

**ФГБОУ ВО НОВОСИБИРСКИЙ ГАУ**  
**Кафедра Кадровой политики и управления персоналом**

Рег. № 47, 03-80  
«25» 25 2017 г.

**УТВЕРЖДЕН**  
на заседании кафедры  
Протокол от «10» сентября 2017 г. № 10  
Заведующий кафедрой И.Э. Толстова  
И.Э. Толстова И.О. Фамилия  
(подпись)

**ФОНД**  
**ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**

**Б1.В.ДВ.11.2 Планирование карьеры**

**38.03.03 Управление персоналом**

---

**основной вид деятельности: организационно-управленческая  
и экономическая**

**Новосибирск 2017 г.**

**Паспорт  
фонда оценочных средств**

<b>№ п/п</b>	<b>Контролируемые разделы (темы) дисциплины</b>	<b>Код контролируе мой компетенции (или ее части)</b>	<b>Наименование оценочного средства</b>
<b>Раздел 1. Человек и труд в системе рыночных отношений</b>			
<b>1</b>	Тема 1. Жизненные планы человека	ПК-3	Проблемная лекция.
<b>2</b>	Тема 2. Сущность и цели деловой карьеры персонала	ПК-3	Тест остаточных знаний
<b>3</b>	Тема 3. Карьерное пространство и карьерная среда	ПК-3	Психологическое упражнение «Планирование карьеры»
<b>4</b>	Тема 4. Этапы деловой карьеры	ПК-3	Темы эссе
<b>5</b>	Тема 5. Типы деловой карьеры	ПК-3	Перечень дискуссионных вопросов для семинара
<b>Раздел 2 Управление деловой карьерой персонала в организации</b>			
<b>6</b>	Тема 6. Основные понятия в системе управления деловой карьерой	ПК-3	Кейс – задача «Работа с кадровым резервом и развитие персонала»,
<b>7</b>	Тема 7. Планирование деловой карьеры на предприятиях агропромышленного комплекса.	ПК-3	Дискуссионные темы для круглого стола (дискуссия)
<b>8</b>	Тема 8. Система служебно-профессионального продвижения	ПК-3	Викторина «Карьера. Другое время».
<b>9</b>	Тема 9. Сущность и задачи кадрового резерва	ПК-3	Кейс – задача «Как преуспеть в бизнесе»
<b>10</b>	Тема 10. Работа с кадровым резервом	ПК-3	Перечень дискуссионных вопросов для семинара
<b>11</b>	Тема 11. Юридические аспекты трудовых отношений	ПК-3	Тест итоговых знаний

# **ФГБОУ ВО НОВОСИБИРСКИЙ ГАУ**

Кафедра КПиУП  
(наименование кафедры)

## **Темы контрольных работ по дисциплине Планирование карьеры**

1. Культура организации.
2. Система властных отношений в организации.
3. Векторы карьеры.
4. Проактивность.
5. Ценности российских граждан.
6. Построение карьеры в транснациональных компаниях.
7. Построение карьеры менеджера по персоналу.
8. Деловая карьера.
9. Личностная карьера.
10. Технология эффективного трудоустройства
11. Технология планирования карьеры.
12. Политика организаций в отношении карьеры своих сотрудников
13. Субъекты и уровни социально-трудовых отношений
14. Особенности современного рынка труда
15. Модели построения карьеры
16. Скрытый рынок вакансий
17. Жизненный путь как реализация глубинных ценностей человека.
18. Карьера, как органичная часть осознанной жизненной стратегии.
19. Самообразование, как высший уровень личной ответственности за эффективную реализацию жизненной стратегии.
20. Сущность и цели деловой карьеры персонала
21. Внутренние и внешние средства обеспечения карьеры.
22. Карьерное пространство
23. Векторы развития и продвижения работника.
24. Условия эффективного развития карьеры.
25. Карьерная среда.
26. Этапы карьеры и потребности менеджера.
27. Факторы успеха продвижения менеджера.
28. Фазы служебного пути в соответствии с законом Паркинсона.
29. Типы деловой карьеры
30. Факторы, влияющие на формирование карьеры.

### **Критерии оценки:**

- оценка «зачтено» выставляется студенту, если выполнены все требования к написанию и защите контрольной работы: обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная

позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём, соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы на дополнительные вопросы. Работа может быть зачтена и в том случае, когда основные требования к контрольной работе и его защите выполнены, но при этом допущены недочёты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объём контрольной работы; имеются упущения в оформлении; на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы;

- оценка «не зачтено» – тема контрольной работы не раскрыта, задания не выполнены, обнаруживается существенное непонимание проблемы.

## **Проблемная лекция**

### **по дисциплине Планирование карьеры**

#### **Тема № 1. Жизненные планы человека.**

##### **Понятие жизненного пути**

До последнего времени приходится слышать определение жизни как способа существования белковых тел. Это определение с известными продолжениями повторяют как самое научное определение жизни. Возможно, кто-то себя и видит в качестве белкового тела, но выше отмечено, что *Egocogito* белковым телом точно не является.

Другое понимание жизни мы встречаем, например, у М.К. Мамардашвили, который в своих лекциях «Психологическая топология пути» говорит: «Жизнь есть усилие во времени». Это точное психологическое наблюдение. Кажущееся живым может живым вовсе не оказаться. Понимание жизненного пути в психологии оказывается настолько тесно связано с пониманием жизненной цели, что без книг, подобных «Человеку в поисках смысла» Виктора Франкла, уже не обойтись. Но ещё больше, на мой взгляд, не обойтись без тонких психологических наблюдений Л. Н. Толстого, русского писателя и мыслителя.

Суть толстовских наблюдений заключается в разнице психологических состояний между человеком, который ищет ответ на вопрос «Зачем жить?» и человеком, который ищет ответ на вопрос «Как жить?». Ведь если в бессмысленной жизни искать цели, которые оправдают всю бессмыслицу, то поиски эти тщетны. Л. Н. Толстой предлагает не поиск смысла жизни, а саму осмысленную жизнь.

Жизненный путь — это путь, который невозможно пройти другому человеку, путь, которым тебе придётся идти самому.

##### **ФОРМИРОВАНИЕ ЭФФЕКТИВНЫХ ЖИЗНЕННЫХ СТРАТЕГИЙ РАЗВИВАЮЩЕЙСЯ ЛИЧНОСТИ**

Формирование жизненных стратегий развивающейся личности приобретает сейчас особое значение, поскольку трансформации,

происходящие в различных сферах нашего общества, влияют на ценности, определяющие выбор молодыми людьми способов конструирования собственной жизни.

В тоже время, в сознании молодежи все больше укореняются западно-ориентированные жизненные стандарты, которые формируют завышенные, не обоснованные притязания. Невозможность их реализовать чаще приводит к разочарованиям и замещению нравственных оценок и, безусловно, влияет на выбор учащимися критериев социального успеха и на отношение к образованию.

Таким образом, «трансформирующееся общество России», формирующееся в сложной социально-экономической и политической ситуации. Типичные жизненные стратегии наших родителей все чаще оказываются не востребованы, а новые типы жизненных стратегий, адекватных новым социально-экономическим условиям, еще не сформировались.

