерного роста и профессионального развития. Опишите Вашу учебную деятельность в настоящий момент или занимаемую должность, если таковая имеется, охарактеризуйте себя как профессионала (знания, навыки, сильные и слабые стороны). Это исходная точка Вашей карьеры. Опишите должность, которую Вы хотели бы занять, и профессиональный уровень, которого Вы хотели бы достичь. Это итоговая точка Вашей карьеры. Проанализируйте, чего Вам не хватает для достижения желаемого уровня профессионализма и занятия желаемой должности. Постройте свою карьеру по этапам и сформулируйте цели, задачи каждого этапа, укажите возможные препятствия.

Описание технологии проведения.

Промежуточная аттестация по дисциплине «Карьерная адаптивность» проводится в форме зачета.

По решению кафедры оценки за зачет могут быть выставлены по результатам текущей успеваемости обучающегося в течение семестра, но не ранее, чем на заключительном занятии. Для этого обучающемуся необходимо написать контрольную работу на «зачтено», посетить не менее 80% занятий, активно работать на занятиях. При несогласии обучающегося, ему дается возможность пройти промежуточную аттестацию на общих основаниях.

Промежуточная аттестация, как правило, осуществляется в конце семестра.

Промежуточная аттестация по дисциплине с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий (далее – ЭО, ДОТ) проводится на образовательном портале «Электронный университет ВГУ» (LMS Moodle, <https://edu.vsu.ru/>).

Обучающиеся, проходящие промежуточную аттестацию с применением ДОТ, должны располагать техническими средствами и программным обеспечением, позволяющим обеспечить процедуры аттестации. Обучающийся самостоятельно обеспечивает выполнение необходимых технических требований для проведения промежуточной аттестации с применением дистанционных образовательных технологий.

Идентификация личности обучающегося при прохождении промежуточной аттестации обеспечивается посредством использования каждым обучающимся индивидуального логина и пароля при входе в личный кабинет, размещенный в ЭИОС образовательной организации.

В ходе проведения аттестации обучающемуся необходимо письменно ответить на вопросы КИМ.

Результаты текущей аттестации обучающегося учитываются при проведении промежуточной аттестации следующим образом: обучающиеся, получившие за контрольную работу оценку «не зачтено» или не явившиеся на контрольную работу, должны ответить на дополнительные вопросы экзаменатора по темам курса.

Требования к выполнению заданий, шкалы и критерии оценивания.

Критерии оценивания компетенций	Шкала оценок
выставляется обучающемуся, который прочно усвоил предусмотренный программный материал; правильно, аргументировано ответил на все вопросы, с приведением примеров; показал глубокие систематизированные знания, владеет приемами рассуждения и сопоставляет материал из разных	<b>«зачтено»</b>

источников: теорию связывает с практикой, темами других изучаемых предметов. Обязательным условием выставленной оценки является правильный ответ не менее, чем на 50% заданий КИМ.	
Выставляется студенту, который не справился с 50% заданий КИМ, в ответах на другие задания допустил существенные ошибки. Не может ответить на дополнительные вопросы, предложенные преподавателем.	<b>«Не зачтено»</b>

### **20.3 Фонд оценочных средств сформированности компетенций студентов, рекомендуемый для проведения диагностических работ**

**УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки и образования в течение всей жизни**

**УК – 6.1 Оценивает свои личностные ресурсы, оптимально их использует для успешного выполнения порученного задания**

Знать: методы оценки своего профессионального уровня

Уметь: определять свои сильные и слабые стороны в профессиональной деятельности, анализировать профессиональную эффективность

Владеть: навыками применения профессиональных знаний для выполнения конкретных задач

**УК-6.2 Самостоятельно выявляет мотивы и стимулы для саморазвития, определяет реалистичные цели и приоритеты профессионального роста, способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки по выбранным критериям**

Знать: основные аспекты организационного поведения, мотивационные механизмы адаптации

Уметь: применять различные методики карьерного роста, саморазвития и самосовершенствования

Владеть: навыками самоорганизации

**УК-6.3 Выстраивает гибкую профессиональную траекторию, используя инструменты непрерывного образования, с учетом задач саморазвития, накопленного опыта профессиональной деятельности и динамично изменяющихся требований рынка труда**

Знать: текущее состояние и основные тенденции развития рынка труда, цели и задачи планирования и реализации карьеры

