

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Садыкова Алёна Григорьевна
Должность: Директор Высшей школы креативных индустрий
Дата подписания: 17.06.2026 17:23:42
Уникальный программный ключ:
d72783635b7f7c872e79a746e849dc1abc6ab7a

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

УТВЕРЖДАЮ
Директор Высшей школы
креативных индустрий
Садыкова А.Г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Социология карьеры

Направление подготовки	39.03.01 Социология	
Направленность (профиль)	Аналитика и консалтинг	
Год начала обучения	2026	
Форма обучения	Очная	Заочная
Реализуется в семестре	4	5

Введение

1. Фонд оценочных средств по дисциплине «Социология карьеры» предназначен для контроля достижения обучающимися требуемых компетенций посредством оценивания полученных ими результатов обучения, соответствующих индикаторам достижения компетенций образовательной программы высшего образования по направлению подготовки 39.03.01 Социология, направленности (профиля) «Аналитика и консалтинг».

2. ФОС является приложением к программе дисциплины «Социология карьеры».

3. Разработчик: Шматова А.Н., доцент социологии и социальных инноваций.

4. Проведена экспертиза ФОС. Члены экспертной группы, проводившие внутреннюю экспертизу:

Председатель: Рубежной А.А. – председатель УМК Высшей школы креативных индустрий.

Члены экспертной группы:

Лушников Д.А. член УМК Высшей школы креативных индустрий, заведующий кафедрой социологии и социальных инноваций.

Митрофанова С.В., член УМК Высшей школы креативных индустрий, доцент кафедры социологии и социальных инноваций.

Представитель организации-работодателя Кузьмина О.А., кандидат социологических наук, директор агентства маркетинговых коммуникаций ООО «Регион-СК».

Экспертное заключение: фонд оценочных средств соответствует ОП ВО по направлению подготовки 39.03.01 Социология, направленность (профиль) «Аналитика и консалтинг» и рекомендуется для оценивания уровня сформированности компетенций при проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации магистров по дисциплине «Социология карьеры».

«22» апреля 2026 г.

5. Срок действия ФОС определяется сроком реализации образовательной программы.

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

Компетенция (ии), индикатор (ы)	Уровни сформированности компетенци(ий)			
	Минимальный уровень не достигнут (Неудовлетворительно) 2 балла	Минимальный уровень (удовлетворительно) 3 балла	Средний уровень (хорошо) 4 балла	Высокий уровень (отлично) 5 баллов
Компетенция: УК-6. Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни				
Результаты обучения по дисциплине (модулю): Индикатор: ИД-1 УК-6. Устанавливает личные и профессиональные цели в соответствии с уровнем своих ресурсов и приоритетов действий, для успешного развития в избранной сфере профессиональной деятельности	Отсутствует четкое понимание личных и профессиональных целей. Не учитываются собственные ресурсы и приоритеты при планировании. Развитие в профессиональной сфере происходит хаотично и бессистемно.	Цели формулируются поверхностно, без учета реалистичной оценки ресурсов. Приоритеты определяются ситуативно. Планирование развития носит формальный характер и слабо связано с реальными действиями.	Цели определены с учетом основных ресурсов и профессиональных перспектив. Приоритеты расставляются на основе базовых критериев. Разрабатывается план развития, который периодически корректируется.	Цели амбициозны, но реалистичны, и глубоко связаны с личными ценностями и долгосрочными карьерными планами. Ресурсы оцениваются всесторонне, а приоритеты расставляются стратегически. План развития гибок, регулярно пересматривается и эффективно реализуется.
ИД-2 УК-6. Реализует и корректирует стратегию личностного и профессионального развития, с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда	Отсутствует осознанная стратегия развития. Планы размыты, не учитывают личные возможности и требования рынка. Корректировка не проводится, наблюдается пассивное отношение к профессиональному росту.	Формируется стратегия развития, но цели не всегда конкретны и реалистичны. Оцениваются личные возможности, но требования рынка учитываются поверхностно. Корректировка стратегии осуществляется эпизодически, в основном после явных неудач.	Сформирована стратегия, учитывающая личные возможности и перспективные требования рынка труда. Оцениваются возможные пути карьерного роста. Регулярно проводится мониторинг прогресса и вносятся корректировки в стратегию, основанные на анализе достигнутых результатов и меняющихся условиях.	Сформирована детальная стратегия развития с четко определенными этапами и временной перспективой. Стратегия гибко адаптируется к изменениям рынка труда и новым возможностям. Постоянно анализируются внутренние ресурсы и внешние факторы, проводится проактивная корректировка стратегии для достижения максимальной эффективности.
ИД-3 УК-6. Критически оценивает эффективность использования времени и других	Демонстрирует неспособность к анализу временных затрат и ресурсных ограничений. Не	Иногда оценивает временные затраты и ресурсы, но не всегда учитывает это при принятии	Систематически оценивает временные затраты и рациональность использования	Глубоко и всесторонне анализирует эффективность использования времени и ресурсов.

ресурсов при решении поставленных задач в избранной сфере профессиональной деятельности	учитывает влияние этих факторов на результат работы. Планирование отсутствует или неэффективно.	решений. Планирование осуществляется, но с недочетами, влияющими на эффективность.	ресурсов. Учитывает влияние ограничений на достижение результата. Планирует свою деятельность, оптимизируя использование времени и ресурсов.	Оптимизирует процессы, минимизируя затраты и увеличивая продуктивность. Разрабатывает и внедряет стратегии рационального использования ресурсов.
<i>Компетенция: УК-9. Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности</i>				
ИД-1 УК-9. Понимает базовые принципы функционирования экономики и экономического развития, цели и формы участия государства в экономике	Демонстрирует отсутствие понимания базовых экономических принципов, не способен объяснить роль государства в экономике и ее развитии. Путает ключевые понятия, не различает рыночные и плановые механизмы.	Имеет фрагментарные знания об основных экономических принципах и роли государства. Может описать отдельные функции государства в экономике, но не способен объяснить их взаимосвязь и влияние на экономическое развитие.	Понимает основные принципы функционирования экономики, цели и формы участия государства. Объясняет роль государства в регулировании экономики и стимулировании экономического развития. Анализирует отдельные экономические процессы с учетом государственного вмешательства.	Демонстрирует глубокое понимание базовых экономических принципов и роли государства в стимулировании экономического развития. Критически оценивает различные формы участия государства, анализирует их эффективность и последствия. Способен прогнозировать влияние государственной политики на экономику.
ИД-2 УК-9. Применяет методы личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей	Не осознает важность личного финансового планирования. Не способен сформулировать финансовые цели. Не использует базовые инструменты для отслеживания доходов и расходов.	Понимает необходимость финансового планирования на базовом уровне. Может сформулировать краткосрочные финансовые цели. Использует простые инструменты учета финансов, но нерегулярно.	Осознает значение личного финансового планирования для достижения целей. Формулирует кратко- и среднесрочные финансовые цели. Регулярно использует инструменты учета и анализа финансов, составляет бюджет.	Глубоко понимает роль финансового планирования в достижении жизненных целей. Формулирует четкие кратко-, средне- и долгосрочные финансовые цели. Систематически использует различные инструменты финансового планирования, анализирует эффективность, корректирует стратегию.
ИД-3 УК-9. Использует финансовые инструменты для управления	Обучающийся не использует финансовые инструменты, не понимает их	Обучающийся имеет поверхностное представление о некоторых	Обучающийся осознанно использует разнообразные финансовые	Обучающийся свободно ориентируется в финансовых инструментах,

