

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Ушвицкий Л. И.
Должность: и.о. директора Института экономики и управления
Дата подписания: 28.05.2026 12:16:24
Уникальный программный ключ:
46f7031a7046958ffdb4e91f81e17726331d25a8

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

УТВЕРЖДАЮ

Директор института
экономики и управления,
доктор экономических наук,
профессор
Л. И. Ушвицкий

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ
«Планирование профессиональной карьеры и антикоррупционное поведение»

Специальность	38.05.01	Экономическая
Специализация	безопасность	Экономико-правовое
	обеспечение экономической безопасности	
Год начала обучения	2026	
Форма обучения	очная	заочная
Реализуется в семестре	1	1

Введение

1. Назначение: Фонд оценочных средств по дисциплине «Планирование профессиональной карьеры и антикоррупционное поведение» предназначен для контроля достижения обучающимися требуемых компетенций посредством оценивания полученных ими результатов обучения, соответствующих индикаторам достижения компетенций образовательной программы высшего образования «Экономико-правовое обеспечение экономической безопасности» по специальности 38.05.01 Экономическая безопасность.

2. ФОС является приложением к рабочей программе дисциплины «Планирование профессиональной карьеры и антикоррупционное поведение»

3. Разработчик: Подколзина И.М., кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры экономической безопасности и аудита

4. Проведена экспертиза ФОС.

Члены экспертной группы:

Председатель Куш Е.Н. - председатель УМК института экономики и управления.

Члены комиссии:

Пучкова Е. Е. - член УМК института экономики и управления, и.о. зам. директора по учебной работе;

Мезенцева Е.С. - член УМК института экономики и управления, доцент кафедры экономической безопасности и аудита

Представитель организации-работодателя: Догданов Д. В. - руководитель департамента аудита ООО «Русаудит»

Экспертное заключение: фонд оценочных средств по дисциплине «Инвестиционная политика и инвестиционная деятельность на предприятии» рекомендуется для оценки результатов обучения и уровня сформированности компетенций у обучающихся образовательной программы высшего образования «Экономико-правовое обеспечение экономической безопасности» по специальности 38.05.01 «Экономическая безопасность».

26 января 2026 г.

5. Срок действия ФОС определяется сроком реализации образовательной программы.

1. Описание критериев оценивания компетенции на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Компетенция(ии), индикатор(ы)	Уровни сформированности компетенции(ий)			
	Минимальный уровень не достигнут (Неудовлетворите льно) 2 балла	Минимальный уровень (удовлетворительно) 3 балла	Средний уровень (хорошо) 4 балла	Высокий уровень (отлично) 5 баллов
УК-9 способность использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах				
<i>Результаты обучения:</i> овладев основами инклюзивной культуры, умеет оперировать понятиями инклюзивной компетентности, ее компонентами и структурой; понимает особенности применения базовых дефектологических знаний в социальной и профессиональной сферах ИД-1 УК-9 Оперирует понятиями инклюзивной компетентности, ее компонентами и структурой; понимает особенности применения базовых дефектологических знаний в социальной и профессиональной сферах	Не способен владеть основами инклюзивной культуры, не умеет оперировать понятиями инклюзивной компетентности, ее компонентами и структурой	Используя фрагментарные знания о инклюзивной культуре, частично умеет оперировать понятиями инклюзивной компетентности, ее компонентами и структурой	Используя базовые знания о инклюзивной культуре, умеет оперировать понятиями инклюзивной компетентности и, ее компонентами и структурой; понимает особенности применения базовых дефектологических знаний в социальной и профессиональной сферах с незначительными неточностями	Используя базовые знания о инклюзивной культуры, умеет оперировать понятиями инклюзивной компетентности, ее компонентами и структурой; понимает особенности применения базовых дефектологических знаний в социальной и профессиональной сферах высоком уровне
УК-11 способность формировать нетерпимое отношение к проявлениям экстремизма, терроризма, коррупционному поведению и противодействовать им в профессиональной деятельности				
<i>Результаты обучения:</i> овладев основами в профессиональной деятельности, с действующими правовыми нормами, обеспечивающими борьбу с коррупцией в различных областях жизнедеятельности,	Не владеет основами в профессиональной деятельности, с действующими правовыми нормами, обеспечивающими борьбу с коррупцией в различных областях	Применяя фрагментарные теоретические знания основ в профессиональной деятельности, с действующими правовыми нормами, обеспечивающими борьбу с коррупцией в различных областях	Владеет основами в профессиональной деятельности, с действующими правовыми нормами, обеспечивающими борьбу с коррупцией в различных областях	Владеет основами в профессиональной деятельности, с действующими правовыми нормами, обеспечивающими борьбу с коррупцией в различных областях

со способами профилактики коррупции и формирования нетерпимого отношения к ней, умеет отстаивать этически корректную позицию в	жизнедеятельности, со способами профилактики коррупции и формирования нетерпимого отношения к ней	жизнедеятельности, со способами профилактики коррупции и формирования нетерпимого отношения к ней, умеет отстаивать этически корректную	различных областях жизнедеятельности, со способами профилактики коррупции и формирования нетерпимого	жизнедеятельности, со способами профилактики коррупции и формирования нетерпимого отношения к ней, умеет отстаивать этически
--	---	---	--	--

деловых отношениях в условиях коррупционных рисков ИД-2 УК-11 Предупреждает возможные проявления экстремизма, терроризма, коррупционные риски в профессиональной деятельности; исключает вмешательство в свою профессиональную деятельность в случаях склонения к коррупционным правонарушениям		позицию в деловых отношениях в условиях коррупционных рисков, но не в полном объеме	отношения к ней, умеет отстаивать этически корректную позицию в деловых отношениях в условиях коррупционных рисков с незначительными неточностями	корректную позицию в деловых отношениях в условиях коррупционных рисков на высоком уровне
---	--	---	---	---

ОПК-5 способность осуществлять профессиональную деятельность в соответствии с нормами профессиональной этики, нормами права, нормативными правовыми актами в сфере экономики, исключая противоправное поведение

<i>Результаты обучения:</i> опираясь на знания норм профессиональной этики и права, нормативно - правовых актов в сфере экономической безопасности, исключая противоправное поведение, выполняет профессиональные задачи ИД-1 ОПК-5 Выполняет профессиональные задачи в соответствии с нормами морали и права, профессиональной этики и служебного этикета, исключая противоправное поведение	Не применяет теоретические знания норм профессиональной этики и права, нормативно - правовых актов в сфере экономической безопасности, исключая противоправное поведение	Опираясь на знания норм профессиональной этики и права, нормативно - правовых актов в сфере экономической безопасности, исключая противоправное поведение, выполняет профессиональные задачи, но не в полном объеме	Опираясь на знания норм профессиональной этики и права, нормативно - правовых актов в сфере экономической безопасности, исключая противоправное поведение, выполняет профессиональные задачи, с незначительными неточностями	Опираясь на знания норм профессиональной этики и права, нормативно - правовых актов в сфере экономической безопасности, исключая противоправное поведение, выполняет профессиональные задачи на высоком уровне
--	--	---	--	--

Промежуточная аттестация проводится в форме зачета с оценкой (1 семестр).