Уметь: выстраивать траекторию профессионального развития с учетом требований современного рынка труда

Владеть: навыками построения моделей успешного профессионального поведения

**УК -6.4 Реализует приоритеты собственной деятельности, в том числе в условиях неопределенности, корректируя планы и способы их выполнения с учетом имеющихся ресурсов**

Знать: основные карьерные процессы и явления, способы профессиональной адаптации личности

Уметь: расставлять приоритеты, выявлять профессиональные кризисы

Владеть: навыками преодоления профессиональных кризисов, повышения адаптированности к профессиональной деятельности

Перечень заданий для оценки сформированности компетенций

1) закрытые задания (тестовые, средний уровень сложности):

1. Карьера определяется как последовательность позиций, занимаемых личностью в имущественной иерархии, которая измеряется уровнем дохода, приносимым профессиональной деятельностью согласно

- а) экономическому подходу;
- б) психологическому подходу;
- в) педагогическому подходу;
- г) социологическому подходу.

2. Карьера воспринимается и рассматривается через призму психологической науки, т. е. в изучении профессиональной карьеры или карьерного роста на первом плане всегда стоит переживание индивидом собственного карьерного пути, осмысление профессионального, трудового опыта, личностное понимание своих возможностей, способностей и т. д. согласно

- а) экономическому подходу;
- б) психологическому подходу;
- в) педагогическому подходу;
- г) социологическому подходу.

3. Карьера понимается как целенаправленный процесс и результат формирования жизненной траектории человека, охватывающий ближнюю и дальнюю перспективу с учетом ценностей и целей общества и личности, позволяющий осуществлять рефлексивное видение себя и своего места в системе общественных и производственных отношений согласно

- а) экономическому подходу;
- б) психологическому подходу;
- в) педагогическому подходу;
- г) социологическому подходу.

4. Карьера представляется как часть процесса социально-профессиональной мобильности и осмысливается как продвижение наиболее способных индивидов по ступеням профессиональной, социальной, производственной или иной иерархии согласно

- а) экономическому подходу;
- б) психологическому подходу;
- в) педагогическому подходу;
- г) социологическому подходу.

5. Что не относится к факторам профессионального самоопределения?

- а) склонности личности;
- б) престижность выбранной специальности;
- в) информированность о профессии;
- г) всё относится

6. Цели планирования карьеры можно разделить на

- а) производственные и индивидуальные;
- б) экономические и моральные;
- в) личные и технические;
- г) политические, экономические, технические.

7. Что отражает степень принятия личной ответственности за развитие своей карьеры и осознаваемого контроля над своей профессиональной ситуацией и будущим?

- а) контроль;
- б) любознательность;
- в) заинтересованность;
- г) уверенность.

8. Что показывает, насколько человек осознает свое профессиональное будущее и готовится к нему?

- а) контроль;
- б) любознательность;
- в) заинтересованность;
- г) уверенность.

9. Что отражает склонность и способность изучать профессиональную среду?

- а) контроль;
- б) любознательность;
- в) заинтересованность;
- г) уверенность.

10. Что предполагает осознаваемую самооэффективность в решении проблем и способность успешно предпринимать необходимые действия для преодоления препятствий, встречающихся в профессиональной деятельности?

- а) контроль;
- б) любознательность;
- в) заинтересованность;
- г) уверенность.

11. Характерной чертой рынка труда является

- а) постоянное превышение предложения рабочей силы над спросом на неё;
- б) постоянное превышение спроса на рабочую силу над её предложением;
- в) равенство спроса и предложения рабочей силы.
- г) нестабильность: то спрос превышает предложение рабочей силы, то предложение рабочей силы превышает спрос на неё.

12. Цифровизация и глобализация приводят к

- а) частой смене работы;
- б) сосредоточенности на возможности проработать в одной организации как можно дольше;
- в) сосредоточенности на узкоспециальных навыках;
- г) усилению вертикальной иерархии в компаниях.

13. Профессиональный рост, направленный на достижение или получение определенной должности, звания называется

- а) горизонтальная карьера;
- б) вертикальная карьера;
- в) диагональная карьера;
- г) профессиональная карьера.

14. Профессиональный рост, направленный на приобретение опыта и профессиональных навыков и достижение наивысшего уровня мастерства называется

- а) горизонтальная карьера;
- б) вертикальная карьера;
- в) диагональная карьера;
- г) профессиональная карьера.