личными финансами, контролирует собственные экономические и финансовые риски	назначения и не осознает риски, связанные с личными финансами. Контроль за доходами и расходами отсутствует, финансовое планирование не ведется.	финансовых инструментах. Использует простые инструменты (например, банковский вклад), эпизодически ведет учет доходов и расходов. Риски оценивает интуитивно, контроль за ними недостаточен.	инструменты (вклады, кредитные карты, инвестиции). Ведет учет доходов и расходов, составляет краткосрочный финансовый план. Понимает основные финансовые риски и предпринимает меры для их снижения.	эффективно использует их для достижения личных финансовых целей. Систематически ведет учет доходов и расходов, составляет долгосрочный финансовый план. Прогнозирует финансовые риски, разрабатывает стратегии управления ими.
--	--	--	--	--

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.

ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Номер задания	Правильный ответ	Содержание оценочного средства	Компетенция
		ОФО - семестр 4	
		Вопросы для коллоквиума	
1.		Определите понятие «карьера работника». В чем разница между карьерой и продвижением по службе?	УК-6, ОПК-9
2.		Какие основные этапы включает в себя процесс развития карьеры? Охарактеризуйте каждый этап.	УК-6, ОПК-9
3.		Каковы основные компоненты содержания карьеры?	УК-6, ОПК-9
4.		Раскройте взаимосвязь между личными целями работника и его карьерой.	УК-6, ОПК-9
5.		Какие факторы могут влиять на восприятие карьеры работником?	УК-6, ОПК-9
6.		В чем заключается системный подход к исследованию карьеры? Какие элементы он включает?	УК-6, ОПК-9
7.		Какие основные подсистемы можно выделить в системе управления карьерой?	УК-6, ОПК-9
8.		Как взаимосвязаны между собой различные элементы системы управления карьерой?	УК-6, ОПК-9
9.		Какие методы исследования карьеры можно использовать в рамках системного подхода?	УК-6, ОПК-9
10.		В чем преимущества использования системного подхода при анализе и планировании карьеры?	УК-6, ОПК-9
11.		Что такое детерминанты карьеры? Приведите примеры.	УК-6, ОПК-9
12.		Какие существуют классификации детерминант карьеры? Обоснуйте выбор критериев для классификации.	УК-6, ОПК-9
13.		Какие внутренние детерминанты карьеры вы знаете? Как они влияют на карьерные решения?	УК-6, ОПК-9
14.		Какие внешние детерминанты карьеры вы знаете? Как организация может влиять на эти детерминанты?	УК-6, ОПК-9
15.		В чем заключается роль случайности в карьерном развитии?	УК-6, ОПК-9
16.		Какие виды карьеры можно выделить по различным критериям (например, по направлению движения, по темпу роста, по степени мобильности)?	УК-6, ОПК-9
17.		Что такое карьерная систематика? Какую информацию она предоставляет?	УК-6, ОПК-9

Номер задания	Правильный ответ	Содержание оценочного средства	Компетенция
18.		Какие типы карьерных путей вы знаете? Опишите их особенности.	УК-6, ОПК-9
19.		Как классификация карьеры помогает в планировании и управлении карьерой?	УК-6, ОПК-9
20.		Приведите примеры успешных карьерных траекторий для различных профессий.	УК-6, ОПК-9
21.		Что такое профессиональная карьера? Чем она отличается от других видов карьеры?	УК-6, ОПК-9
22.		Какие основные этапы профессиональной карьеры вы знаете?	УК-6, ОПК-9
23.		Какие детерминанты оказывают наибольшее влияние на профессиональную карьеру?	УК-6, ОПК-9
24.		Как профессиональное образование влияет на развитие профессиональной карьеры?	УК-6, ОПК-9
25.		Какова роль наставничества в развитии профессиональной карьеры?	УК-6, ОПК-9
26.		Что такое индикаторы профессиональной карьеры? Приведите примеры.	УК-6, ОПК-9
27.		Какие существуют объективные и субъективные индикаторы профессиональной карьеры?	УК-6, ОПК-9
28.		Как измерить удовлетворенность работника своей профессиональной карьерой?	УК-6, ОПК-9
29.		Какие индикаторы могут указывать на необходимость корректировки карьерного плана?	УК-6, ОПК-9
30.		Как организация может использовать индикаторы карьеры для оценки эффективности системы управления карьерой?	УК-6, ОПК-9
31.		Что такое кризис профессиональной карьеры? Приведите примеры ситуаций, которые могут вызвать кризис.	УК-6, ОПК-9
32.		Какие основные типы кризисов профессиональной карьеры вы знаете?	УК-6, ОПК-9
33.		Как кризисы профессиональной карьеры влияют на мотивацию и производительность работника?	УК-6, ОПК-9
34.		Какие стратегии преодоления кризисов профессиональной карьеры вы знаете?	УК-6, ОПК-9
35.		Как организация может помочь работнику преодолеть кризис профессиональной карьеры?	УК-6, ОПК-9
36.		В чем заключается роль персонального менеджмента в управлении карьерой?	УК-6, ОПК-9
37.		Какие основные функции управления карьерой выполняет менеджер по персоналу?	УК-6, ОПК-9
38.		Какие методы используются для оценки потенциала работников?	УК-6, ОПК-9
39.		Как организация может создавать условия для развития карьеры своих сотрудников?	УК-6, ОПК-9
40.		Какова роль обратной связи в управлении карьерой?	УК-6, ОПК-9