Описание шкал оценивания

Результаты обучения по дисциплине «Планирование профессиональной карьеры и антикоррупционное поведение», соотнесенные с индикаторами достижения компетенций УК-9, УК-11, ОПК-5, оцениваются по пятибалльной системе: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» и «неудовлетворительно».

Для получения зачета необходимо пройти мероприятия текущего контроля успеваемости в семестре на оценку не ниже «удовлетворительно».

Оценивание уровня сформированности компетенции по дисциплине осуществляется на основе «Положения о проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры - в Федеральном государственном автономном образовательном учреждении высшего образования «Северо-Кавказский федеральный университет» в актуальной редакции.

Критерии выставления оценок

Оценка «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 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 при ответе на практикоориентированные вопросы, принимает правильные управленческие решения, владеет навыками и приемами решения практических задач, выполняет тестовые задания на 100 процентов. Результаты обучения по дисциплине в рамках освоения компетенций УК-9, УК-11, ОПК-5 достигнуты на высоком уровне.

Оценка «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, владеет необходимыми навыками и приемами ответов на них, правильно применяет теоретические положения при решении практических задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения, выполняет тестовые задания на 70 процентов. Результаты обучения по дисциплине в рамках освоения компетенций УК-9, УК-11, ОПК-5 достигнуты на хорошем уровне.

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при ответе на вопросы и при выполнении практических заданий и решении кейс-задач, выполняет тестовые задания на 50 процентов. Результаты обучения по дисциплине в рамках освоения компетенций УК-9, УК-11, ОПК-5 достигнуты на базовом уровне.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если он не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями отвечает на вопросы, допускает существенные ошибки при решении заданий практического уровня, выполняет тестовые задания на 49 процентов и ниже. Результаты обучения по дисциплине в рамках освоения компетенций УК-9, УК-11, ОПК-5 не достигнуты.

2. Оценочные средства для проверки уровня сформированности компетенций

Но ме р з а д а н и я	Правильный ответ	Содержание оценочного средства	Компе тенция
		Семестр 1	
		Тестовые задания	
1.	г)	Как определяется этап карьеры: а) временной период развития личности б) фазы развития профессионала в) периоды овладения деятельностью г) все ответы правильные	УК-9, ОПК-5
2.	а)	При планировании карьеры различают следующие типы целей а) личные, предметные, индустриальные б) объективные, субъективные в) личные, общественные г) только личные	УК-9, ОПК-5
3.	а)	В процессе планирования карьеры учитываются три стороны а) работник, руководитель, отдел человеческих ресурсов б) работодатель, работник, помощник руководителя в) отдел человеческих ресурсов, работник, преподаватель г) руководитель, помощник руководителя, работник	УК-9, ОПК-5

4.	в)	Какие стадии проходит человек в ходе своей карьеры а) подготовительная, первая, вторая, третья б) первая, вторая, третья, заключительная в) предварительная, первоначальная, стадия стабильной работы, стадия отставки г) стадия стабильной работы, подготовительная, вторая, заключительная	УК-9, ОПК-5
5.	г)	Этапы карьеры (уберите лишнее) а) этап становления б) этап сохранения в) этап завершения г) конечный этап	УК-9, ОПК-5
6.	г)	Какой из этапов не входит в этапы карьеры? а) этап сохранения б) этап завершения в) этап становления г) этап планирования	УК-9, ОПК-5
7.	б)	Какого типа целей не существует при планировании карьеры? а) личные б) коллективные в) инструментальные г) предметные	УК-9, ОПК-5
8.	а)	К какому этапу относится подготовка к трудовой деятельности и выбор области а) предварительная, б) первоначальная, в) стадия стабильной работы, г) стадия отставки	УК-9, ОПК-5
9.	б)	К какому этапу относится освоение работы, развитие профессиональных навыков а) предварительная, б) первоначальная, в) стадия стабильной работы, г) стадия отставки	УК-9, ОПК-5
10.	в)	К какому этапу относится профессиональное развитие а) предварительная, б) первоначальная, в) стадия стабильной работы, г) стадия отставки	УК-9, ОПК-5

11.	г)	К какому этапу относится передача собственного опыта а) предварительная, б) первоначальная,	УК-9, ОПК-5
		в) стадия стабильной работы, г) стадия отставки	
12.	в)	От 25 до 30 лет длится какой этап карьеры а) предварительный б) этап продвижения в) этап становления г) этап сохранения	УК-9, ОПК-5
13.	г)	Какой возрастной промежуток длится этап сохранения а) до 25 лет б) от 25 до 30 лет в) от 30 до 45 лет г) от 45 до 60 лет	УК-9, ОПК-5
14.	в)	Какой возрастной промежуток длится этап завершения а) от 45 до 60 лет б) после 65 лет в) от 60 до 65 лет г) от 30 до 45 лет	УК-9, ОПК-5
15.	б)	Какой раздел не входит в личный жизненный план карьеры а) оценка жизненной ситуации б) анализ внутренней среды предприятия в) постановка личных конечных целей карьеры г) частные цели и планы деятельности	УК-9, ОПК-5
16.	а)	Какие преимущества создает для работника развитие карьеры а) возможность планировать профессиональный рост б) высокая лояльность сотрудников в) сокращение текучести кадров г) нет правильного ответа.	УК-9, ОПК-5
17.	г)	Какие преимущества создает для организации развитие карьеры	УК-9,

Но м е р з а д а н и я	Правильный ответ	Содержание оценочного средства	Компе тенция
		а) возможность планировать профессиональный рост б) удовлетворенность трудом в) нет правильного ответа г) сокращение текучести кадров	ОПК-5
18.	б)	Управление развитием персонала в нужном для организации направлении, характеризующееся составлением плана продвижения работника называется: а) развитие персонала б) планирование карьеры в) развитие карьеры г) планирование персонала	УК-9, ОПК-5
19.	г)	Какие стороны не учитываются в процессе планирования карьеры а) работник б) руководитель в) отдел человеческих ресурсов г) государство	УК-9, ОПК-5
20.	в)	Какой этап не включается в управление планированием карьеры а) обучение нового сотрудника, б) разработка плана развития карьеры в) увольнение работника г) реализация плана развития карьеры	УК-9, ОПК-5