Термин «жизненные стратегии» пришел из социальной психологии.

Вслед за исследователями К.А. Абульхановой-Славской, Т.Е. Резник и Ю.М. Резник, мы рассматриваем *понятие «жизненные стратегии»* как способ сознательного конструирования собственной жизни, (способ жизненного самоопределения и самореализации), базирующийся на смысловых и ценностных ориентациях развивающейся личности, ее планах и прогнозах самоосуществления.

Понятие «жизненная стратегия личности» также можно рассматривать и в следующих аспектах:

1. это способ сознательного планирования и конструирования личностью собственной жизни путем поэтапного формирования ее будущего.
2. это система, состоящая из следующих, связанных друг с другом и взаимовлияющих элементов, которые можно отразить в двух направлениях.

Жизненная стратегия личности является внутренним образованием личности. Мы можем характеризовать ее как сформированную при условии наличия осмысленных жизненных целей, системы ценностных ориентаций и определенной жизненной позиции. Личность со сформированной стратегией жизни планирует свою жизнь далеко в будущее, жизненный путь разрабатывается подробно, каждый его этап насыщен предполагаемыми событиями. Жизненная цель представлена на каждом этапе в виде шагов по ее реализации.

Человек анализирует события своей жизни, их изменения, влияние на нее, оценивает собственные возможности и личностные особенности. Он способен выходить за пределы собственного «Я» в анализе ситуации и прогнозирует дальнейшие изменения своей жизни. В соответствии с этим происходит планирование будущего и выстраивается жизненная стратегия личности.

В современной отечественной социально-психологической литературе можно выделить два основных подхода к исследованию жизненных

стратегий, различающихся по тому, что выбирается в качестве основания для их типологизации.

Первый подход (Н.Ф. Наумова и др.) характеризуется тем, что за основу типологизации жизненных стратегий берется тип социальной адаптации человека. Так, Н.Ф. Наумова выделяет три типа стратегий в зависимости от социальных и личностных функций, выполняемых человеком в обществе переходного периода:

1. стратегия успешной внешней адаптации;
2. стратегия эффективной внутренней адаптации;
3. стратегия выживания.

Стратегия успешной внешней адаптации ориентирована на настоящее и ближайшее будущее, идентификация направлена на первичные (семья и др.) и профессиональные группы. Стратегия эффективной внутренней адаптации ориентирована на прошлое и отдаленное будущее, идентификация направлена на большие группы – страна, народ. И, наконец, третья стратегия – стратегия выживания – характеризуется невысоким статусом и ухудшающимся материальным положением индивида, который идентифицирует себя с группами людей похожей судьбы.

Второй подход (Ю.М. Резник и др.), в качестве основы типологизации жизненных стратегий выделяет позицию, которую занимает человек по отношению к своей собственной жизни и связанную с этим активность. Считается, что человек может занимать три разные, хотя и взаимосвязанные позиции:

1. «иметь» (рецептивная активность);
2. «достигать» (мотивационная или «достиженческая» активность);
3. «быть» (творческая или «экзистенциальная» активность).

Первый тип активности человека (рецептивная или «приобретательская») является основой стратегии жизненного благополучия, второй тип активности выступает предпосылкой стратегии жизненного успеха и третья (творческая, «экзистенциальная») активность характерна для стратегии самореализации личности.

При определенных различиях в подходах можно провести некоторые аналогии между жизненными стратегиями в обоих случаях и свести их в таблицу

**Таблица 1. Типологии жизненных стратегий.**

Типологии жизненных стратегий	
Типология Н.Ф. Наумовой	Типология Ю.М. Резника
Стратегия успешной внешней адаптации	Стратегия жизненного успеха
Стратегия эффективной внутренней адаптации	Стратегия самореализации

Стратегия выживания	Стратегия жизненного благополучия
---------------------	---

Если первые две аналогии не вызывают особых сомнений, то в третьем случае бросается в глаза некоторое несоответствие терминов – «стратегия выживания» и «стратегия жизненного благополучия». Действительно трудно совместить благополучие и выживание. Эти типы жизненных стратегий наиболее распространены и, может быть, более удачным названием для них было бы – повседневные или обыденные стратегии.

### **Классификация жизненных стратегий:**

- по степени осознания индивидом – сознательные и бессознательные;
- по направленности изменений, происходящих в индивиде – прогрессивные, регрессивные (конструктивные, деструктивные);
- по характеру активности индивида – активные, реактивно-адаптивные, пассивные;
- по локусу контроля – экстернальные, интернальные (экзогенные, эндогенные);
- по способу восприятия условий жизни – гедонистические и основанные на чувстве долга, ответственности;
- по степени совпадения с целями и задачами общества – просоциальные, асоциальные и антисоциальные;
- по степени реализации – эффективные (целедостигающие), малоэффективные и неэффективные;
- по характеру и способу самореализации – стратегии самоактуализации и манипуляции;
- по характеру соотношения эмоциональности и рациональности – аффективные, когнитивные;
- по приоритетности в социальном обмене – присваивающие, отдающие или сбалансированные (гармоничные);
- по наличию элемента творчества – креативные (созидающие) и обыденные (повседневные) или стратегии выживания (последняя - по Наумовой Н.Ф.);
- по типу активности – успеха, благополучия и самореализации (по Резник Т.Е. и Резник Ю.М.);
- по «базисным тенденциям» (Ш. Бюллер) – стратегии удовлетворения потребностей, адаптивного самоограничения, творческой экспансии и установлением внутренней гармонии;
- по целям и средствам (Р. Мертон) – подчинения, инновации, ритуализма, ретретизма, мятежа;
- по типу личностной организации времени и отношения к нему (Ковалев В.И.) – обыденная, функционально-действенная, созерцательно-рефлексивная и созидательно-преобразующая стратегии жизни личности;
- по типу приспособления к меняющейся внешней социальной среде (по Федотовой Н.Н.): две пассивные – рефлексивно-запаздывающая и

умеренно-приспособительная; три активные – карьерная, инструментальная, криминальная;

- по степени аффилиации – индивидуальная и коллективистская.

### **Самообразование личности: понятие, этапы и методы.**

Проблема самообразования личности рассматривается в контексте непрерывного образования, под которым понимается интегральное образование, дающее возможность человеку приспособливаться к жизни, адаптироваться постоянно меняющимся условиям. В основе такого подхода лежит идея повышения профессионального образования, квалификации.

Для кого в современном мире необходимо самообразование? Конечно, это педагоги и врачи, которые должны постоянно обновлять свои знания и компетенции, чтобы донести их до своих учеников и пациентов. Но и для исследователей, инженеров, руководителей разного уровня – необходимым является изучение новых направлений науки и техники в своей отрасли, чтобы продуктивно работать, создавать новые материалы, технологии и т.п.

Как отмечает Е.Д. Безниско, с философской точки зрения, самообразование – это процесс познания, подчиненный основным закономерностям теории познания, результатом которого выступают новые знания, интегральным, структурирующим компонентом которого является рефлексия.