Номер задания	Правильный ответ	Содержание оценочного средства	Компетенция
41.		Что такое карьерная политика организации? Каковы ее цели и задачи?	УК-6, ОПК-9
42.		Какие основные принципы должна включать в себя карьерная политика?	УК-6, ОПК-9
43.		Какие инструменты используются для реализации карьерной политики?	УК-6, ОПК-9
44.		Как карьерная политика организации влияет на ее конкурентоспособность?	УК-6, ОПК-9
45.		Приведите примеры различных карьерных политик, используемых в разных организациях.	УК-6, ОПК-9
46.		Что такое карьерное планирование? В чем его цель?	УК-6, ОПК-9
47.		Какие основные этапы включает в себя процесс карьерного планирования?	УК-6, ОПК-9
48.		Какие методы используются для самооценки при карьерном планировании?	УК-6, ОПК-9
49.		Какова роль консультанта по карьере в процессе карьерного планирования?	УК-6, ОПК-9
50.		В чем разница между индивидуальным и организационным карьерным планированием?	УК-6, ОПК-9
51.		Какие технологии используются для самооценки и анализа карьерных интересов?	УК-6, ОПК-9
52.		Какие информационные ресурсы помогают в планировании карьеры?	УК-6, ОПК-9
53.		Как используются онлайн-платформы и социальные сети для поиска работы и развития карьеры?	УК-6, ОПК-9
54.		Какие существуют программные средства для автоматизации процессов карьерного планирования?	УК-6, ОПК-9
55.		Как BIG DATA и аналитика данных могут быть использованы для прогнозирования карьерных возможностей?	УК-6, ОПК-9
56.		Что такое развитие карьеры? Чем оно отличается от карьерного планирования?	УК-6, ОПК-9
57.		Какие основные методы развития карьеры вы знаете (например, обучение, наставничество, ротация)?	УК-6, ОПК-9
58.		Как организация может стимулировать развитие карьеры своих сотрудников?	УК-6, ОПК-9
59.		Какова роль саморазвития в процессе развития карьеры?	УК-6, ОПК-9
60.		Как оценить эффективность программ развития карьеры?	УК-6, ОПК-9
61.		Какие существуют различия в подходах к управлению карьерой в разных странах?	УК-6, ОПК-9
62.		Какие факторы влияют на особенности управления карьерой в разных странах?	УК-6, ОПК-9
63.		Какие лучшие практики управления карьерой в зарубежных странах можно применять в России?	УК-6, ОПК-9

Номер задания	Правильный ответ	Содержание оценочного средства	Компетенция
64.		Как глобализация влияет на процессы управления карьерой?	УК-6, ОПК-9
65.		Рассмотрите примеры успешных карьерных стратегий в различных странах.	УК-6, ОПК-9
66.		Какие существуют гендерные различия в карьерных возможностях и достижениях?	УК-6, ОПК-9
67.		С какими барьерами сталкиваются женщины в процессе развития карьеры?	УК-6, ОПК-9
68.		Как организация может создавать более равноправные условия для развития карьеры женщин и мужчин?	УК-6, ОПК-9
69.		Какие гендерные стереотипы могут влиять на карьерные решения?	УК-6, ОПК-9
70.		Какова роль гендерного равенства в повышении эффективности организации?	УК-6, ОПК-9
71.		Какие основные каналы поиска работы вы знаете?	УК-6, ОПК-9
72.		Как правильно составить резюме и сопроводительное письмо?	УК-6, ОПК-9
73.		Что такое самореклама? Как эффективно продвигать себя на рынке труда?	УК-6, ОПК-9
74.		Как создать положительное впечатление о себе на потенциального работодателя?	УК-6, ОПК-9
75.		Какие навыки самопрезентации необходимы для успешного трудоустройства?	УК-6, ОПК-9
76.		Как подготовиться к собеседованию при приеме на работу?	УК-6, ОПК-9
77.		Какие типы вопросов обычно задают на собеседовании?	УК-6, ОПК-9
78.		Как правильно отвечать на вопросы на собеседовании?	УК-6, ОПК-9
79.		Какие вопросы следует задать работодателю на собеседовании?	УК-6, ОПК-9
80.		Как успешно адаптироваться на новом месте работы и добиться успеха?	УК-6, ОПК-9
81.		Какие стратегии помогут построить хорошие отношения с коллегами и руководством?	УК-6, ОПК-9
82.		Как определить и достичь поставленных целей на новом месте работы?	УК-6, ОПК-9
		Перечень вопросов для собеседования	
83.		Что такое карьера? Какие основные подходы к определению карьеры вам известны?	УК-6, ОПК-9
84.		В чем разница между карьерой и работой?	УК-6, ОПК-9
85.		Какие основные элементы входят в содержание карьеры?	УК-6, ОПК-9
86.		Какие факторы оказывают влияние на формирование и развитие карьеры?	УК-6, ОПК-9
87.		Какие существуют виды карьер в зависимости от различных критериев (например, субъективная/объективная)?	УК-6, ОПК-9
88.		В чем суть системного подхода к исследованию карьеры?	УК-6, ОПК-9
89.		Какие основные элементы включает в себя система управления карьерой?	УК-6, ОПК-9

Номер задания	Правильный ответ	Содержание оценочного средства	Компетенция
90.		Как взаимосвязаны различные элементы системы управления карьерой?	УК-6, ОПК-9
91.		Какие методы исследования карьеры вы знаете?	УК-6, ОПК-9
92.		Как можно использовать системный подход для анализа проблем в управлении карьерой?	УК-6, ОПК-9
93.		Что такое детерминанты карьеры?	УК-6, ОПК-9
94.		Какие основные группы детерминант карьеры вы знаете? Приведите примеры.	УК-6, ОПК-9
95.		Как внутренние детерминанты (способности, интересы, ценности) влияют на выбор карьеры?	УК-6, ОПК-9
96.		Как внешние детерминанты (экономика, рынок труда, образование) влияют на развитие карьеры?	УК-6, ОПК-9
97.		Как различные детерминанты могут взаимодействовать между собой?	УК-6, ОПК-9
98.		Какие основные типы карьеры выделяют?	УК-6, ОПК-9
99.		Что такое карьерная систематика?	УК-6, ОПК-9
100.		Какие критерии лежат в основе различных классификаций карьеры?	УК-6, ОПК-9
101.		Какие преимущества и недостатки различных классификаций карьеры?	УК-6, ОПК-9
102.		Приведите примеры различных траекторий карьеры.	УК-6, ОПК-9
103.		Что такое профессиональная карьера?	УК-6, ОПК-9
104.		Чем профессиональная карьера отличается от других видов карьеры?	УК-6, ОПК-9
105.		Какие детерминанты наиболее важны для профессиональной карьеры?	УК-6, ОПК-9
106.		Как образование и опыт работы влияют на профессиональную карьеру?	УК-6, ОПК-9
107.		Какие стратегии можно использовать для построения успешной профессиональной карьеры?	УК-6, ОПК-9
108.		Что такое индикаторы профессиональной карьеры?	УК-6, ОПК-9
109.		Какие индикаторы используются для оценки успешности профессиональной карьеры? (Например, повышение в должности, уровень заработной платы, расширение ответственности)	УК-6, ОПК-9
110.		Как объективные и субъективные индикаторы связаны между собой?	УК-6, ОПК-9
111.		Как можно использовать индикаторы для отслеживания прогресса в карьере?	УК-6, ОПК-9
112.		Какие факторы могут повлиять на изменение индикаторов карьеры?	УК-6, ОПК-9