21.	г)	От чего не зависит реализация плана развития карьеры а) профессионального и индивидуального развития б) эффективного партнерства с руководителем в) заметного положения в организации г) погодных условий	УК-9, ОПК-5
22.	в)	Что понимается под текучестью кадров: а) уволившиеся работники б) число принятых работников	УК-9, ОПК-5
		в) движение рабочей силы, обусловленное неудовлетворенностью работника или организации г) нет правильного ответа.	
23.	б)	Мероприятия по управлению деловой карьерой а) понижают преданность работника интересам организации б) повышают производительность труда в) увеличивают текучесть кадров г) не раскрывают способности человека.	УК-9, ОПК-5
24.	б)	Мероприятия по управлению деловой карьерой а) понижают преданность работника интересам организации б) повышают производительность труда в) увеличивают текучесть кадров г) не раскрывают способности человека.	УК-9, ОПК-5
25.	а)	Что представляют собой правила управления деловой карьерой а) принципы поведения индивида по планированию и осуществлению служебного роста б) принципы поведения индивида в обществе в) принципы поведения индивида в организации г) нет правильного ответа.	УК-9, ОПК-5

26.	з)	Что такое коррупция? а) злоупотребление служебным положением б) дача взятки в) получение взятки г) злоупотребление полномочиями д) коммерческий подкуп е) незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам общества и государства в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами	УК-11, ОПК-5
		ж) совершение деяний, указанных в вышеперечисленных подпунктах настоящего вопроса, от имени или в интересах юридического лица з) все выше перечисленное	
27.	б)	Установленные сроки представления государственными гражданскими служащими (далее - гражданский служащий) сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера: а) не позднее 1 мая года, следующего за отчетным б) не позднее 30 апреля года, следующего за отчетным.	УК-11, ОПК-5
28.	в)	Профилактика коррупции - это: а) деятельность правоохранительных органов и органов государственной власти субъектов Российской Федерации в пределах их полномочий по предупреждению коррупции, в том числе по выявлению и последующему устранению причин коррупции б) деятельность институтов гражданского общества, организаций и физических лиц по выявлению и последующему устранению причин коррупции в) деятельность федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, институтов гражданского общества, организаций и физических лиц в пределах их полномочий по предупреждению коррупции, в том числе по выявлению и последующему устранению причин коррупции г) деятельность федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления в пределах их полномочий по предупреждению коррупции, в том числе по выявлению и последующему устранению причин коррупции.	УК-11, ОПК-5

29.	а,в)	Противодействие коррупции - это деятельность федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов РФ, органов местного самоуправления, институтов гражданского общества, организаций и физических лиц в пределах их полномочий: а) по предупреждению коррупции, в том числе по выявлению и последующему устранению причин коррупции (профилактика коррупции)	УК-11, ОПК-5
		б) по выявлению, предупреждению, пресечению, раскрытию и расследованию коррупционных правонарушений (борьба с коррупцией) в) по минимизации и (или) ликвидации последствий коррупционных правонарушений г) все перечисленное выше	
30.	в)	Какой нормативный документ регламентирует противодействие отмыванию доходов, полученных преступным путем: а) 409 ФЗ от 13.02.2015 б) 202 ФЗ от 25.06.2011 в) 115 ФЗ от 07.08.2001 г) 311 ФЗ от 30.12.2015	УК-11, ОПК-5
31.	а)	Федеральным законом «О противодействии коррупции» устанавливаются: а) основные принципы противодействия коррупции; б) причины возникновения коррупции; в) формы организации деятельности государственных гражданских служащих; г) модели антикоррупционного поведения.	УК-11, ОПК-5
32.	в)	Противодействие коррупции в Российской Федерации основывается, в том числе, на следующем принципе: а) Приоритет карательных мер к лицам, совершившим нарушение б) Сотрудничество государства и военных структур в) Приоритетное применение мер по предупреждению коррупции.	УК-11, ОПК-5
33.	а)	Опасность коррупции отражается на: а) снижении уровня национальной безопасности; б) расширении спектра государственных и общественных интересов; в) использовании криминальными структурами для проникновения во власть.	УК-11, ОПК-5
34.	в)	К коррупционным относятся действия, совершенные: а) Физическими лицами только в интересах себя и других физических лиц; б) Физическими лицами только в интересах юридических лиц; в) Физическими лицами, как от своего имени, так и от имени юридического лица в	УК-11, ОПК-5

Но м е р з а д а н и я	Правильный ответ	Содержание оценочного средства	Компе тенция
		личных интересах, интересах других физических и юридических лиц.	
35.	в)	Под термином «коррупция» понимается правонарушение в виде: а) Только в виде получения взятки б) Только в виде дачи взятки в) В виде как дачи взятки, так и получения взятки.	УК-11, ОПК-5
36.	в)	Под термином бытовая коррупция понимается коррупционные правонарушения: а) При оказании бытовых услуг населению б) В сфере жилищно-коммунального хозяйства в) С которыми граждане встречаются наиболее часто.	УК-11, ОПК-5
37.	а)	Является ли коррупционное правонарушение преступлением по российскому законодательству? а) является; б) является, если правонарушение совершено государственным служащим; в) не является.	УК-11, ОПК-5
38.	а)	В понятие «противодействие коррупции» деятельность по минимизации и (или) ликвидации последствий коррупционных правонарушений: а) Включается, б) Не включается в) Включается только в части надзорных мероприятий	УК-11, ОПК-5

39.	в)	Конфликт интересов на государственной гражданской службе - это: а) ситуация, при которой личная заинтересованность государственного гражданского служащего влияет или может повлиять на объективное исполнение им должностных обязанностей б) ситуация, при которой государственный гражданский служащий получает от соответствующего руководителя поручение, являющееся, по мнению государственного гражданского служащего, неправомерным в) ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) государственного гражданского служащего влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных обязанностей.	УК-11, ОПК-5
40.	б)	Может ли гражданский служащий выполнять иную оплачиваемую работу? а) нет б) да, с предварительным уведомлением представителя нанимателя, если это не повлечет за собой конфликт интересов в) да, после предварительного одобрения представителем нанимателя и если это не повлечет за собой конфликт интересов	УК-11, ОПК-5
41.	а)	Антикоррупционное поведение- а) поведение людей (должностных лиц, государственных служащих, граждан), препятствующее формированию коррупциогенных факторов и коррупционной деятельности б) поведение людей (должностных лиц, государственных служащих, граждан), не препятствующее формированию коррупциогенных факторов и коррупционной деятельности	УК-11, ОПК-5
42.	в)	Комиссия по соблюдению требований к служебному поведению гражданских служащих и урегулированию конфликта интересов на гражданской службе образуется: а) решением профсоюзного органа б) Указом Президента Российской Федерации в) правовым актом государственного органа г) Федеральным законом д) законом субъекта е) правовым актом высшего должностного лица субъекта.	УК-11, ОПК-5