***Самообразование** – это высшая форма самовыражения личности, в которой адекватно участвуют все физические и духовные силы человека; это вид творческой деятельности, в процессе которой человек, саморазвиваясь и самоизменяясь, создает не только духовные, но и материальные ценности, обладающие как объективной общественной, так и субъективной значимостью.*

В процессе самообразования выделяют два слагаемых: самообучение и самовоспитание.

***Самовоспитание** – это деятельность человека, направленная на изменение своей личности в соответствии с сознательно поставленными целями, сложившимися идеалами и убеждениями.*

***Самообучение** – это процесс непосредственного получения человеком опыта поколений посредством собственных устремлений и самим выбранных средств.*

В основе самообразования – интерес занимающегося в органическом сочетании с самостоятельным изучением материала. Основными характеристиками самообразования выступают: внутреннее познание необходимости, внутренняя свобода личности, целенаправленность, самореализация. Самообразование в современных условиях должно ориентироваться на формирование профессиональной гибкости и мобильности, и такого уровня профессионального образования, который позволил бы адаптироваться к меняющимся условиям и содержанию профессионального труда, а также на создание условий для успешной самореализации личности.



Самообразование –самостоятельное образование, приобретение систематических знаний, умений, компетенций, ценностных ориентаций в какой-либо области науки, техники, культуры, политической жизни и т. п., предполагающее непосредственный личный интерес занимающегося в органическом сочетании с самостоятельностью изучения материала. Вместе с тем, это средство самовоспитания, поскольку способствует выработке целеустремлённости, настойчивости в достижении цели, внутренней организованности, трудолюбия и других моральных качеств.

При осуществлении самообразования и саморазвития личность проходит ряд этапов. Первый этап – этап самопознания - связан с осознанием личностных или профессиональных потребностей, постановки цели личностного самообразования, диагностикой наличного уровня развития личности. Второй этап – планирование деятельности, разработка программы самообразования, саморазвития. Человек производит отбор действий, определяет их последовательность, уточняет для себя сроки исполнения. На этом этапе личность может изучить литературу по интересующему предмету, чужой опыт по реализации программы самообразования и саморазвития. Третий этап – этап осуществления программы личностного самообразования и саморазвития. На этом этапе важное место занимает самообладание, как способность управлять собой, устойчивость личности. На четвертом этапе осуществляется анализ деятельности на основе различных психологических, личностных, профессиональных методик, а также на основе определения соответствия достигнутого поставленной задачи. Далее – формулируются новые задачи. Кроме того, сквозным в процессе самообразования является самоконтроль – способность систематически отслеживать свое состояние и поведение с целью коррекции и предотвращения нежелательных последствий.

К числу основных видов самообразования отнесены общее, специальное (профессиональное) и др. самообразование. Его основной формой выступает изучение научной, научно-популярной, учебной, художественной и др. литературы. В.Б. Булгак отмечает, что в системе профессионального самообразования к формам относят:

- изучение литературы, составление конспекта для более глубокого осмысления, прочитанного;
- анализ научных и практических данных, например, статистических;
- посещение тематических выставок;
- стажировки в организациях, являющихся передовыми по тем направлениям, по которым обучающийся хочет повысить квалификацию;
- активное использование возможностей для изучения производственных и других процессов других организаций во время командировок;
- инициативное участие в работе семинаров по интересующим вопросам;

- инициативное изучение эффективных методов работы других работников;
- подготовка к выступлениям и участие в работе научно-практических и производственных конференций;
- подготовка к занятиям по профессиональному обучению как в качестве слушателя, так и преподавателя (лектора);
- систематическая работа по составлению и выполнению индивидуального плана работы по самообразованию [20].

### **Основные методы самообразования:**

самостоятельная работа над литературой (в первую очередь, над научными работами, описанием опыта, тематическими работами), любыми теоретическими источниками;

самостоятельная работа с аудиовизуальными средствами (видеокурсами, аудиокурсами);

самостоятельные упражнения; тренинги;

самостоятельные практические задания; общение.

### **Методы самовоспитания:**

для самопознания: самонаблюдение, самоанализ, самооценивание, самосравнение. Самообладание опирается на: самоубеждение, самоконтроль, самоприказ, самовнушение, самоподкрепление, самоисповедь, самопринуждение. Самостимулирование предполагает: самоутверждение, самоободрение, самопоощрение, самонаказание, самоограничение.

### **Ценности**

*Ценности* – значимые для человека объекты, в которых отражены устойчивые, обобщенные представления о чем-то как о благе, отвечающем потребностям, интересам человека; также в ценности выражено отношение данного человека к предмету или явлению.

*Оценка* – выделение сходных и несходных признаков объектов.

*Ценностные ориентации* – направленность субъекта в его деятельности на определенную ценность.

### **Природа ценностей**

С древнейших времен вопрос о ценностях являлся предметом осмысления в религиозных, философских, этических концепциях. Обращение к историко-философскому наследию позволяет заметить, что Сократ впервые обозначил основной вопрос теории ценностей: «Что есть благо?».

В античной и средневековой философии ценностные характеристики включались в само понятие реальности, истинного бытия. Однако их разрешение зависело от понимания того, что есть истинное бытие. Для Античности с ее космоцентрическим характером мировоззрения реальность, а вместе с ней и ценности отражали гармонию Космоса. В философии Средневековья господствовало теоцентрическое мировоззрение, согласно которому человек существует во имя Бога, следовательно, выдвигались ценности Бога.

Проблемы человечества, отражающие противоречивость его бытия, смысл жизни, нравственности, человеческого счастья, являлись ключевыми в философии Нового времени и Просвещения. Однако систематическая разработка аксиологической проблематики началась в XIX в.

Во второй половине XIX в. в философии складывается особый, относительно самостоятельный раздел – аксиология (учение о ценностях).

Ценности – это философская категория, с помощью которой характеризуется социально-историческое значение определенных явлений действительности для общества, индивидов.

### **Сущность и структура ценностей**

Наряду с познанием мира существуют ценностное сознание и ценностные отношения как важнейшие характеристики человеческой жизнедеятельности, которая хотя и протекает в реальном, причинно-обусловленном мире и в ряде аспектов сама обусловлена, одновременно определяется целеполаганием, выбором, что обязательно предполагает оценку. При познании объекта происходит сопоставление, сравнение, выделение сходных и несходных признаков и свойств. Это есть оценка специфических признаков объектов, данных им от природы и независимых от индивида. Уже при этом сугубо объективном подходе обнаруживается субъективистский момент.

Субъект выделяет то, что ему нужно, важно, интересно, нравится и пр., формируется система ценностных предпочтений, отражаемая сознанием субъекта. Ценностное сознание и ценностное отношение – атрибуты существования человека как личности, которая, формируясь в конкретном обществе и интериоризируясь определенными общественными отношениями, в то же время является субъектом деятельности и поведения, обладает относительной автономностью, внутренней регуляцией, в системе которой виды ценностного сознания образуют наиболее высокий уровень.