Номер задания	Правильный ответ	Содержание оценочного средства	Компетенция
113.		Что такое кризис профессиональной карьеры?	УК-6, ОПК-9
114.		Какие основные причины возникновения кризисов карьеры?	УК-6, ОПК-9
115.		Какие типы кризисов карьеры вы знаете? (Например, кризис середины карьеры, кризис выхода на пенсию)	УК-6, ОПК-9
116.		Как кризисы карьеры влияют на работника?	УК-6, ОПК-9
117.		Какие стратегии преодоления кризисов карьеры существуют?	УК-6, ОПК-9
118.		Что такое Социология карьеры в персональном менеджменте?	УК-6, ОПК-9
119.		Какие цели преследует Социология карьеры?	УК-6, ОПК-9
120.		Какие этапы включает в себя процесс управления карьерой? (Например, оценка потенциала, планирование развития, обучение)	УК-6, ОПК-9
121.		Какие методы используются для управления карьерой? (Например, коучинг, менторинг)	УК-6, ОПК-9
122.		Какова роль работника в управлении собственной карьерой?	УК-6, ОПК-9
123.		Что такое карьерная политика организации?	УК-6, ОПК-9
124.		Какие основные принципы лежат в основе карьерной политики?	УК-6, ОПК-9
125.		Какие цели преследует карьерная политика?	УК-6, ОПК-9
126.		Какие элементы включает в себя карьерная политика? (Например, система продвижения, программы развития)	УК-6, ОПК-9
127.		Как карьерная политика влияет на мотивацию и лояльность работников?	УК-6, ОПК-9
128.		Что такое карьерное планирование?	УК-6, ОПК-9
129.		Какие цели преследует карьерное планирование?	УК-6, ОПК-9
130.		Какие этапы включает в себя процесс карьерного планирования? (Например, самооценка, определение целей, разработка плана действий)	УК-6, ОПК-9
131.		Какова роль работника и организации в карьерном планировании?	УК-6, ОПК-9
132.		Какие факторы необходимо учитывать при планировании карьеры?	УК-6, ОПК-9
133.		Какие технологии и инструменты используются при планировании карьеры? (Например, тесты, консультации, онлайн-платформы)	УК-6, ОПК-9
134.		Как использовать эти технологии для самооценки и определения карьерных целей?	УК-6, ОПК-9
135.		Какие преимущества и недостатки различных технологий планирования карьеры?	УК-6, ОПК-9

Номер задания	Правильный ответ	Содержание оценочного средства	Компетенция
136.		Как выбрать наиболее подходящие технологии для конкретного человека?	УК-6, ОПК-9
137.		Приведите примеры использования современных технологий в планировании карьеры.	УК-6, ОПК-9
138.		Что такое развитие карьеры?	УК-6, ОПК-9
139.		Какие основные направления развития карьеры существуют? (Например, повышение квалификации, расширение круга обязанностей, смена профессии)	УК-6, ОПК-9
140.		Какие методы используются для развития карьеры? (Например, обучение, наставничество, участие в проектах)	УК-6, ОПК-9
141.		Как оценивается эффективность развития карьеры?	УК-6, ОПК-9
142.		Какова роль организации в развитии карьеры своих сотрудников?	УК-6, ОПК-9
143.		Какие основные особенности менеджмента персонала в различных странах мира?	УК-6, ОПК-9
144.		Какие культурные факторы влияют на Социология карьеры за рубежом?	УК-6, ОПК-9
145.		Как отличаются подходы к развитию карьеры в различных странах?	УК-6, ОПК-9
146.		Приведите примеры успешных практик управления карьерой в зарубежных компаниях.	УК-6, ОПК-9
147.		Какие вызовы стоят перед менеджерами по персоналу в глобальном мире?	УК-6, ОПК-9
148.		Какие гендерные стереотипы существуют в отношении карьеры?	УК-6, ОПК-9
149.		Как гендерные стереотипы влияют на выбор профессии и развитие карьеры?	УК-6, ОПК-9
150.		Какие барьеры стоят перед женщинами в продвижении по карьерной лестнице?	УК-6, ОПК-9
151.		Какие меры можно предпринять для преодоления гендерного неравенства в карьере?	УК-6, ОПК-9
152.		Как организации могут поддерживать женщин в развитии их карьеры?	УК-6, ОПК-9
153.		Какие основные этапы поиска работы?	УК-6, ОПК-9
154.		Как составить эффективное резюме и сопроводительное письмо?	УК-6, ОПК-9
155.		Что такое самореклама? Как правильно себя презентовать?	УК-6, ОПК-9
156.		Какие каналы поиска работы наиболее эффективны?	УК-6, ОПК-9
157.		Как использовать социальные сети для поиска работы?	УК-6, ОПК-9
158.		Как подготовиться к собеседованию при приеме на работу?	УК-6, ОПК-9
159.		Какие вопросы обычно задают на собеседовании?	УК-6, ОПК-9
160.		Как отвечать на сложные вопросы на собеседовании?	УК-6, ОПК-9
161.		Как себя вести на собеседовании?	УК-6, ОПК-9
162.		Как произвести хорошее впечатление на нового работодателя?	УК-6, ОПК-9

Номер задания	Правильный ответ	Содержание оценочного средства	Компетенция
163.		Как адаптироваться на новом месте работы?	УК-6, ОПК-9
164.		Какие стратегии помогут добиться успеха на новом месте?	УК-6, ОПК-9
Тесты			
165.	б	1. Что из перечисленного является наиболее точным определением понятия «карьера»? а) Продвижение по службе, сопровождающееся повышением заработной платы. б) Последовательность занимаемых должностей и выполняемых работ в течение трудовой жизни человека. в) Достижение высокого статуса и признания в профессиональной сфере. г) Непрерывный процесс обучения и развития профессиональных навыков.	УК-6
166.	г	2. Какой из перечисленных факторов оказывает НАИМЕНЬШЕЕ влияние на планирование карьеры работника? а) Личные ценности и интересы. б) Рыночная конъюнктура и востребованность профессий. в) Уровень образования и квалификации. г) Цвет глаз и знак зодиака.	УК-6
167.	б	3. Что подразумевается под «вертикальной карьерой»? а) Переход на работу в другую компанию. б) Повышение в должности и расширение полномочий. в) Освоение новых профессиональных навыков в рамках текущей должности. г) Изменение сферы деятельности.	УК-6
168.	г	4. Какой этап карьеры обычно характеризуется наибольшей активностью в обучении и развитии профессиональных навыков? а) Этап сохранения. б) Этап завершения. в) Этап продвижения. г) Этап становления.	УК-6
169.	г	5. Что из перечисленного НЕ относится к инструментам управления карьерой в организации? а) Программы обучения и развития персонала.	УК-6