43.	з)	Стандарты антикоррупционного поведения государственного служащего: а) исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной работы государственных органов; б) осуществлять свою деятельность в пределах полномочий соответствующего государственного органа; в) исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению должностных обязанностей; г) уведомлять представителя работодателя, органы прокуратуры или другие государственные органы обо всех случаях обращения к государственному служащему каких-либо лиц в целях	УК-11, ОПК-5
		- склонения к совершению коррупционных правонарушений; д) соблюдать установленные федеральными законами ограничения и запреты, исполнять обязанности, связанные с прохождением государственной службы; е) соблюдать нормы служебной, профессиональной этики и правила делового поведения; ж) проявлять корректность и внимательность в обращении с гражданами и должностными лицами; з) все выше перечисленное	
44.	з)	Причины коррупционного поведения: а) толерантность населения к проявлениям коррупции; б) слабое правосознание граждан; в) отсутствие опасения потерять полученное благо в будущем при проверке оснований его приобретения; г) наличие у должностного лица выбора варианта поведения, когда он может решить поставленный перед ним вопрос как положительно, так и отрицательно; д) психологическая неуверенность гражданина при разговоре с должностным лицом; е) незнание гражданином своих прав, а также прав и обязанностей чиновника или лица, выполняющего управленческие функции в коммерческой или иной организации; ж) отсутствие должного контроля со стороны руководства за поведением должностного лица; з) все выше перечисленное	УК-11, ОПК-5
45.	а,б,г)	Основными направлениями деятельности государственных органов по повышению эффективности противодействия коррупции являются: а) проведение единой государственной политики в области противодействия коррупции; б) обеспечение независимости средств массовой информации; в) создание организаций по защите прав государственных и муниципальных служащих; г) совершенствование порядка прохождения государственной и муниципальной службы.	УК-11, ОПК-5
Вопросы для собеседования. Вопросы к зачету			

46.		Понятие «карьера», «деловая карьера».	УК-9, ОПК-5
47.		Планирование и управление карьерой персонала виды карьеры, типы карьеры.	УК-9, ОПК-5
48.		Карьера как объект управления.	УК-9, ОПК-5
49.		Что означает карьера для работников управления?	УК-9, ОПК-5
50.		Роль руководителя в управлении карьерой: виды управленческого воздействия на работников, на чем они основаны.	УК-9, ОПК-5
51.		Виды деловой карьеры и ее задачи.	УК-9, ОПК-5
52.		Понятие «развитие», факторы развития персонала.	УК-9, ОПК-5
53.		Планирование деловой и профессиональной карьеры.	УК-9, ОПК-5
54.		Факторы, структура и условия профессионального самоопределения.	УК-9, ОПК-5
55.		Процесс осмысления и планирования собственной профессиональной карьеры.	УК-9, ОПК-5
56.		Реализация карьерных стратегий в условиях рыночной экономики.	УК-9, ОПК-5
57.		Понятие успеха и факторы, определяющие успешность деятельности личности.	УК-9, ОПК-5
58.		Предварительный этап карьеры – понятие, основные удовлетворяемые потребности.	УК-9, ОПК-5
59.		Этап становления карьеры – понятие, основные удовлетворяемые потребности.	УК-9, ОПК-5
60.		Этап продвижения карьеры – понятие, основные удовлетворяемые потребности.	УК-9, ОПК-5
61.		Этап сохранения карьеры – понятие, основные удовлетворяемые потребности.	УК-9, ОПК-5

Но м е р з а д а н и я	Правильный ответ	Содержание оценочного средства	Компе тенция
62.		Этап завершения карьеры – понятие, основные удовлетворяемые потребности.	УК-9, ОПК-5
63.		Виды внутриорганизационной карьеры.	УК-9, ОПК-5
64.		Личностная подструктура, ее составляющие.	УК-9, ОПК-5
65.		Профессиональное самоопределение, методы.	УК-9, ОПК-5
66.		Карьерная стратегия и типологии карьерных стратегий	УК-9, ОПК-5
67.		Способы карьерного продвижения	УК-9, ОПК-5
68.		Планирование карьеры как процесс личностного и профессионального самоопределения	УК-9, ОПК-5
69.		Гибкость карьерной стратегии как важнейший фактор ее жизнеспособности	УК-9, ОПК-5
70.		Методика разработки карьерного плана	УК-9, ОПК-5
71.		Этапы карьерного планирования	УК-9, ОПК-5
72.		Показатели оценки профессионально-квалификационного продвижения	УК-9, ОПК-5

73.		Показатели профессионально-должностного продвижения	УК-9, ОПК-5
74.		Ступени профессионального роста	УК-9, ОПК-5
75.		Эффективные технологии планирования карьеры	УК-9, ОПК-5
76.		Профессиональная и должностная карьера.	УК-9, ОПК-5
77.		Карьерная стратегия и типологии карьерных стратегий	УК-9, ОПК-5
78.		Карьерная стратегия в социально стабильных и нестабильных обществах	УК-9, ОПК-5
79.		Определение приоритетных способов карьерного продвижения	УК-9, ОПК-5
80.		Планирование карьеры как процесс личностного и профессионального самоопределения	УК-9, ОПК-5
81.		Гибкость карьерной стратегии как важнейший фактор ее жизнеспособности	УК-9, ОПК-5
82.		Линейное и нелинейное развитие карьерной стратегии	УК-9, ОПК-5
83.		Карьерное целеполагание и принципы стратегии карьерного развития	УК-9, ОПК-5
84.		Методика разработки карьерного плана	УК-9, ОПК-5
85.		Проблемные периоды профессиональной карьеры	УК-9, ОПК-5
86.		Причины неудач в карьере	УК-9, ОПК-5
87.		Показатели профессионально-должностного продвижения	УК-9, ОПК-5
88.		Профиль профессионального роста.	УК-9, ОПК-5
89.		История коррупции	УК-11, ОПК-5
90.		Сущность понятия коррупция	УК-11, ОПК-5

91.		Масштабы коррупции, её динамика	УК-11, ОПК-5
92.		Причины возникновения коррупции	УК-11, ОПК-5
93.		Правовая основа антикоррупционной политики	УК-11, ОПК-5
94.		Организационные основы противодействия коррупции.	УК-11, ОПК-5
95.		Сущность понятия антикоррупционное поведение	УК-11, ОПК-5
96.		Антикоррупционная нравственно-правовая культура обучающихся.	УК-11, ОПК-5
97.		Антикоррупционное образование - один из факторов духовно-нравственного развития личности, становления гражданского общества.	УК-11, ОПК-5
98.		Коррупция как социально-политическое явление.	УК-11, ОПК-5
99.		Правовой, политический и экономический аспекты коррупции.	УК-11, ОПК-5
100.		Содержание коррупционных отношений	УК-11, ОПК-5
101.		Признаки коррупции.	УК-11, ОПК-5
102.		Социальные последствия коррупции	УК-11, ОПК-5
103.		Особенности объяснения коррупционного поведения в обществе.	УК-11, ОПК-5
104.		Факторы, влияющие на интенсивность коррупционного поведения, на изменение её качественных и количественных характеристик.	УК-11, ОПК-5
105.		Классификация причин коррупции.	УК-11, ОПК-5
106.		Причины коррупции на различных этапах развития общества.	УК-11, ОПК-5