Следовательно, ценности выполняют роль аксиоматического основания выбора потребностей, интересов, переживаний, целей, планов, способов их реализации, результатов деятельности и тех условий, в которых она совершается. Процедура выбора на основании ценностей называется оценкой. Направленность субъекта в его деятельности на определенную ценность называется ценностной ориентацией.

При нормативно-оценочном содержании ценности, имеющие значение нормы, включают в себя элементы идеально-предписываемого характера, толкование того, какими должны быть представления человека о добре и зле, долге, совести, счастье, достоинстве, смысле жизни и каковы способы их достижения.

Ценностные ориентации могут иметь место в любой сфере человеческой деятельности. Мир человека представляется как безграничное многообразие потребностей человека, которые выступают как значимые, важные, дорогие для него вещи. По-настоящему ценностными вещи становятся только в результате заинтересованности в них и признании, почтении, что составляет основу ценностной ориентации.

Все ценности объединены в систему ценностных ориентиров.

Ценности различают:

- по содержанию (польза, добро, власть, истина, счастье, слава, чистая совесть и т. д.);
- знаку (положительные и отрицательные, отвечающие и не отвечающие интересам человека: польза – вред; добро – зло; совесть – бесстыдство; слава – позор); эта полярность ценностей связана с полярностью выражения их в чувстве, оценочности, нормативности.

Выделяют ценности:

- практические (мораль, ответственность, свобода, честь и достоинство);
- духовные (добродетель, благоразумие, великодушие);
- высшие и низменные (справедливость – ложь и др.);
- общечеловеческие, которые являются общими для всех людей вне зависимости от социальных, национальных, половых, религиозных, возрастных и прочих различий (гражданственность, патриотизм);
- групповые, ценности различных групп людей, наций, слоев общества, объединений (религиозные, гуманистические и т. п.);
- индивидуальные, значимые для отдельного индивида (доброжелательность, мудрость, совесть, доброта и т. д.).

### **Виды ценностей**

Деятельность человека, на какие бы виды она ни подразделялась, в конечном счете сводится к производству либо материальных, либо духовных ценностей. Совокупность материальных и духовных ценностей, а также способов их создания, умение использовать их для дальнейшего прогресса человечества, передавать от поколения к поколению и составляют культуру. Принято различать материальную и духовную культуру.

Культура – это материальные и духовные ценности. Под ценностью имеется в виду определение того или иного объекта материальной или духовной реальности, высвечивающее его положительное или отрицательное значение для человека и человечества. Понятие ценности выражает общественную сущность бытия материальной и духовной культуры. Следовательно, ценности бывают и материальными, и духовными.

Та или иная вещь обладает в наших глазах определенной ценностью благодаря не только своим объективным свойствам, но и нашему отношению к ней, которое интегрирует в себе и восприятие этих свойств, и особенности наших вкусов (эстетические ценности). Таким образом, можно сказать, что ценность – это субъективно-объектная реальность.

Нравственные ценности формируются совместно с развитием морали. Под моралью обычно понимают некую систему норм, правил, оценок, регулирующих общение и поведение людей в целях достижения единства общественных и личных интересов. В моральном сознании выражен некий стереотип, шаблон, алгоритм поведения человека, признаваемый обществом как оптимальный на данный исторический момент. Мораль имеет особое значение в жизни общества, она наряду с правом играет роль регулятора в поведении людей.

В морали заключено и общечеловеческое по своему смыслу ядро.

В процессе общественного развития оно впитывает в себя и наследует высокие нравственные общезначимые идеалы и принципы.

Под общечеловеческими нормами понимаются прежде всего элементарные, простые нормы нравственности и справедливости, которые являются отражением в сознании людей сложившегося порядка во взаимоотношениях между людьми. Социальное назначение этих элементарных правил общежития состоит в том, чтобы охранять членов общества от различных острых конфликтов, угрожающих жизни, здоровью, безопасности, достоинству и благополучию людей. Простые нормы нравственности осуждают как величайшее зло убийство, воровство, насилие, обман, клевету. К элементарным нормам нравственности относятся также забота родителей о воспитании детей, забота детей о родителях, уважение к старшим, вежливость, тактичность и т. д. На общечеловеческое ядро морали в разные времена и у разных народов наслаиваются определенные особенности. Кроме классовых, нужно иметь в виду национальные особенности, а также профессиональную мораль.

### **Психологическое упражнение** по дисциплине **Планирование карьеры**

#### **Тема № 3. Карьерное пространство и карьерная среда.**

##### Цель.

Проектирование будущего.

##### Задание.

Необходимо создать образ желаемой будущей карьеры. Надежды и мечты каждого выливаются в яркие и позитивные образы, в которых и отражаются реальные перспективы. Участникам следует расслабиться и закрыть глаза. Затем им следует ответить на следующие вопросы:

С настоящего времени прошло 5-10 лет. Вы находитесь на своем рабочем месте. Что бы вы хотели увидеть?

Что вы делаете? Кем работаете? Как работаете?

С кем работаете? Каковы условия вашей работы?

Как будет дальше развиваться ваша карьера?

От кого зависит возможность осуществления ваших планов карьерного роста? Что может помешать вам осуществить твои планы?

##### **Критерии оценки:**

- оценка «отлично» выставляется студенту, если студент принимал активное участие в выполнении задания упражнения, активно отвечал на поставленные вопросы;

- оценка «хорошо» выставляется студенту, если студент принимал не самое активное участие в выполнении задания упражнения, отвечал на поставленные вопросы;

- оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если студент не принимал активное участие в выполнении задания упражнения, но при этом отвечал на поставленные вопросы;

- оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если студент не принимал активное участие в выполнении задания упражнения, и не отвечал на поставленные вопросы.

**Темы эссе**  
по дисциплине **Планирование карьеры**

**Тема № 4. Этапы деловой карьеры**

1. Состав и содержание карьеры работника.
2. Формирование карьеры как один из ведущих стрессоров в жизни человека.
3. Управление карьерой.

**Критерии оценки:**

- оценка «отлично» выставляется студенту, если им раскрыта тема Эссе и в тексте представлено собственное мнение;
- оценка «хорошо» выставляется студенту, если им раскрыта тема Эссе но в тексте недостаточно представлено собственное мнение;
- оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если им не полно раскрыта тема Эссе и в тексте собственное мнение раскрыто не полно;
- оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если им не раскрыта тема Эссе и в тексте не представлено собственное мнение.

**Перечень тем устных сообщений для семинара**  
по дисциплине **Планирование карьеры**  
(наименование дисциплины)

**Тема № 5. Типы деловой карьеры.**

1. Факторы, влияющие на формирование карьеры экономические, социально-психологические, социально-экономические, социально-демографические, культурные.
2. Профессиональный рост.
3. Должностной рост.
4. Типы карьеры: по признаку индивидуальной профессионализации, по степени приверженности к организации; по степени специализированности; по направленности; по скорости переходов с позиции на позицию; по содержанию происходящих в процессе карьерного движения изменений.