15. Увеличение статуса работника в организации, которое проявляется в присвоении очередного ранга за выслугу лет либо почетного звания за выдающийся вклад в развитие фирмы это

- а) квалификационная карьера;
- б) статусная карьера;
- в) монетарная карьера.

16. Профессиональный рост, движение по разрядам тарифной сетки той или иной профессии

предполагает

- а) квалификационная карьера;
- б) статусная карьера;
- в) монетарная карьера.

17. Повышение уровня вознаграждения работника, а именно, уровня оплаты труда, объема и качества предоставляемых ему социальных льгот предполагает

- а) квалификационная карьера;
- б) статусная карьера;
- в) монетарная карьера.

18. Это этап карьеры предполагает, что люди сосредоточиваются на передаче своих знаний, опыта молодежи.

- а) этап зрелости;
- б) этап консолидации;
- в) стабилизационный этап;
- г) адаптационный этап.

19. Отклонения, возникающие как выраженные (манифестные) противоречия между субъектом карьеры и служебной средой, болезненно воспринимаемые служащим и организацией, называют

- а) функциональными;
- б) дезадаптационными;
- в) кризисными;
- г) катастрофными.

20. Такой кризис преимущественно характерен для людей, который уже начали полноценное профессиональное обучение, однако еще не приступали к практической профессиональной деятельности. Ключевая проблема этого кризиса заключается в том, что человек сомневается в правильности сделанного им выбора, возможно жалеет о выборе профессии, направления или места обучения. Это кризис

- а) кризис профессионального обучения;
- б) кризис профессиональной ориентации;
- в) кризис профессиональной адаптации;
- г) кризис профессионального роста.

21. Данный кризис чаще всего происходит у людей в возрасте около 30 лет, когда они окончательно осознают всю суть их карьеры, реальные перспективы карьерного роста и развития и оказываются неудовлетворенными достигнутыми результатами.

- а) кризис профессионального обучения;
- б) кризис профессиональной ориентации;
- в) кризис профессиональной адаптации;
- г) кризис профессионального роста.

22. В рамках этого кризиса человек проходит адаптацию к непосредственному началу ведения профессиональной деятельности. В мягком виде данный кризис характерен не только для людей, впервые устраивающихся на работу, но и в целом приходящих на новое место работы, знакомящихся с новым коллективом и новыми сферами деятельности.

- а) кризис профессионального обучения;
- б) кризис профессиональной ориентации;

- в) кризис профессиональной адаптации;
- г) кризис профессионального роста.

2) открытые задания (тестовые, средний уровень сложности):

1. Вставьте пропущенное слово.

\_\_\_\_\_ – деятельность отдельного индивида, направленная на получение, развитие и реализацию опыта и профессиональных навыков с целью получения определенного положения в обществе, социального признания и уважения, достигаемого путем приобретения власти, высокого уровня дохода и материальной обеспеченности.

Ответ: карьера.

2. Вставьте пропущенное прилагательное, отвечающее на вопрос «в каком».

Карьера в \_\_\_\_\_ смысле понимается как общая последовательность этапов развития человека в основных сферах жизни (семейной, трудовой, досуговой). В узком смысле — как динамика положения и активности личности в трудовой деятельности.

Ответ: в широком.

3. Вставьте пропущенное существительное в именительном падеже

Профессиональное \_\_\_\_\_ – это процесс формирования личностью своего отношения к профессиональной деятельности и способ его реализации через согласование личностных и социально-профессиональных потребностей.

Ответ: самоопределение.

4. Вставьте пропущенное существительное, в творительном падеже.

Способность к адаптации, приспособлению к существующим в обществе требованиям и критериям оценки за счет присвоения норм и ценностей конкретного общества называется \_\_\_\_\_ человека.

Ответ: адаптивностью.

5. Вставьте пропущенное существительное в именительном падеже.

\_\_\_\_\_ – присущее живым существам взаимодействие с окружающей средой, опосредствованное их внешней (двигательной) и внутренней (психологической) активностью.

Ответ: поведение.

6. Вставьте пропущенное прилагательное, отвечающее на вопрос «какое?»

\_\_\_\_\_ поведение - поведение индивидуумов и групп индивидуумов в рамках организации в процессе труда.

Ответ: организационное.