Но м е р з а д а н и я	Правильный ответ	Содержание оценочного средства	Компе тенция
107.		Взаимосвязь и взаимозависимость изменения политического режима и коррупции.	УК-11, ОПК-5
108.		Сочетание объективных и субъективных факторов коррупции в современных условиях.	УК-11, ОПК-5
109.		Необходимость формирования антикоррупционного поведения.	УК-11, ОПК-5
110.		Типы политических культур.	УК-11, ОПК-5
111.		Проблемы разработки идеологии антикоррупционной политики в современной России.	УК-11, ОПК-5
112.		Роль органов государственной власти, общества и средств массовой информации в формировании антикоррупционного поведения.	УК-11, ОПК-5
113.		Проблемы и противоречия в создании системы формирования антикоррупционного поведения.	УК-11, ОПК-5
114.		Понятие и социальная характеристика коррупции в сфере государственной службы.	УК-11, ОПК-5
115.		Формы проявления коррупции в системе государственной службы России.	УК-11, ОПК-5
116.		Международно-правовые и европейские стандарты правовых средств предупреждения и пресечения коррупции в системе государственной службы Российской Федерации.	УК-11, ОПК-5
		Правовые средства предупреждения и пресечения коррупции в системе государственной гражданской службы Российской Федерации	УК-11, ОПК-5

117.		Социальные последствия коррупции	УК-11, ОПК-5												
118.		Особенности объяснения коррупционного поведения в обществе.	УК-11, ОПК-5												
		Практические задачи													
119.		Оформить список из 5(пяти) потенциальных(актуальных) вакансий по вашей специальности, с описанием их характеристик (название организации, город, должность (специальность), место работы(адрес), предполагаемая оплата, другие требования и условия, дата размещения вакансии(если есть), дата обращения, сайт на котором искали)(поиск вакансий с сайтов: hh.ru, rosrabota.ru, krasnoyarsk.rabota.ru, rabota.yandex.ru, avito.ru и т.д.).	УК-9, ОПК-5												
120.		Опишите, заполнив соответствующие графы таблицы, период и основные характеристики каждого из этапов карьеры. <table><tr><th>Этап</th><th>Основные характеристики этапа</th></tr><tr><td>1.Предварительный</td><td></td></tr><tr><td>2. Становление</td><td></td></tr><tr><td>3.Продвижения</td><td></td></tr><tr><td>4. Сохранения</td><td></td></tr></table>	Этап	Основные характеристики этапа	1.Предварительный		2. Становление		3.Продвижения		4. Сохранения		УК-9, ОПК-5		
Этап	Основные характеристики этапа														
1.Предварительный															
2. Становление															
3.Продвижения															
4. Сохранения															
121.		Изобразите в таблице конфигурацию видов карьеры и напишите комментарии. <table><tr><th>Наименование конфигурации карьеры</th><th>Рисунок, комментарии и примеры к нему</th></tr><tr><td>Целевая карьера</td><td></td></tr><tr><td>Монотонная карьера</td><td></td></tr><tr><td>Спиральная карьера</td><td></td></tr><tr><td>Стабилизационная карьера</td><td></td></tr><tr><td>Затухающая карьера</td><td></td></tr></table>	Наименование конфигурации карьеры	Рисунок, комментарии и примеры к нему	Целевая карьера		Монотонная карьера		Спиральная карьера		Стабилизационная карьера		Затухающая карьера		УК-9, ОПК-5
Наименование конфигурации карьеры	Рисунок, комментарии и примеры к нему														
Целевая карьера															
Монотонная карьера															
Спиральная карьера															
Стабилизационная карьера															
Затухающая карьера															
122.		Разместите по приоритетам (от одного до восьми) ваши целевые установки на службе: – удовлетворение ожиданий начальника; – престиж и положение; – уверенность в завтрашнем дне – возможность независимо мыслить и действовать; – более высокая зарплата, увеличение льгот или и то и другое; – признание руководством вашей исполнительности; – продвижение по службе; – личный рост и развитие.	УК-9, ОПК-5												

123.		Рассмотрите ситуации и выполните задания. 1. Директор столичной аптеки Анна Владимировна перед уходом в отпуск поставила перед своим заместителем две задачи. Ничего сложного: а) сделать косметический ремонт в её (директора) кабинете. За полгода до этого в квартире,	УК-9, ОПК-5
		расположенной этажом выше, лопнула батарея и теперь потолок и стены помещения выглядят не лучшим образом. б) подобрать еще одного провизора. Указания давались впопыхах, по телефону, чуть ли не из самолета. Анна Владимировна мысленно была уже в отпуске, на берегу моря. Да, признаться, и идей насчет нового дизайна кабинета у нее не было: самое главное, чтобы было чистенько. А задачу относительно найма еще одного провизора она озвучила вообще без особой надежды на успех: маловероятно, что за две недели можно найти подходящего сотрудника. Вернувшись, директор обнаружила, что поставленные задачи выполнены, но совершенно не так, как требовалось. Не понравилось все: от фактуры подвесных потолков и цвета краски, которой заново были выкрашены стены, до выражения лица новенькой девочки-провизора. Хорошо отдохнувшая Анна Владимировна обрушила на заместителя громы и молнии. Ремонт пришлось делать еще раз, новая работница через некоторое время была уволена «по собственному желанию». Какие условия успешного делегирования не были соблюдены? Как нужно было действовать директору аптеки в данной ситуации? Как условия данной ситуации будут способствовать карьерному росту участников?	
124.		Проанализируйте предложенную ситуацию: Петр Евгеньевич собирался отметить в следующем году свое сорокалетие. За последние восемь лет он осуществил быстрый карьерный рост в крупной, быстро развивающейся компании по производству и реализации продуктов питания. Он начал координатором отдела сбыта, затем перешел на должность инженера по поддержке сбыта. Потом продвинулся на должность руководителя группы. Впоследствии он стал менеджером по работе с ключевыми клиентами. Затем его повысили до уровня менеджера по сбыту в регионе. Два года он работал директором по сбыту по всей России, а последние пять лет – заместителем директора по сбыту в масштабе СНГ. Зарботки его вполне устраивали. Большие комиссионные выплаты при условии успешной реализации ставили сотрудников отдела сбыта в число наиболее высокооплачиваемых в компании. Вместе с тем в последний год интерес к работе начал снижаться. Не было ощущение успеха, особого признания со стороны руководства компании. Он неоднократно давал понять руководству, что готов расти и двигаться дальше. Но ответных шагов со стороны руководства не последовало. Недавно он обсуждал эту проблему со своим коллегой из другой	УК-9, ОПК-5

Номер задания	Правильный ответ	Содержание оценочного средства	Компетенция
		компании – менеджером по группе ведущих торговых марок компании. В развитии их карьеры было много общего: сначала бурный рост, а затем медленное затухание и практическое прекращение карьерного роста при приближении к границе сорокалетнего возраста. Вопросы для обсуждения: 1. Как объяснить замедление карьерного роста? 2. Какие обстоятельства объективного характера могли этому предшествовать? 3. Какие мероприятия могли бы способствовать разрешению создавшегося противоречия? 4. Какие мотивационные факторы следует учитывать в данном случае?	
125.		Построение личного плана профессиональной карьеры. (Ответить письменно). Постановка личных конечных целей карьеры (ответить письменно). Целями моей карьеры являются: 1) 2) 3) Моя карьера должна осуществиться до 20..... г (самое позднее до) Какие факторы способствуют достижению моей карьеры? А какие препятствуют? Что мне нужно использовать для достижения моей карьеры: время, деньги, здоровье и т. д.? Готов ли я использовать эти факторы или мне нужно изменить свои цели? 	УК-9, ОПК-5