### **Критерии оценки:**

- оценка «отлично» выставляется студенту, если раскрыты все противоречия во взглядах на проективные методики и выделены основные характеристики данного метода;
- оценка «хорошо» выставляется студенту, если раскрыты все противоречия во взглядах на проективные методики и в достаточной степени выделены основные характеристики данного метода;
- оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если не в достаточной степени раскрыты все противоречия во взглядах на проективные методики и не выделены основные характеристики данного метода;
- оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если не раскрыты все противоречия во взглядах на проективные методики и не выделены основные характеристики данного метода.

### **Кейс –задача**

#### **«Работа с кадровым резервом и развитие персонала».** по дисциплине **Планирование карьеры**

### **Тема 6. Основные понятия в системе управления деловой карьерой.**

#### **Ситуация**

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?

#### **Критерии оценки:**

- оценка «зачтено» выставляется студенту, если кейс-задача решена и развёрнуто представлен анализ и выводы;
- оценка «не зачтено» выставляется студенту, если кейс-задача не решена или решена неверно.

### **Дискуссионные темы для круглого стола**

#### **(дискуссия)**

#### **по дисциплине Планирование карьеры**

### **Тема 7. Планирование деловой карьеры на предприятиях агропромышленного комплекса.**

1. Процесс планирования карьеры.
2. Составляющие процесса планирования карьеры: организационное планирование и индивидуальное планирование.
3. Беседы по карьере.
4. Принципы бесед по карьере.
5. Основные мероприятия по планированию карьеры, специфичные для разных субъектов планирования.
6. Карьерограмма.
7. Индивидуальный план развития работника.

#### **Критерии оценки:**

- оценка «отлично» выставляется студенту, если им представлены и раскрыты основные положения по вопросу, его участие в полемики аргументированно и убедительно;



- оценка «хорошо» выставляется студенту, если им представлены и раскрыты основные положения по вопросу, но некоторые аргументы недостаточно убедительны;

- оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если им раскрыты основные положения по одному из вопросов, но представленные им аргументы недостаточно убедительны;

- оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если им не представлены и не раскрыты основные положения по вопросам.

### **Викторина «Карьера. Другое время».** по дисциплине **Планирование карьеры**

#### **Тема 8. Система служебно-профессионального продвижения.** **ВОПРОСЫ ВИКТОРИНЫ:**

1. Представители какого сословия были занесены в «Дворовую тетрадь» (в чем-то – аналог SuperJob, но середины XVI века)?
2. За какие достоинства можно было стать рындой?
3. Что такое приказы в России XVI-XVII вв.?
4. В каком возрасте начинали службу при дворе знатные юноши?
5. Можно ли было выходцу из провинции попасть в московский приказ?
6. Какие должности считались высшими при дворе русских государей?
7. Как вы думаете, сколько в России было бояр в XVI – начале XVII вв.?
8. Можно ли было получить высшие должности при дворе, просто долго отслужив в низшей должности?
9. Кто такие жильцы и стряпчие при русском дворе?
10. Что было гарантией быстрого карьерного роста?
11. Кто возглавлял главные приказы?
12. Можно ли было попасть в Боярскую думу, не входя в число высшей знати?

Вопросы касаются периода, описанного в романе «Стена» (XVI – начало XVII вв.).

#### **Критерии оценки:**

- оценка «отлично» выставляется студенту, если продемонстрировано знание теоретических основ проблемы и их правильное использование для ответов на поставленные вопросы.
- оценка «хорошо» выставляется студенту, если вопросы освещены, но имеются несущественные замечания
- оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если вопросы частично освещены с замечаниями

- оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если им продемонстрированы частично теоретические знания, на вопросы студенты не ответили.

**Кейс –задача**  
**«Как преуспеть в бизнесе»**  
по дисциплине **Планирование карьеры**

**Тема 9. Сущность и задачи кадрового резерва.**

**Цели.**

1. Характеристика основных этапов карьеры.
2. Анализ методов отбора сотрудников.
3. Выявление типа личности.
4. Закрепление знаний о мотивации сотрудников компании.

**Задание.**

Головокружительная карьера Аниты Райдер свидетельствует о том, что за десять лет можно пройти путь от журналиста районной газеты до руководителя крупной корпорации. Еще в середине 60-х годов она вместе с мужем издавала в американской провинции газету тиражом четыре тысячи экземпляров. Сейчас, занимая офис в центре Лондона, Анита определяет тенденции развития, по меньшей мере, европейского информационного бизнеса. В ее подчинении находится более 30 тысяч человек, работающих в 60 странах мира.

Многие, в том числе сама Анита, считают, что ей просто повезло. Еще в детстве ей привили серьезное отношение к жизни. Родители всегда настаивали на том, что нужно воплощать в реальность свои идеи. Они считали, что дочь должна подумать о серьезной карьере за пределами своего городка. После окончания университета, где она занималась французским языком и психологией, Анита поступила на работу редактором в крупное американское информационное агентство. Именно здесь она познакомилась со своим будущим мужем. Брак принес чете журналистов двоих детей.

Однако Анита не просто создала семью. Пара оказалась слишком предприимчивой для того, чтобы удовлетвориться своим текущим положением и планами поэтапной карьеры в информационном агентстве. Они предприняли несколько попыток пробиться в люди: приобрели судно для ловли рыбы, снимали документальные фильмы и, наконец, заняв деньги у друзей и в банке, они основали в городе новое издание — прогрессивную еженедельную газету. Однако развернуться в маленьком городке было сложно. Годом позже газету пришлось закрыть, причем накопившиеся долги четы Райдер составили более 300 тыс. долларов.

Но для Аниты неудача оказалась началом большого пути. Один из британских деловых журналов искал квалифицированного менеджера, способного продвинуть на американском рынке мало кому известное тогда издание. Выбор пал на Аниту по нескольким причинам. Работа явно требовала нестандартных решений, поскольку в США традиционно существовал более живой, прагматичный подход к содержанию бизнес-

прессы. Кроме того, возглавлявший в то время издательскую группу Сэм Льюис сам в прошлом был журналистом и проникся уважением к Аните.

Его ожидания относительно американского рынка полностью оправдались. За семь лет, в течение которых Анита продавала журнал в Америке, местный тираж журнала вырос со 100 до 250 тыс. экземпляров. В 1993 г. Анита переехала в Лондон и вскоре сменила Льюиса на посту главы издательства.

Анита считает, что, когда ее пригласили в издательство, там работали гениальные люди, которые сами знали, как поднять тираж, как сделать отличный продукт для рынка. Ее заслуга состояла в том, что она поддержала их, дала свободу делать то, что они сочтут необходимым, воодушевила, а также организовала приток определенных капиталовложений. Главную роль в успехе сыграл не какой-то гений, а идеи множества квалифицированных специалистов.

Чтобы стать главой корпорации, которая владела 50% акций издательства, где она работала, Райдер потребовалось еще пять лет. В середине 90-х корпорация включала в себя множество не связанных между собой компаний. Эти компании были своего рода памятью о различных эпохах в истории семейной фирмы. Проблема заключалась в том, что все эти компании под одной крышей ничего не могли дать друг другу. Нужна была синергия всех активов, которыми они владели. Из-за отсутствия целостности корпорация невысоко оценивалась рынком и была объектом для поглощения более сильными конкурентами. Анита же попыталась связать все активы друг с другом.