Номер задания	Правильный ответ	Содержание оценочного средства	Компетенция
		б) Система оценки эффективности работы. в) Кадровый резерв. г) Чтение гороскопов для сотрудников.	
170.	б	6. Что является ключевым элементом системного подхода к исследованию карьеры работника? а) Анализ только прошлых достижений сотрудника. б) Рассмотрение карьеры в контексте взаимосвязанных элементов: личных целей, организационных потребностей, рынка труда. в) Оценка только текущей должности сотрудника. г) Планирование карьеры исключительно на основе интуиции руководителя.	УК-6
171.	б	7. Какой из перечисленных факторов НЕ относится к внешней среде, влияющей на карьеру работника при системном подходе? а) Экономическая ситуация в стране. б) Политика компании в области развития персонала. в) Технологические изменения в отрасли. г) Демографические тенденции.	УК-6
172.	б	8. Что подразумевает принцип обратной связи в системном подходе к управлению карьерой? а) Игнорирование мнения сотрудника о его карьерных перспективах. б) Регулярный сбор и анализ информации о соответствии карьерных целей сотрудника и результатов его деятельности. в) Однократное обсуждение карьерных планов сотрудника в начале его работы в компании. г) Ориентация только на мнение непосредственного руководителя при планировании карьеры сотрудника.	УК-6
173.	б	9. Какой этап является важной частью системного подхода к планированию карьеры сотрудника? а) Слепое следование трендам на рынке труда. б) Оценка личных качеств и компетенций сотрудника, а также возможностей и ограничений организации. в) Игнорирование индивидуальных интересов сотрудника.	УК-6

Номер задания	Правильный ответ	Содержание оценочного средства	Компетенция
		г) Планирование карьеры исключительно на основе стажа работы.	
174.	б	10. Какую роль играет организационная культура в системном подходе к развитию карьеры работников? а) Не оказывает никакого влияния. б) Может поддерживать или препятствовать карьерному росту сотрудников. в) Всегда способствует продвижению всех сотрудников без исключения. г) Определяет только уровень заработной платы сотрудников.	УК-6
175.	б	11. Что из перечисленного наиболее точно определяет понятие «детерминанты карьеры»? а) Случайные события, влияющие на выбор профессии. б) Факторы, оказывающие значительное влияние на выбор профессии, карьерный рост и удовлетворенность работой. (Правильный ответ) в) Только экономические условия на рынке труда. г) Мнение окружающих о престижности той или иной работы.	УК-6
176.	в	12. К какой группе детерминант карьеры относится уровень образования? а) Социально-экономические б) Психологические в) Индивидуальные (Правильный ответ) г) Организационные	УК-6
177.	в	13. Какой из перечисленных факторов относится к социально-экономическим детерминантам карьеры? а) Интересы и склонности личности б) Семейные ценности и традиции в) Ситуация на рынке труда (Правильный ответ) г) Тип личности	УК-6
178.	б	14. Что из перечисленного относится к организационным детерминантам карьеры? а) Личные качества сотрудника б) Корпоративная культура компании (Правильный ответ) в) Географическое расположение места работы г) Состояние здоровья человека	УК-6

Номер задания	Правильный ответ	Содержание оценочного средства	Компетенция
179.	в	15. Какой из перечисленных факторов относится к психологическим детерминантам карьеры? а) Размер заработной платы б) Возможности обучения и развития в организации в) Мотивация к достижению успеха (Правильный ответ) г) Политика государства в сфере занятости	УК-6
180.	б	16. Какая из следующих классификаций карьеры основана на степени мобильности работника? а) Вертикальная карьера б) Горизонтальная карьера в) Центростремительная карьера г) Скрытая карьера	УК-6
181.	б	17. Какая из следующих карьер предполагает движение вверх по иерархической лестнице организации? а) Горизонтальная карьера б) Вертикальная карьера в) Центростремительная карьера г) Ступенчатая карьера	УК-6
182.	в	18. Какой тип карьеры характеризуется накоплением знаний и опыта в рамках одной профессии или сферы деятельности? а) Ступенчатая карьера б) Центростремительная карьера в) Специализированная карьера г) Неустойчивая карьера	УК-6
183.	б	19. Какая из следующих карьер предполагает частую смену работы и направлений деятельности? а) Традиционная карьера б) Протеиновая карьера в) Линейная карьера г) Экспертная карьера	УК-6
184.	в	20. Какой тип карьеры предполагает постепенное расширение полномочий и	УК-6

Номер задания	Правильный ответ	Содержание оценочного средства	Компетенция
		ответственности, приближаясь к высшему руководству организации? а) Горизонтальная карьера б) Вертикальная карьера в) Центростремительная карьера г) Скрытая карьера	
185.	в	21. Что из перечисленного является примером внешней детерминанты профессиональной карьеры? а) Личные интересы и увлечения б) Ценности и убеждения в) Экономическая ситуация в стране г) Уровень образования	УК-6
186.	г	22. Какой термин наиболее точно описывает последовательность занимаемых человеком должностей и позиций в течение его трудовой жизни? а) Профессиональная ориентация б) Профессиональное развитие в) Профессиональная мобильность г) Профессиональная карьера	УК-6
187.	в	23. Какая из перечисленных теорий карьеры подчеркивает важность соответствия личности и рабочей среды? а) Теория социального научения карьеры б) Теория якорей карьеры в) Теория соответствия "личность-среда" г) Теория жизненного пространства, жизненной роли, жизненных ценностей	УК-6
188.	г	24. Что из перечисленного наиболее точно характеризует понятие "якорь карьеры" по Э. Шейну? а) Набор навыков и знаний, определяющих успех в профессии. б) Внешние факторы, влияющие на карьерный рост (например, связи). в) Сознательно выбранная профессиональная область. г) То, что человек считает для себя наиболее важным и неизменным в карьере.	УК-6
189.	г	25. Какой фактор, скорее всего, окажет наименьшее влияние на профессиональную карьеру человека?	УК-6

Номер задания	Правильный ответ	Содержание оценочного средства	Компетенция
		а) Образование и квалификация б) Социально-экономический статус семьи в) Личные качества и навыки г) Цвет глаз	
190.	б	26. Какой из перечисленных показателей является наиболее прямым индикатором продвижения по карьерной лестнице? а) Увеличение количества задач б) Повышение заработной платы в) Расширение круга общения на работе г) Участие в корпоративных мероприятиях	УК-6
191.	в	27. Какой показатель лучше всего отражает развитие профессиональных навыков и компетенций? а) Количество отработанных часов б) Получение положительных отзывов от коллег в) Успешное завершение специализированных курсов и тренингов г) Активное участие в обсуждениях на совещаниях	УК-6
192.	б	28. Что из перечисленного является индикатором повышения уровня ответственности и самостоятельности в работе? а) Увеличение числа подчиненных б) Поручение более сложных и стратегически важных задач в) Возможность работать удаленно г) Предоставление гибкого графика работы	УК-6
193.	б	29. Какой показатель свидетельствует о расширении профессионального влияния и авторитета? а) Участие в спортивных мероприятиях компании б) Публикация статей в профессиональных изданиях и выступления на конференциях в) Поддержание дружеских отношений с руководством г) Соблюдение дресс-кода компании	УК-6
194.	б	30. Какой из перечисленных факторов является индикатором удовлетворенности карьерным развитием? а) Наличие удобного рабочего места	УК-6