126.		1.Произведите отбор профессиональных стандартов и проектов профессиональных стандартов, прошедших стадию общественного обсуждения, раскрывающих характеристики квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности с использованием информационных ресурсов Минтруда РФ (http://profstandart.rosmintrud.ru). 2. Диапазон изменения квалификационных уровней профессий и требования к практическому опыту на начальном уровне, предъявляемые профессиональными стандартами, представьте в таблице с	УК-9, ОПК-5																																																																
		указанием точных формулировок, взятых из стандартов/проектов стандартов. <table><tr><th>№</th><th>Профессия</th><th>Группа занятий</th><th>Возможные наименования должностей</th><th>Требования к образованию и обучению</th><th>Квалификационные уровни</th><th>Требования к практическому опыту работы на начальном уровне</th></tr><tr><td rowspan="4">1</td><td rowspan="4"></td><td rowspan="4"></td><td>1</td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>2</td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>3</td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>и т.д.</td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td rowspan="4">2</td><td rowspan="4"></td><td rowspan="4"></td><td>1</td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>2</td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>3</td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>и т.д.</td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td rowspan="4">3</td><td rowspan="4"></td><td rowspan="4"></td><td>1</td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>2</td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>3</td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>и т.д.</td><td></td><td></td><td></td></tr></table>	№	Профессия	Группа занятий	Возможные наименования должностей	Требования к образованию и обучению	Квалификационные уровни	Требования к практическому опыту работы на начальном уровне	1			1				2				3				и т.д.				2			1				2				3				и т.д.				3			1				2				3				и т.д.				
№	Профессия	Группа занятий	Возможные наименования должностей	Требования к образованию и обучению	Квалификационные уровни	Требования к практическому опыту работы на начальном уровне																																																													
1			1																																																																
			2																																																																
			3																																																																
			и т.д.																																																																
2			1																																																																
			2																																																																
			3																																																																
			и т.д.																																																																
3			1																																																																
			2																																																																
			3																																																																
			и т.д.																																																																
127.		Представьте зависимость квалификационных уровней и возможных занимаемых должностей в Вашей сфере деятельности от образовательных траекторий, без учета повышения квалификации и профессиональной подготовки, в виде таблицы	УК-9, ОПК-5																																																																

Но ме р з а д а н и я	Правильный ответ		Содержание оценочного средства															Компе тенция		
			Образовательная траектория	Профессия					Профессия					Профессия						
				Название должности	Название должности	Название должности	Название должности	Название должности	Название должности	Название должности	Название должности	Название должности	Название должности	Название должности	Название должности	Название должности	Название должности			
								</												

128.		Используя следующие интернет–ресурсы, заполните таблицу 7.1. информацией о вакансиях по получаемой профессии (не менее 5 вакансий на каждую группу по опыту работы): 1. Career.ru 2. Hh.ru 3. Trudvsem.ru 4. Superjob.ru 5. Ctv.swsu.ru 6. Rosrabota.ru	УК-9, ОПК-5																																																														
		<table><tr><th rowspan="2">Предприятие, адрес</th><th rowspan="2">Источник информации (ссылка)</th><th colspan="2">Без опыта работы</th><th colspan="2">Опыт до 3 лет</th><th colspan="2">Опыт свыше 3 лет</th></tr><tr><th>должность</th><th>/п, руб.</th><th>должность</th><th>/п, руб.</th><th>должность</th><th>/п, руб.</th></tr><tr><td>1</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>2</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>3</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>4</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>5</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>...</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table>	Предприятие, адрес	Источник информации (ссылка)	Без опыта работы		Опыт до 3 лет		Опыт свыше 3 лет		должность	/п, руб.	должность	/п, руб.	должность	/п, руб.	1								2								3								4								5								...								
Предприятие, адрес	Источник информации (ссылка)	Без опыта работы			Опыт до 3 лет		Опыт свыше 3 лет																																																										
		должность	/п, руб.	должность	/п, руб.	должность	/п, руб.																																																										
1																																																																	
2																																																																	
3																																																																	
4																																																																	
5																																																																	
...																																																																	
129.		1. Заполните таблицу, используя электронные ресурсы по поиску работы: найдите вакансии соответствующие вашему профилю подготовки/смежному профилю, в которых требуется владение определенными гибкими навыками и обладание личностными компетенциями. 2. Сравните размер заработной платы с аналогичными вакансиями, не требующими дополнительных компетенций. 3. Составьте дополнительный список сквозных компетенций и гибких навыков, которые вы увидели в рассмотренных вакансиях	УК-9, ОПК-5																																																														

Номер задания	Правильный ответ	Содержание оценочного средства	Компетенция																														
		Таблица 8.1 – Информация карьерных порталов и поисковых сервисов о вакансиях, предполагающих владение гибкими навыками и обладание личностными компетенциями <table><tr><th>Надпрофессиональные навыки</th><th>Вакансии (должность)</th></tr><tr><td>Целеустремленность и целенаправленность</td><td></td></tr><tr><td>Владение литературой, деловой и письменной речью на родном языке</td><td></td></tr><tr><td>Владение распространенным в мире иностранным языком (английским языком)</td><td></td></tr><tr><td>Навыки разработки технической документации и пользования ею</td><td></td></tr><tr><td>Умение пользоваться компьютерной техникой и другими средствами связи и информации, включая телекоммуникационные сети</td><td></td></tr><tr><td>Знание психологии и этики общения</td><td></td></tr><tr><td>Умение управлять временем</td><td></td></tr><tr><td>Управление командой (лидерские навыки)</td><td></td></tr><tr><td>Умение работать в команде</td><td></td></tr><tr><td>Навыки самоанализа</td><td></td></tr><tr><td>Творческое мышление</td><td></td></tr><tr><td>Способности адаптации к изменяющимся условиям</td><td></td></tr><tr><td>Способность к личностному развитию</td><td></td></tr><tr><td>Владение методами</td><td></td></tr></table>	Надпрофессиональные навыки	Вакансии (должность)	Целеустремленность и целенаправленность		Владение литературой, деловой и письменной речью на родном языке		Владение распространенным в мире иностранным языком (английским языком)		Навыки разработки технической документации и пользования ею		Умение пользоваться компьютерной техникой и другими средствами связи и информации, включая телекоммуникационные сети		Знание психологии и этики общения		Умение управлять временем		Управление командой (лидерские навыки)		Умение работать в команде		Навыки самоанализа		Творческое мышление		Способности адаптации к изменяющимся условиям		Способность к личностному развитию		Владение методами		
Надпрофессиональные навыки	Вакансии (должность)																																
Целеустремленность и целенаправленность																																	
Владение литературой, деловой и письменной речью на родном языке																																	
Владение распространенным в мире иностранным языком (английским языком)																																	
Навыки разработки технической документации и пользования ею																																	
Умение пользоваться компьютерной техникой и другими средствами связи и информации, включая телекоммуникационные сети																																	
Знание психологии и этики общения																																	
Умение управлять временем																																	
Управление командой (лидерские навыки)																																	
Умение работать в команде																																	
Навыки самоанализа																																	
Творческое мышление																																	
Способности адаптации к изменяющимся условиям																																	
Способность к личностному развитию																																	
Владение методами																																	