Возглавив корпорацию, она решила задать совсем другой темп развитию бизнеса. В организации, где рост доходов на 3% в год считался успехом, она поставила цель 15% и более (следует отметить, что в 2003 г. рост доходов составил уже 16%). Кроме того, была распродана часть активов, не приносящих соответствующих доходов и не вписывавшихся в стратегию развития организации. Взамен Анита приобретала СМИ, издательства, а также компании, связанные с разработкой образовательных компьютерных программ и с системой образования.

Сейчас в корпорации все ориентировано на интеллектуальную собственность: издательский бизнес, образование, наука и т.д. Анита значительно укрепила позиции корпорации за счет совместных проектов с крупными медиагруппами.

Вместе с организацией трансформировалась и ее корпоративная культура. Поскольку теперь сотрудники работают в подразделениях, связанных друг с другом по роду деятельности, у них появилось намного больше возможностей объединять свои усилия, чем это было ранее. Руководство корпорации пытается создать для них возможность встретиться, поделиться друг с другом идеями о том, как надо развивать бизнес, чтобы они знали о том, что происходит в организации. Для этого необходимо наладить постоянное взаимодействие почти 30 тыс. человек. Например, каждый год собирают самых молодых и самых старых работников

корпорации, чтобы они могли выдвинуть и обсудить новые идеи развития организации. И что интересно: молодежь всегда оказывается впереди. Второе важное нововведение: почти 96% сотрудников владеют акциями компании. Работать, являясь совладельцем, гораздо интереснее. «Если вы работаете на совесть, то не только получаете заработную плату, но и создаете актив на будущее», — говорит Анита. Она считает, что это особым образом мотивирует людей.

«Одна из первых вещей, которые надо знать предпринимателю, — это то, что преуспевают компании, имеющие свою миссию, компании, кирпичик за кирпичиком строящие здание своего бизнеса. Люди работают потому, что их занятие имеет какое-то значение. Конечно, мы все работаем, чтобы прокормить семью. Но вы становитесь энтузиастом, зная, что делаете что-то важное. Мы стараемся создать именно такую компанию. Если вы спросите сотрудников компании о том, что мы делаем в этой жизни, вам наверняка ответят: мы занимаемся образованием, помогаем людям найти свое место в жизни, обрести новые навыки и понимание, развиваем их воображение. В конечном счете, мы подталкиваем их к новым открытиям» — это слова главы корпорации.

Работе с персоналом корпорация придает большое значение. Огромная роль здесь принадлежит Дану Колмену. Его неформально называют «директор по кадрам». Дан является председателем совета директоров одной из газет, принадлежащей корпорации, в свое время он был генеральным директором этой газеты, а до этого просто журналистом с большим стажем. Возможно, поэтому он обладает потрясающей способностью понимать людей. Он всегда думает о том, как чувствуют себя сотрудники, как они работают, что происходит в их личной жизни, и всегда готов прийти им на помощь, полагая, что это важно для общего дела. Колмен ведет всю работу по поиску людей, их найму, обучению, следит за тем, какое вознаграждение они получают. Он постоянно встречается с максимально возможным количеством молодых специалистов, так как в корпорации разработано много программ по найму молодых людей. Он внимательно следит за тем, насколько конкурентоспособен уровень заработных плат в различных подразделениях. Его заслугой является и план передачи акций корпорации ее сотрудникам. Сейчас он работает над тем, чтобы дать возможность людям работать по всему миру, там, где осуществляет свою деятельность корпорация и где им больше нравится. Сотрудники корпорации имеют возможность поехать, например, в Китай или в Россию, чтобы преуспеть там. В корпорации стремятся создать все условия для того, чтобы к ним приходили только лучшие.

В процессе отбора персонала проводятся интервью и разнообразные тесты. Например, для руководства важно знать, щедрый ли человек кандидат на определенную должность. Щедрость, великодушие — фундаментальный принцип сотрудников корпорации. В бизнесе эти качества помогают принимать верные решения. Другой любимый вопрос при приеме на работу касается того, терпимы ли претенденты к людям, которые кажутся им глупее,

чем они сами. Это важное требование, и Анита считает, что надо быть крайне терпимым. «Для нас крайне важно, какими человеческими качествами обладают люди, которых мы набираем себе в компанию. Это, пожалуй, даже важнее каких-то интеллектуальных задатков, которыми в принципе располагает каждый среднестатистический человек», — говорит она.

Полная уверенность в себе, четкое представление о своих планах, понимание человеческого фактора делают Аниту Райдер идеальным менеджером. Если добавить к этому неукротимую, излучаемую каждым движением внутреннюю энергию, то вывод очевиден: она на своем месте. По итогам 2003 г. объем продаж корпорации составил более 6 млрд долл. — в два раза больше, чем в 1998 г.

Сама 55-летняя американка, возглавившая крупную британскую корпорацию, полагает, что в ее карьере все только начинается. Полностью перестроив за четыре года организацию, продав ненужные, на ее взгляд, активы и потратив миллиарды долларов на новые, она начала наступление на новом фронте, рынке образования, где в 2003 г. компания получила 60% своего оборота. Анита считает, что бизнес и образование могут изменить мир, что очень скоро все начнут усиленно учиться, подстраиваясь под требования информационной эпохи, потребляя огромное количество новых учебников и программ. Образование будет переживать настоящий бум и может стать одной из наиболее прибыльных отраслей мировой экономики.

С одной стороны, образование финансирует государство, с другой — частные лица все чаще ищут возможность улучшить когда-то полученное образование. Если посмотреть на людей, которые учатся сегодня по всему миру в колледжах или пытаются освоить какую-то профессию, станет ясно, что они гораздо старше тех, кто делал это десять—двадцать лет назад. Людям приходится все больше и больше учиться. И они платят за это. Так что быстро появляется и увеличивается новая категория клиентов — частные лица. Чтобы преуспеть, люди тратят растущую долю своего личного дохода на собственное образование и на образование своих детей.

Анита уверена, что усиление роли образования связано с переходом из индустриальной эпохи в информационную, для которой характерно возрастание роли отдельной личности. По ее мнению, сегодня человек, обладающий определенными навыками и знаниями, например, умеющий читать и писать, пользуется гораздо большим спросом, чем тот, кто этого не умеет. Навыки, которые будут востребованы в обществе в ближайшие двадцать лет, имеются сегодня менее чем у половины населения. Часть людей понимает это и пытается уже сейчас получить знания, необходимые в будущем. В настоящее время отмечается усиление внимания к сфере услуг, где работа каждого — оказание какой-то особенной услуги, требующей, в свою очередь, развития личности и персональных навыков.

Задача новой стратегии корпорации, разработанной Райдер, — стать лидером этого зарождающегося суперрынка.