7. Эта модель организационного поведения опирается на власть, ориентирована на полномочия, дающие руководителю любого уровня (хотя бы теоретически) возможность заставить работника выполнять свои распоряжения, подчас подвергая его штрафным санкциям. В свою очередь, работники ориентированы на подчинение и весьма зависимы от непосредственного начальника. В целом уровень личной вовлеченности в процесс труда минимальный.

Ответьте на вопрос, какая модель организационного поведения описана. Ответ дайте в виде прилагательного, отвечающего на вопрос «какая».

Ответ: авторитарная.

8. В рамках этой модели организационного поведения руководитель, пусть подсознательно, рассматривает свою организацию как семью (в российском понимании этого слова), а себя как

главу этой семьи со всеми вытекающими отсюда последствиями, такими же, какие возникают у отцов и детей.

Ответьте на вопрос, какая модель организационного поведения описана. Ответ дайте в виде существительного, отвечающего в родительном падеже.

Ответ: опеки.

9. Вставьте пропущенное существительное в родительном падеже.

Рынок \_\_\_\_\_ — совокупность экономических отношений, связанных с отношениями купли-продажи рабочей силы, где совершается обмен труда на заработную плату.

Ответ: труда.

10. Вставьте пропущенное существительное в именительном падеже.

Цифровая \_\_\_\_\_ — это всемирная сеть экономической деятельности, коммерческих операций и профессиональных взаимодействий, которые поддерживаются информационно-коммуникационными технологиями.

Ответ: экономика.

11. Как называется тип карьеры, который характеризуется пожизненной занятостью людей одной профессиональной деятельностью?

Ответ дайте в виде прилагательного, отвечающего на вопрос «какая».

Ответ: устойчивая.

12. Как называется тип карьеры, при котором люди последовательно продвигаются на высокие должности в рамках одной профессии или сферы деятельности?

Ответ дайте в виде прилагательного, отвечающего на вопрос «какая».

Ответ: ступенчатая.

13. Как называется тип карьеры, который характеризуется сменой профессий и сфер деятельности, близких с точки зрения необходимых компетенций?

Ответ дайте в виде прилагательного, отвечающего на вопрос «какая».

Ответ: спиральная.

14. Как называется тип карьеры, который характеризуется сменой профессий и сфер деятельности, не связанных друг с другом?

Ответ дайте в виде прилагательного, отвечающего на вопрос «какая».

Ответ: переменчивая.

15. Вставьте пропущенное прилагательное, отвечающее на вопрос «какая».

Пропуском двух должностных уровней при достаточно высокой скорости продвижения или существенным изменением сферы деятельности характеризуется \_\_\_\_\_ карьера.

Ответ: авантюрная.

16. Вставьте пропущенное прилагательное, отвечающее на вопрос «какая».

\_\_\_\_\_ карьера основывается на быстром, последовательном продвижении по вертикальному типу карьеры. Подобную карьерную стратегию выбирают специалисты с высоким уровнем развития личностных или профессиональных компетенций.

Ответ: скоростная.

17. Вставьте пропущенное существительное в именительном падеже.



Профессиональная \_\_\_\_\_ – это совершенствование профессиональных способностей на основе дополнительного освоения знаний и навыков, формирования профессионально необходимых личностных качеств, положительного отношения к своей работе.

Ответ: адаптация.

18. Вставьте пропущенное существительное в именительном падеже.

\_\_\_\_\_ - показатель эффективности деятельности работника на необходимом уровне и в течение определенного администрацией организации времени.

Ответ: трудоспособность.

19. Вставьте пропущенное существительное в именительном падеже.

\_\_\_\_\_ - это комплекс черт характера, которые позволяют человеку оставаться здоровым и эффективным даже при больших нагрузках.

Ответ: стрессоустойчивость.

20. Вставьте пропущенное существительное в именительном падеже.

Профессиональная \_\_\_\_\_ — вид когнитивного искажения, которое возникает под влиянием профессиональной деятельности.

Ответ: деформация.

### **Критерии и шкалы оценивания заданий ФОС:**

1) Задания закрытого типа (выбор одного варианта ответа, верно/неверно):

- 1 балл – указан верный ответ;
- 0 баллов – указан неверный ответ.

2) Задания открытого типа (короткий текст):

- 2 балла – указан верный ответ;
- 0 баллов – указан неверный ответ.

**Задания раздела 20.3 рекомендуются к использованию при проведении диагностических работ с целью оценки остаточных результатов освоения данной дисциплины (знаний, умений, навыков).**