130.		Используя специальные информационные ресурсы для студентов и выпускников (например, приведенные ниже), а также официальные сайты предприятий и компаний заполните таблицу об условиях стажировок, предлагаемых отечественными и зарубежными компаниями в соответствии с профилем получаемого образования Таблица 9.1 - Места стажировок для студентов и выпускников вузов (в рамках получаемой профессии) <table><tr><td>Компания, адрес</td><td>Должность</td><td>Требования</td><td>Условия</td><td>Источник информации</td></tr><tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table>	Компания, адрес	Должность	Требования	Условия	Источник информации																УК-9, ОПК-5
Компания, адрес	Должность	Требования	Условия	Источник информации																			
131.		Коррупция – неперенный спутник любого современного государства, сопровождающий его на протяжении всей истории его существования. Об этом, например, свидетельствует, прежде всего, сама этимология данного термина. Понятие «коррупция» достаточно широко используется в современной научной литературе и в средствах массовой информации, а ранние упоминания о	УК-11, ОПК-5																				
		коррупции, «поразившей» государственную службу, можно обнаружить в архивах древнего Вавилона, сформировавшихся, по меньшей мере, 4500 лет назад. Разумно, однако, предположить, что зарождение коррупции как социального явления объективно связано с первоначальной узурпацией права управлять людьми и общим имуществом, имевшей место задолго до возникновения государственности. Термин «коррупция» применительно к его же социальному значению начинает употребляться значительно позже – в античный период. Дайте свое наиболее полно отражающее, на ваш взгляд, (правовое, социальное, экономическое) обоснованное толкование такого явления, как коррупция.																					
132.		Найдите признаки коррупции в понятиях, определения которых предлагаются в Федеральном законе «О противодействии коррупции». Подкуп должностного лица – обещание, предложение, предоставление должностному лицу, принятие должностным лицом лично или через посредников, какого-либо неправомерного преимущества для самого должностного лица, иного физического или юридического лица, с тем, чтобы это должностное лицо совершило какое-либо действие или бездействие при выполнении своих должностных обязанностей. Злоупотребление служебным положением – совершение какого-либо действия или бездействия должностным лицом при выполнении своих функций с целью получения какого-либо неправомерного преимущества для себя самого или иного физического или юридического лица	УК-11, ОПК-5																				

133.		Расставьте, на ваш взгляд, по значимости основные принципы противодействия коррупции. Цифра «1» – самый значимый, цифра «7» – наименее значимы. • сотрудничество государства с институтами гражданского общества, международными организациями и физическими лицами. • законность; • неотвратимость ответственности за совершение коррупционных правонарушений; • публичность и открытость деятельности государственных органов и органов местного самоуправления; • комплексное использование политических, организационных, информационнопропагандистских, социально-экономических, правовых, специальных и иных мер; • приоритетное применение мер по предупреждению коррупции;	УК-11, ОПК-5										
		• признание, обеспечение и защита основных прав и свобод человека и гражданина											
134.		Изучите источник и сформулируйте не менее пяти выводов о положении в нашей стране, связанном с коррупцией, и об отношении граждан к этому явлению. Источник: Международная организация Transparency International (Центр антикоррупционных исследований) [Электронный ресурс] URL: http://www.transparency.org.ru провела социологическое исследование проблемы коррупции и отношения к ней граждан РФ.	УК-11, ОПК-5										
135.		Проведите классификацию видов карьеры, заполнив соответствующие графы таблице : Таблица - Классификация видов карьеры <table><tr><th>Классификационные признаки</th><th>Виды карьеры по соответствующему - признаку</th></tr><tr><td>1. По отношению к организации:</td><td></td></tr><tr><td>2. По отношению к месту в организационной иерархии:</td><td></td></tr><tr><td>3. По признаку профессии, специальности:</td><td></td></tr><tr><td>4. По признаку времени пребывания на каждой ступени:</td><td></td></tr></table>	Классификационные признаки	Виды карьеры по соответствующему - признаку	1. По отношению к организации:		2. По отношению к месту в организационной иерархии:		3. По признаку профессии, специальности:		4. По признаку времени пребывания на каждой ступени:		УК-9, ОПК-5
Классификационные признаки	Виды карьеры по соответствующему - признаку												
1. По отношению к организации:													
2. По отношению к месту в организационной иерархии:													
3. По признаку профессии, специальности:													
4. По признаку времени пребывания на каждой ступени:													
136.		Опишите, заполнив соответствующие графы таблицы, период и основные характеристики каждого из этапов карьеры. Таблица - Этапы карьеры <table><tr><th>Этап</th><th>Основные характеристики этапа</th></tr><tr><td>1.Предварительный</td><td></td></tr></table>	Этап	Основные характеристики этапа	1.Предварительный		УК-9, ОПК-5						
Этап	Основные характеристики этапа												
1.Предварительный													

		2. Становление				
		3.Продвижения				
		4. Сохранения				
137.		Изобразите в таблице конфигурацию видов карьеры и напишите комментарии.				УК-9,
		Таблица - Конфигурации карьеры				ОПК-5
		Наименование конфигурации карьеры		Рисунок, комментарии и примеры к нему		
		Целевая карьера				
		Монотонная карьера				
		Спиральная карьера				
		Стабилизационная карьера				
		Затухающая карьера				
		Ситуационные задачи				
138.		Ваш непосредственный начальник, минуя Вас, даёт срочное задание Вашему подчинённому, который уже занят выполнением другого ответственного задания. Вы и Ваш начальник считаете свои задания неотложными. Выберите наиболее приемлемый для Вас вариант решения: А. Не оспаривая задания начальника, буду строго придерживаться должностной субординации, предложу подчинённому отложить выполнение текущей работы. Б. Всё зависит от того, насколько для меня авторитетен начальник. В. Выражу подчинённому своё несогласие с заданием начальника, предупрежу его, что впредь в подобных случаях буду отменять задания, поручаемые ему без согласия со мной. Г. В интересах дела предложу подчинённому выполнить начатую работу.				УК-9, ОПК-5
139.		Вы получили одновременно два срочных задания: от Вашего непосредственного и Вашего вышестоящего начальника. Времени для согласования сроков выполнения заданий у Вас нет, необходимо срочно начать работу. Выберите предпочтительное решение. А. В первую очередь начну выполнять задание того, кого больше уважаю. Б. Сначала буду выполнять задание, наиболее важное, на мой взгляд. В. Сначала выполняю задание вышестоящего начальника. Г. Буду выполнять задание своего непосредственного начальника.				УК-9, ОПК-5