*Вопросы и задания*

1. Согласно ли вы с тем, что с ростом информатизации общества возрастает роль отдельной личности?
2. К какому типу личности относится Анита?
3. Охарактеризуйте основные этапы карьеры Аниты Райдер. Как замужество повлияло на карьеру Аниты?
4. Какие методы мотивации персонала используются корпорацией? На какую теорию мотивации ориентируется ее руководство?
5. Какие методы отбора персонала используются в корпорации?

**Критерии оценки:**

- оценка «зачтено» выставляется студенту, если кейс-задача решена и развёрнуто представлен анализ и выводы;
- оценка «не зачтено» выставляется студенту, если кейс-задача не решена или решена неверно.

**Перечень тем устных сообщений для семинара  
по дисциплине Планирование карьеры**

**Тема № 10. Работа с кадровым резервом.**

1. Основные принципы организации подготовки резерва.
2. План подготовки резерва.
3. Изменения состава кадрового резерва.
4. Порядок пересмотра резерва.
5. Отчетность о работе с резервом.
6. Оценка результатов работы с резервом.
7. Кадровый отчет резервиста.

**Критерии оценки:**

- оценка «отлично» выставляется студенту, если раскрыты все противоречия во взглядах и выделены основные характеристики по данному вопросу;
- оценка «хорошо» выставляется студенту, если раскрыты все противоречия во взглядах и в достаточной степени выделены основные характеристики по данному вопросу;
- оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если не в достаточной степени раскрыты все противоречия во взглядах и не выделены основные характеристики по данному вопросу;
- оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если не раскрыты все противоречия во взглядах и не выделены основные характеристики по данному вопросу.

**Тестовые задания для итогового контроля  
по дисциплине Планирование карьеры**

**Тема № 11. Юридические аспекты трудовых отношений.**

Планирование карьеры \_\_\_\_\_

Группа \_\_\_\_\_

**Вариант-1**

**1. Карьера - это:**

- а) индивидуально осознанная позиция и поведение, связанное с трудовым опытом и деятельностью на протяжении рабочей жизни человека;
- б) *результат осознанной позиции и поведения человека в области трудовой деятельности, связанный с должностным или профессиональным ростом;*
- в) повышение на более высокую ступень структуры организационной иерархии;
- г) предлагаемая организацией последовательность различных ступеней в организационной иерархии, которые сотрудник потенциально может пройти.

**2. Выделите этап карьеры на котором происходит пик совершенствования квалификации специалиста или руководителя:**

- а) *сохранения;*
- б) *завершения;*
- в) *продвижения;*
- г) *становления.*

**3. Все более глубокое включение в процессы принятия решений, есть проявление внутриорганизационной карьеры следующего типа....**

- а) горизонтального;
- б) вертикального;
- в) *центростремительного;*
- г) *узконаправленного.*

**4. Вертикальная карьера — это**

- а) *подъем на более высокую ступень структурной иерархии;*
- б) *подъем или спуск по должностной лестнице;*
- в) *понижение в должности;*
- г) *переход на идентичную должность в открывающемся филиале организации.*

**5. Горизонтальная карьера — это.....**

- а) *перемещение в другую функциональную область деятельности;*
- б) *подъем или спуск по должностной лестнице;*
- в) *смена организации;*
- г) *смена должности и функциональных обязанностей.*

**Вариант-2**

**1. Центростремительная карьера — это.....**

- а) *очень быстрый карьерный рост;*
- б) *пребывание в одной должности с постоянным увеличением и обязанностей;*
- в) *движение к ядру, руководству организации;*

г) перемещение в дочернюю организацию.

**2. Расширение или усложнение задач в рамках занимаемой ступени относится:**

- а) *к горизонтальной карьере;*
- б) к вертикальной карьере;
- в) к центростремительной карьере;

**3. Приглашение работника на недоступные ему ранее встречи, совещания как формального, так и неформального характера относится:**

- а) к горизонтальной карьере;
- б) к вертикальной карьере;
- в) *к центростремительной карьере.*

**4. Профессиональная карьера**

а) связана с траекторией движения человека в организации;  
б) рост знаний, умений, навыков;  
в) непрерывная карьера на одном предприятии;  
г) *это активное достижение человеком успехов в профессиональной деятельности.*

**5. Внутриорганизационная карьера**

- а – связана с траекторией движения человека в организации;
- б – рост знаний, умений, навыков;
- в) *непрерывная карьера на одном предприятии.*

### **Вариант-3**

**1. Выделите основную задачу кадрового резерва:**

- а) выявить работников, обладающих потенциалом для дальнейшего развития;
- б) прогнозировать развитие карьеры работников;
- в) сократить период адаптации работников в новой должности;
- г) *все ответы верны.*

**2. Данные не являющиеся обязательными, в кадровом отчете резервиста, в разделе «Личные данные сотрудника»:**

- а) подразделение;
- б) должность, категория;
- в) время пребывания в указанной должности;
- г) *семейное положение.*

**3. Выделите качество внутреннего (личностного) характера из факторов влияния на развитие карьерного процесса:**

- а) профессионализм;
- б) управленческая культура;
- в) *целеустремленность;*
- г) компетентность.

**4. Мужская карьера выделяется следующей объективной особенностью:**

- а) особым стилем управления;
- б) эмоциональностью в принятии решений;



- в) более продолжительным периодом в достижении карьерной цели;
- г) *использование личных связей.*

**5. Срок на который составляется план индивидуального развития молодого сотрудника?**

- а) на год;
- б) на 1,5;
- в) *на полгода;*
- г) на 2 года.

#### **Вариант-4**

**1. Виды критики в деловом общении характеризуются полным отсутствием позитивности и конструктивности, имеет завуалированную форму, преследует эгоистические цели:**

- а) *критиканство;*
- б) *псевдокритика;*
- в) *позитивная (конструктивная) критика.*

**2. Назовите личностный фактор, который в большей мере способствует проявлению карьеризма в организации:**

- а) *бюрократизм;*
- б) *конформизм;*
- в) *коррупция;*
- г) *«круговая порука».*

**3. Вид общения (по содержанию) в котором происходит передача информации, расширяющая кругозор, совершенствующая и развивающая способности:**

- а) *материальное;*
- б) *когнитивное;*
- в) *кондиционное;*
- г) *мотивационное общение.*

**4. Стадия трудовой адаптации работника, когда осуществляется полное приспособление работника к среде, идентификация с новой группой:**

- а) *стадия ознакомления;*
- б) *стадия приспособления;*
- в) *стадия ассимиляции;*
- г) *идентификация.*

**5. Удовлетворенность трудом - это**

а) *исполнение, осуществление ожиданий человека от материальных, социальных и духовно-нравственных результатов своей работы;*

б) *эмоционально-оценочное отношение личности или группы к выполняемой работе и условиям ее протекания;*

в) *эмоциональное состояние человека, возникающее у него при оценке того, насколько выполняемая им работа даёт возможность реализовать его основные потребности;*

г) *все ответы верны.*

Вариант-1		Вариант-2		Вариант-3		Вариант-4	
Вопросы	Ответы	Вопросы	Ответы	Вопросы	Ответы	Вопросы	Ответы
1.	Б	1.	В	1.	Г	1.	А
2.	А	2.	А	2.	Г	2.	Б
3.	В	3.	В	3.	В	3.	Б
4.	А	4.	Г	4.	Г	4.	В
5.	а	5.	в	5.	в	5.	г

### **Критерии оценки:**

- студент, ответивший на 50% заданных вопросов получает по тесту «зачет»;
- студент, ответивший на менее 50% вопросов считается не прошедшим тестовое задание и получает по тесту «незачет».