Номер задания	Правильный ответ	Содержание оценочного средства	Компетенция
		б) Возможность карьерного роста внутри компании в) Близость работы к дому г) Наличие корпоративного кафе с бесплатными обедами	
195.	в	31. Что из перечисленного является наиболее важным первым шагом в процессе управления карьерой? а) Поиск работы, соответствующей вашим навыкам. б) Составление резюме и сопроводительного письма. в) Оценка своих интересов, ценностей, навыков и целей. (Правильный ответ) г) Прохождение собеседования в крупной компании.	УК-6
196.	б	32. Какой метод развития карьеры предполагает получение опыта в различных областях деятельности внутри организации? а) Повышение квалификации на курсах. б) Горизонтальная ротация (Правильный ответ) в) Вертикальное продвижение. г) Менторство.	УК-6
197.	в	33. Что из перечисленного НЕ является примером инструмента самооценки при планировании карьеры? а) SWOT-анализ. б) Тест профессиональных интересов. в) Аттестация персонала (Правильный ответ) г) Оценка 360 градусов (в применении к себе).	УК-6
198.	в	34. Какое определение лучше всего описывает понятие "карьерный якорь"? а) Навыки, которые помогают быстро продвигаться по службе. б) Факторы, которые удерживают сотрудника на текущей работе. в) Сочетание талантов, мотивов и ценностей, которые человек не готов принести в жертву при смене работы. (Правильный ответ) г) Связи и знакомства, помогающие в карьерном росте.	УК-6
199.	б	35. Что из перечисленного является примером активной стратегии управления карьерой? а) Ожидание повышения от руководства. б) Регулярное обновление резюме и отслеживание вакансий. (Правильный ответ)	УК-6

Номер задания	Правильный ответ	Содержание оценочного средства	Компетенция
		в) Выполнение только тех задач, которые входят в должностную инструкцию. г) Избегание сложных проектов, чтобы не рисковать репутацией.	
200.	б	36. Что из перечисленного является наиболее важным элементом эффективной карьерной политики организации? а) Обеспечение всем сотрудникам одинаковых возможностей для продвижения. б) Соответствие карьерных целей сотрудников стратегическим целям организации. в) Минимизация текучести кадров любой ценой. г) Предоставление сотрудникам полной свободы в выборе карьерного пути.	УК-6
201.	б	37. Какой метод оценки персонала наиболее эффективен для выявления потенциальных кандидатов на повышение? а) Анкетирование сотрудников. б) Оценка 360 градусов. в) Сравнение с результатами предыдущих лет. г) Проведение случайных проверок.	УК-6
202.	б	38. Какая форма обучения и развития наиболее полезна для сотрудника, готовящегося занять руководящую должность? а) Прохождение онлайн-курсов по тайм-менеджменту. б) Участие в программах менторинга с опытным руководителем. в) Посещение конференций по профилю деятельности компании. г) Чтение профессиональной литературы.	УК-6
203.	б	39. Что из перечисленного является обязанностью сотрудника в контексте реализации карьерной политики организации? а) Обеспечивать равные возможности для продвижения всем своим коллегам. б) Активно участвовать в программах развития и обучения, предлагаемых компанией. в) Самостоятельно определять свою заработную плату. г) Гарантировать себе продвижение по карьерной лестнице в установленные сроки.	УК-6
204.	в	40. Какая цель не относится к задачам карьерной политики организации? а) Удержание ценных сотрудников. б) Повышение лояльности персонала. в) Увеличение прибыли компании в краткосрочной перспективе. г) Обеспечение организации квалифицированными кадрами в будущем.	УК-6

Номер задания	Правильный ответ	Содержание оценочного средства	Компетенция
205.	б	41. Что из перечисленного является основной целью карьерного планирования? а) Получение максимально высокой должности в кратчайшие сроки. б) Соответствие карьерного пути потребностям и возможностям работника и организации. в) Увеличение заработной платы независимо от профессионального развития. г) Обеспечение стабильности рабочего места на длительный период.	ОПК-9
206.	г	42. Какой этап НЕ входит в процесс карьерного планирования? а) Оценка собственных способностей, интересов и ценностей. б) Анализ карьерных возможностей внутри и вне организации. в) Разработка индивидуального плана развития. г) Принудительное распределение сотрудников по должностям.	ОПК-9
207.	б	43. Что такое "карьерный якорь"? а) Система бонусов и поощрений за карьерные достижения. б) Комплекс ценностей, потребностей и талантов, определяющих выбор карьеры. в) Документ, регламентирующий карьерный рост сотрудника. г) Мероприятие по тимбилдингу, направленное на сплочение команды.	ОПК-9
208.	б	44. Какой метод оценки персонала наиболее эффективен для целей карьерного планирования? а) Аттестация, основанная только на формальных показателях. б) Оценка 360 градусов, учитывающая мнение коллег, руководителей и подчиненных. в) Ежегодная проверка знаний теоретического материала. г) Субъективная оценка руководителя, основанная на личных симпатиях.	ОПК-9
209.	б	45. Что из перечисленного является примером краткосрочной цели в карьерном плане? а) Стать генеральным директором компании через 10 лет. б) Получить повышение квалификации по определенной специальности в течение года. в) Достичь финансовой независимости к пенсионному возрасту. г) Основать собственный бизнес в долгосрочной перспективе.	ОПК-9
210.	в	46. Какая технология позволяет провести анализ рынка труда и выявить наиболее востребованные навыки и профессии? а) Системы управления взаимоотношениями с клиентами	ОПК-9