Н о м е р з а д а н и я	Правильный ответ	Содержание оценочного средства	Компе тенция
140.		Между двумя Вашими подчинёнными возник конфликт, который мешает им успешно работать. Каждый из них в отдельности обращался к Вам с просьбой, чтобы Вы разобрались и поддержали его позицию. Выберите свой вариант поведения в этой ситуации. А. Я должен пресечь конфликт на работе, а разрешить конфликтные взаимоотношения – это их личное дело. Б. Лучше всего попросить разобраться в конфликте представителей общественных организаций. В. Прежде всего лично попытаться разобраться в мотивах конфликта и найти приемлемый для обоих способ примирения. Г. Выяснить, кто из членов коллектива служит авторитетом для конфликтующих, и попытаться через него воздействовать на этих людей.	УК-9, ОПК-5

141.	В самый напряжённый период завершения производственного задания в бригаде совершён неблагоприятный поступок, нарушена трудовая дисциплина, в результате чего допущен брак. Бригадиру неизвестен виновник, однако выявить и наказать его надо. Как бы Вы поступили на месте бригадира? Выберите приемлемый для Вас вариант решения. А. Оставляю выяснение фактов по этому инциденту до окончания выполнения производственного задания. Б. Заподозренных в проступке вызову к себе, круто поговорю с каждым с глазу на глаз, предложу назвать виновного. В. Сообщу о случившемся тем из рабочих, которым наиболее доверяю, предложу им выяснить конкретных виновных и доложить. Г. После смены проведу собрание бригады, публично потребую выявления виновных и их наказания.	УК-9, ОПК-5
142.	Вам предоставлена возможность выбрать себе заместителя. Имеется несколько кандидатур. Каждый претендент отличается следующими качествами. А. Первый стремится прежде всего к тому, чтобы наладить доброжелательные товарищеские отношения в коллективе, создать на работе атмосферу взаимного доверия и дружеского расположения, предпочитает избегать конфликтов, что не всеми понимается правильно.	УК-9, ОПК-5

Номер задания	Правильный ответ	Содержание оценочного средства	Компетенция
		Б. Второй часто предпочитает в интересах дела идти на обострение отношений «невзирая на лица», отличается повышенным чувством ответственности за порученное дело. В. Третий предпочитает работать строго по правилам, всегда аккуратен в выполнении своих должностных обязанностей, требователен к подчинённым. Г. Четвёртый отличается напористостью, личной заинтересованностью в работе, сосредоточен на достижении своей цели, всегда стремится довести дело до конца, не предаёт большого значения возможным осложнениям во взаимоотношениях с подчинёнными.	
143.		Вам предлагается выбрать себе заместителя. Кандидаты отличаются друг от друга следующими особенностями взаимоотношений с вышестоящим начальником: А. Первый быстро соглашается с мнением или распоряжением начальника, стремится чётко, безоговорочно и в установленные сроки выполнять все его задания. Б. Второй может быстро соглашаться с мнением начальника, заинтересованно и ответственно выполнять все его распоряжения и задания, но только в том случае, если начальник авторитетен для него. В. Третий обладает богатым профессиональным опытом и знаниями, хороший специалист, умелый организатор, но бывает неуживчив, труден в контакте. Г. Четвёртый очень опытный и грамотный специалист, но всегда стремится к самостоятельности и независимости в работе, не любит, когда ему мешают.	УК-9, ОПК-5

144.		Когда Вам случается общаться с сотрудниками или подчинёнными в неформальной обстановке, во время отдыха, к чему Вы более склонны? А. Вести разговоры, близкие Вам по деловым и профессиональным интересам. Б. Задавать тон беседе, уточнять мнения по спорным вопросам, отстаивать свою точку зрения, стремиться в чём-то убедить других. В. Разделять общую тему разговоров, не навязывать своего мнения, поддерживать общую точку зрения, стремиться не выделяться своей активностью, а только выслушивать собеседников. Г. Стремиться не говорить о делах и работе, быть посредником в общении, быть непринуждённым и внимательным к другим.	УК-9, ОПК-5
145.		Подчинённый второй раз не выполнил Ваше задание в срок, хотя обещал и давал слово, что	УК-9,
		подобного случая больше не повторится. Как бы Вы поступили? А. Дождаться выполнения задания, а затем сурово поговорить наедине, предупредив в последний раз. Б. Не дожидаясь выполнения задания, поговорить с ним о причинах повторного срыва, добиться выполнения задания, наказать за срыв рублём. В. Посоветоваться с опытным работником, авторитетным в коллективе, как поступить с нарушителем. Если такого работника нет, вынести вопрос о недисциплинированности работника на собрание коллектива. Г. Не дожидаясь выполнения задания, передать вопрос о наказании работника на решение «треугольника». В дальнейшем повысить требовательность и контроль за его работой.	ОПК-5
146.		Подчинённый игнорирует Ваши советы и указания, делает всё по-своему, не обращая внимания на замечания, не исправляя того, на что Вы ему указываете. Как Вы будете поступать с этим подчинённым в дальнейшем? А. Разобравшись в мотивах упорства и видя их несостоятельность, применю обычные административные меры наказания. Б. В интересах дела постараюсь вызвать его на откровенный разговор, попытаюсь найти с ним общий язык, настроить на деловой контакт. В. Обращусь к активу коллектива – пусть обратят внимание на его неправильное поведение и применяют меры общественного воздействия. Г. Попытаюсь разобраться в том, не делаю ли я сам ошибок во взаимоотношениях с этим подчинённым, потом решу, как поступить.	УК-9, ОПК-5

147.		В трудовой коллектив, где имеется конфликт между двумя группировками по поводу внедрения новшеств, пришёл новый руководитель, приглашённый со стороны. Каким образом, по вашему мнению, ему лучше действовать, чтобы нормализовать психологический климат в коллективе? А. Прежде всего установить деловой контакт со сторонниками нового, не принимая всерьёз доводы сторонников старого порядка, вести работу по внедрению новшеств, воздействуя на противников силой своего примера и примера других. Б. Прежде всего попытаться разубедить и привлечь на свою сторону сторонников прежнего стиля	УК-9, ОПК-5
		работы, противников перестройки, воздействовать на них убеждением в процессе дискуссии. В. Прежде всего выбрать актив, поручить ему разобраться и предложить меры по нормализации обстановки в коллективе, опираться на актив, поддержку администрации и общественных организаций. Г. Изучить перспективы развития коллектива и улучшения качества выпускаемой продукции, поставить перед коллективом новые перспективные задачи совместной трудовой деятельности, опираться на лучшие достижения и трудовые традиции коллектива, не противопоставлять новое старому.	