**Вопросы к экзамену**  
**по дисциплине Планирование карьеры**

1. Охарактеризуйте роль трудовой деятельности в жизни человека.
2. Как вы понимаете концепцию «человеческих отношений»?
3. Каково, на ваш взгляд, значение трудовой мотивации в системе жизненных ценностей человека?
4. Перечислите основные аспекты удовлетворенности трудом.
5. При каких условиях возможна успешная реализация карьерных устремлений?
6. Что входит в понятие «технология эффективного трудоустройства»?
7. Каковы алгоритм и правила составления резюме?
8. Каких правил поведения необходимо придерживаться в ходе интервью при приеме на работу?
9. Каким принципам необходимо следовать при заполнении анкет в ходе поиска работы?
10. Каков порядок действий при приеме на работу?
11. Какие права и обязанности работника и работодателя должны быть учтены в трудовом договоре?
12. Каковы условия успешного прохождения испытательного срока?
13. Что такое трудовая адаптация?
14. Какие действия необходимо выполнять работнику для успешной адаптации в организации?
15. Назовите основные причины конфликтов в организации и правила поведения в конфликтных ситуациях?
16. Охарактеризуйте основные подходы к оценке предложения о работе.
17. Как эффективно провести переговоры о заработной плате?
18. Раскройте стратегии, тактики и виды общения.
19. Назовите правила критики в эффективной коммуникации.
20. Какие организации оказывают помощь в трудоустройстве?  
Приведите примеры конкретных организаций, занимающихся трудоустройством в Вашем городе
21. Профессиональный и должностной рост.
22. Управление деловой карьерой персонала в организации
23. Общие цели управления карьерой.
24. Мотивация карьеры.
25. Факторы мотивации карьеры
26. Программа развития карьеры.
27. Принципы и функции управления карьерой.
28. Технологии управления карьерой.
29. Планирование деловой карьеры
30. Процесс планирования карьеры.

31. Составляющие процесса планирования карьеры: организационное планирование и индивидуальное планирование.
32. Беседы по карьере.
33. Основные мероприятия по планированию карьеры, специфичные для разных субъектов планирования.
34. Индивидуальный план развития работника.
35. Система служебно-профессионального продвижения.
36. Этапы системы служебно-профессионального продвижения линейных руководителей в организации.
37. Логическая схема процесса управления служебно-профессиональным продвижением линейных руководителей.
38. Схемы замещения.
39. Сущность и задачи кадрового резерва
40. Документы по работе с кадровым резервом
41. Основные принципы организации подготовки резерва.
42. План подготовки резерва.
43. Изменения состава кадрового резерва.
44. Порядок пересмотра резерва.
45. Отчетность о работе с резервом.
46. Оценка результатов работы с резервом.
47. Кадровый отчет резервиста.

#### **Критерии оценки знаний студентов на экзамене:**

– отметка **«отлично»** выставляется студенту, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний, причем не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, использует в ответе материал монографической литературы, правильно обосновывает принятое решение, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач.

– отметка **«хорошо»** выставляется студенту, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения.

– отметка **«удовлетворительно»** выставляется обучающемуся, если он имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, демонстрирует недостаточно систематизированные теоретические знания программного материала, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при выполнении

практических работ.

– отметка **«неудовлетворительно»** выставляется обучающемуся, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки при его изложении, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы.

## **ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ «ПЛАНИРОВАНИЕ КАРЬЕРЫ»**

Направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом

**Формируемые компетенции:**

1. Знанием основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ в процедуру подбора и отбора персонала, владения методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике **ПК-3.**

**1. Выделите основную задачу кадрового резерва:**

- а) выявить работников, обладающих потенциалом для дальнейшего развития;
- б) прогнозировать развитие карьеры работников;
- в) сократить период адаптации работников в новой должности;
- г) все ответы верны.

**2. Данные не являющиеся обязательными, в кадровом отчете резервиста, в разделе «Личные данные сотрудника»:**

- а) подразделение;
- б) должность, категория;
- в) время пребывания в указанной должности;
- г) семейное положение.

**3. Выделите качество внутреннего (личностного) характера из факторов влияния на развитие карьерного процесса:**

- а) профессионализм;
- б) управленческая культура;
- в) целеустремленность;
- г) компетентность.

**4. Приглашение работника на недоступные ему ранее встречи, совещания как формального, так и неформального характера относится:**

- а) к горизонтальной карьере;
- б) к вертикальной карьере;
- в) к центростремительной карьере.

**5. Профессиональная карьера**

- а) связана с траекторией движения человека в организации;
- б) рост знаний, умений, навыков;
- в) непрерывная карьера на одном предприятии;
- г) это активное достижение человеком успехов в профессиональной деятельности.

**По ПК 3 получены результаты:** \_\_\_\_\_ -

Критерии оценки:

-оценка «отлично» выставляется студенту, если процент правильных ответов составляет 80-100%;

- оценка «хорошо» - 70-79%

- оценка «удовлетворительно» - 50 и более %

- оценка «неудовлетворительно» менее 50%

**ИТОГО ПО ДИСЦИПЛИНЕ количество баллов** \_\_\_\_\_

Составитель: \_\_\_\_\_ Инициалы, фамилия

**МАТРИЦА СООТВЕТСТВИЯ КРИТЕРИЕВ ОЦЕНКИ УРОВНЮ  
СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ**

Критерии оценки	Уровень сформированности компетенций
<b>Оценка по пятибалльной системе</b>	
«Отлично»	«Высокий уровень»
«Хорошо»	«Повышенный уровень»
«Удовлетворительно»	«Пороговый уровень»
«Неудовлетворительно»	«Не достаточный»
<b>Оценка по системе «зачет – незачет»</b>	
«Зачтено»	«Достаточный»
«Не зачтено»	«Не достаточный»

**Методические материалы, определяющие процедуру оценивания  
знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих  
этапы формирования компетенций**

1. Положение «О балльно-рейтинговой системе аттестации студентов»: СМК ПНД 08-01-2015, введено приказом от 28.09.2011 №371-О, утверждено ректором 12.10.2015 г. (<http://nsau.edu.ru/file/403>: режим доступа свободный);

2. Положение «О проведении текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся в ФГБОУ ВО Новосибирский ГАУ»: СМК ПНД 77-01-2015, введено в действие приказом от 03.08.2015 №268а-О (<http://nsau.edu.ru/file/104821>: режим доступа свободный).

Составитель \_\_\_\_\_ Ю.В.Лебедева

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.