Номер задания	Правильный ответ	Содержание оценочного средства	Компетенция
		б) Платформы онлайн-образования в) Инструменты анализа больших данных г) Системы автоматизации маркетинга	
211.	б	47. Какой инструмент лучше всего подходит для создания профессионального онлайн-профиля и поиска работы? а) Microsoft Word б) LinkedIn в) Instagram г) PowerPoint	ОПК-9
212.	в	48. Какая технология позволяет моделировать различные карьерные сценарии и оценивать их потенциальные результаты? а) Системы управления проектами (Project Management Software) б) Программы для видеоконференций (например, Zoom, Skype) в) Инструменты карьерного моделирования и прогнозирования г) Облачные хранилища данных (например, Google Drive, Dropbox)	ОПК-9
213.	в	49. Какой тип программного обеспечения помогает в организации и отслеживании процесса подачи заявок на работу, а также в подготовке к собеседованиям? а) Антивирусные программы б) Программы для работы с электронной почтой в) Системы управления задачами и приложения для карьерного планирования г) Графические редакторы	ОПК-9
214.	б	50. Какая технология позволяет получить персонализированные рекомендации по развитию карьеры на основе анализа ваших навыков, опыта и интересов? а) Системы управления базами данных (СУБД) б) Платформы онлайн-тестирования и оценки компетенций с использованием ИИ в) Программы для бухгалтерского учета г) Текстовые редакторы	ОПК-9
215.	в	51. Какая из следующих стратегий наиболее эффективна для долгосрочного развития карьеры? а) Сосредоточение исключительно на текущей должности и выполнении поставленных задач.	ОПК-9

Номер задания	Правильный ответ	Содержание оценочного средства	Компетенция
		б) Поиск новой работы каждые 1-2 года для увеличения заработной платы. в) Активное развитие навыков, построение сети контактов и поиск возможностей для роста внутри и вне компании. г) Избегание участия в дополнительных проектах и инициативах, чтобы не перегружать себя работой.	
216.	б	52. Что из перечисленного является наиболее важным при построении профессиональной сети контактов (нетворкинге)? а) Раздача как можно большего количества визиток незнакомым людям. б) Активное участие в мероприятиях и установление значимых связей с людьми, разделяющими ваши интересы. в) Добавление в друзья в социальных сетях всех подряд. г) Общение только с людьми, занимающими более высокие должности, чем вы.	ОПК-9
217.	в	53. Какую роль играет обратная связь (feedback) в развитии карьеры? а) Обратная связь не важна, главное – выполнять свою работу в соответствии с должностной инструкцией. б) Обратная связь полезна только для исправления ошибок и недочетов. в) Обратная связь – это ценный инструмент для понимания своих сильных и слабых сторон, а также для определения направлений для дальнейшего развития. г) Обратная связь важна только от руководителей высшего звена.	ОПК-9
218.	б	54. Что такое "личный бренд" в контексте развития карьеры? а) Логотип и фирменный стиль, используемые в вашей профессиональной деятельности. б) Ваша репутация и восприятие вас как специалиста другими людьми. в) Список ваших достижений и профессиональных навыков. г) Стратегия продвижения компании, в которой вы работаете.	ОПК-9
219.	в	55. Какой из перечисленных навыков наиболее важен для успешного развития карьеры в современном мире? а) Идеальное знание одного иностранного языка. б) Умение быстро печатать. в) Способность к непрерывному обучению и адаптации к изменениям. г) Безупречное знание математики.	ОПК-9

Номер задания	Правильный ответ	Содержание оценочного средства	Компетенция
220.	в	56. В какой стране концепция «пожизненного найма» (shushin koyo) традиционно играла важную роль в управлении персоналом? а) США б) Германия в) Япония г) Франция	ОПК-9
221.	а	57. Какая модель управления персоналом характеризуется высокой степенью децентрализации, автономией подразделений и упором на индивидуальные контракты? а) Англосаксонская модель б) Рейнская модель в) Японская модель г) Скандинавская модель	ОПК-9
222.	в	58. В какой стране сильны традиции социального партнерства и активной роли профсоюзов в управлении персоналом на уровне предприятия? а) Китай б) Индия в) Германия г) Бразилия	ОПК-9
223.		59. Что является характерной чертой управления персоналом в странах с высокой степенью избегания неопределенности по классификации Г. Хофстеде? а) Гибкие графики работы б) Четкие правила и процедуры в) Поощрение инноваций и экспериментов г) Делегирование полномочий	ОПК-9
224.	в	60. Какая практика управления персоналом часто встречается в странах с высоким уровнем коллективизма? а) Индивидуальная оценка эффективности б) Премии за индивидуальные достижения в) Командная работа и групповые бонусы г) Индивидуальные планы развития	ОПК-9

Номер задания	Правильный ответ	Содержание оценочного средства	Компетенция
225.	б	61. Какое из перечисленных утверждений наиболее точно описывает влияние гендерных стереотипов на выбор профессии? а) Гендерные стереотипы не влияют на выбор профессии в современном обществе. б) Гендерные стереотипы могут ограничивать выбор профессии, направляя мужчин и женщин в «типичные» для их пола области в) Гендерные стереотипы стимулируют разнообразие в выборе профессии, так как люди стремятся им противоречить. г) Гендерные стереотипы влияют только на выбор профессии в странах с низким уровнем образования	ОПК-9
226.	б	62. Что такое «стеклянный потолок» в контексте гендерных аспектов развития карьеры? а) Прозрачный барьер, позволяющий легко видеть возможности для продвижения. б) Невидимый барьер, ограничивающий продвижение женщин и представителей меньшинств на руководящие должности в) Льготные условия труда, предоставляемые женщинам в некоторых компаниях. г) Гибкий график работы, позволяющий совмещать карьеру и семейные обязанности	ОПК-9
227.	б	63. Какое из приведенных действий может способствовать преодолению гендерного разрыва в оплате труда? а) Сохранение текущей системы оплаты труда, основанной на рыночных факторах. б) Разработка и внедрение прозрачной системы оценки и оплаты труда, исключающей гендерную предвзятость. в) Снижение заработной платы мужчинам для выравнивания с зарплатой женщин. г) Фокус на развитии карьеры только у специалистов, уже занимающих руководящие должности	ОПК-9
228.	б	64. Что понимается под «гендерным равенством» в контексте развития карьеры? а) Предоставление женщинам преференций при приеме на работу и продвижении по службе. б) Обеспечение равных прав, возможностей и равного обращения для всех гендеров в сфере занятости в) Исключение мужчин из определенных профессий для достижения гендерного баланса.	ОПК-9

Номер задания	Правильный ответ	Содержание оценочного средства	Компетенция
		г) Автоматическое распределение руководящих должностей между мужчинами и женщинами в равных пропорциях	
229.	б	65. Какова роль программ менторства, направленных на поддержку женщин в карьере? а) Они предоставляют женщинам готовые решения и инструкции по продвижению. б) Они связывают женщин с опытными профессионалами, которые могут делиться опытом, давать советы и поддерживать в карьерном росте в) Они автоматически гарантируют продвижение женщин на руководящие должности. г) Они используются для снижения конкуренции между сотрудниками внутри компании.	ОПК-9
230.	б	66. Какой документ является ключевым для первого впечатления на потенциального работодателя? а) Мотивационное письмо б) Резюме в) Портфолио г) Рекомендательное письмо	ОПК-9
231.	а	67. Что такое «elevator pitch» в контексте саморекламы? а) Краткое описание своих навыков и опыта, уместящееся во времени поездки на лифте б) Презентация о карьерных достижениях с использованием лифтов как метафоры. в) Специальное предложение по работе с лифтовым оборудованием. г) Формальная презентация для руководства компании.	ОПК-9
232.	б	68. Какая из платформ наиболее эффективна для создания профессионального онлайн-присутствия? а) Instagram б) LinkedIn в) Twitter г) TikTok	ОПК-9
233.	в	69. Что следует учитывать при подготовке к собеседованию? а) Только информацию о компании. б) Только ответы на часто задаваемые вопросы.	ОПК-9

Номер задания	Правильный ответ	Содержание оценочного средства	Компетенция
		в) Информацию о компании, ответы на часто задаваемые вопросы, подготовку вопросов к интервьюеру г) Только выбор подходящей одежды.	
234.	б	70. Что такое «networking»? а) Написание кода для компьютерных сетей. б) Процесс установления и поддержания профессиональных связей в) Управление сетевым оборудованием компании. г) Поиск работы через онлайн-платформы.	ОПК-9
235.	б	71. Какой из перечисленных навыков наиболее важен для саморекламы? а) Отличные навыки программирования б) Умение четко и уверенно говорить о своих достижениях в) Знание иностранного языка г) Навыки работы с графическим дизайном	ОПК-9
236.	в	72. Что НЕ следует делать после собеседования? а) Отправить благодарственное письмо. б) Проанализировать свои ответы и ошибки. в) Звонить рекрутеру каждый день с вопросом о результате г) Обновить свой профиль в LinkedIn.	ОПК-9
237.	б	73. Что означает «STAR» метод при ответе на вопросы на собеседовании? а) Описание своих лучших качеств. б) Ситуация, Задача, Действие, Результат в) Список рекомендаций от предыдущих работодателей г) Описание своей мечты о идеальной работе.	ОПК-9
238.	в	74. Что из перечисленного является примером «hard skills»? а) Коммуникабельность б) Работа в команде в) Знание Python г) Адаптируемость	ОПК-9
239.	б	75. Какой формат резюме является наиболее распространенным и предпочтительным для большинства работодателей?	ОПК-9

Номер задания	Правильный ответ	Содержание оценочного средства	Компетенция
		а) Функциональный б) Хронологический в) Комбинированный г) Инфографика	
240.	б	76. Какой из следующих ответов лучше всего демонстрирует вашу подготовку к собеседованию? а) Поверхностный просмотр сайта компании. б) Подробное изучение деятельности компании, ее ценностей и новостей, а также подготовка вопросов. в) Просмотр отзывов о компании на сайтах по трудоустройству. г) Никакая подготовка не требуется, достаточно быть уверенным в себе.	ОПК-9
241.	и	77. Что является важным аспектом при ответах на вопросы о ваших слабых сторонах? а) Отрицать наличие каких-либо слабых сторон. б) Назвать слабость, не имеющую отношения к работе. в) Назвать реальную слабость и указать, что вы делаете для ее преодоления. г) Переложить вину за свои слабости на других.	ОПК-9
242.	и	78. Какой из следующих вопросов НЕ является уместным для кандидата на собеседовании? а) Какие возможности для профессионального развития предлагает компания? б) Какие задачи стоят перед командой, в которой я буду работать? в) Сколько дней отпуска я буду получать и какие социальные льготы предусмотрены? г) Какова культура компании и как оценивается успех сотрудников?	ОПК-9
243.	а	79. Каково основное правило «правила 7/38/55» в контексте коммуникации на собеседовании? а) 7% информации воспринимается через слова, 38% через тон голоса, 55% через язык тела. б) 7% информации воспринимается через язык тела, 38% через слова, 55% через тон голоса. в) 7% информации воспринимается через тон голоса, 38% через язык тела, 55% через слова.	ОПК-9

Номер задания	Правильный ответ	Содержание оценочного средства	Компетенция
		г) Это правило не имеет отношения к коммуникации.	
244.	б	80. Что помогает произвести хорошее первое впечатление на новом месте работы? а) Держаться отстраненно и не проявлять инициативу. б) Активно знакомиться с коллегами, проявлять интерес к их работе и быть открытым к обучению. в) Критиковать существующие процессы и предлагать радикальные изменения с первого дня. г) Не стараться запоминать имена коллег.	ОПК-9
245.	б	81. Какой из способов наиболее эффективно помогает адаптироваться к новой корпоративной культуре? а) Игнорировать неписанные правила и следовать только должностной инструкции. б) Наблюдать за поведением коллег, спрашивать совета у более опытных сотрудников и адаптировать свое поведение. в) Сразу же высказывать свое мнение о несовершенстве корпоративной культуры. г) Избегать общения с коллегами вне рабочих задач.	ОПК-9
246.	б	82. Что является важным фактором для успешной работы в команде на новом месте? а) Стараться всегда быть правым и доказывать свою точку зрения. б) Быть готовым к компромиссам, активно слушать других и вносить свой вклад в общее дело. в) Не брать на себя дополнительную ответственность. г) Избегать участия в командных мероприятиях.	ОПК-9
247.	б	83. Как лучше всего просить обратную связь о своей работе на новом месте? а) Ждать, пока руководитель сам предложит обратную связь. б) Регулярно запрашивать обратную связь у руководителя и коллег, чтобы понимать, что получается хорошо, а что нужно улучшить. в) Избегать обратной связи, чтобы не услышать критику. г) Спрашивать обратную связь только у тех, кто хорошо к вам относится.	ОПК-9
248.	б	84. Что такое «Networking» в контексте управления карьерой? а) Избегание общения с другими людьми. б) Создание и поддержание профессиональных связей с целью обмена информацией,	ОПК-9

Номер задания	Правильный ответ	Содержание оценочного средства	Компетенция
		опытом и возможностями в) Исключительно онлайн-общение в социальных сетях. г) Только участие в конференциях и семинарах.	
249.	б	85. Какой из перечисленных способов наиболее эффективен для достижения целей на новом месте работы? а) Работать в одиночку и игнорировать мнение коллег. б) Четко определять цели, разрабатывать план действий, отслеживать прогресс и адаптироваться к изменениям. в) Ожидать, что руководитель скажет, что нужно делать. г) Не ставить перед собой никаких целей, чтобы не чувствовать давления.	ОПК-9

2. Описание шкалы оценивания

Промежуточная аттестация проводится в форме зачета (4 семестр – ОФО; 5 семестр ЗФО)

Результаты обучения по дисциплине «Социология карьеры», соотнесенные с индикаторами достижения компетенции УК-6, ОПК-9, 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».

3. Критерии оценивания компетенций

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-6, ОПК-9 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-6, ОПК-9 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-6, ОПК-9 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-6, ОПК-9 не достигнуты.