

СОГЛАСОВАНО

Руководитель планово-экономического отдела
Департамента по экономике и финансам УФПС
Смоленской области АО «Почта России»

Ноп
Новикова Е.В.
« 31 » *08* 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ

Зам. директора по учебной работе

И.В.Иванешко
И.В.Иванешко
« 31 » *08* 2023 г.

Комплект оценочных материалов для промежуточной аттестации
(дифференцированный зачет) по
дисциплине ОПЦ.16 Управление карьерой
по специальности 09.02.06 – Сетевое и системное администрирование

Общие положения

Дифференцированный зачет по ОПЦ.16 Управление карьерой проводится в форме тестирования. Задания тестов рассчитаны на проверку как профессиональных, так и общих компетенций.

Профессиональные компетенции:

ПК 1.5. Выполнять требования нормативно-технической документации, иметь опыт оформления проектной документации;

ПК 2.4. Взаимодействовать со специалистами смежного профиля при разработке методов, средств и технологий применения объектов профессиональной деятельности;

ПК 3.6. Выполнять замену расходных материалов и мелкий ремонт периферийного оборудования, определять устаревшее оборудование и программные средства сетевой инфраструктуры.

Общие компетенции:

ОК 01. Выбирать способы решения задач профессиональной деятельности, применительно к различным контекстам;

ОК 02. Осуществлять поиск, анализ и интерпретацию информации, необходимой для выполнения задач профессиональной деятельности;

ОК 03. Планировать и реализовывать собственное профессиональное и личностное развитие;

ОК 04. Работать в коллективе и команде, эффективно взаимодействовать с коллегами, руководством, клиентами;

ОК 06. Проявлять гражданско-патриотическую позицию, демонстрировать осознанное поведение на основе традиционных общечеловеческих ценностей, применять стандарты антикоррупционного поведения;

ОК 09. Использовать информационные технологии в профессиональной деятельности;

ОК 11. Использовать знания по финансовой грамотности, планировать предпринимательскую деятельность в профессиональной сфере.

В результате изучения дисциплины ОПЦ.16 Управление карьерой студент должен знать:

3 1 - понятие, виды и этапы карьеры техника, карьерные кризисы;

3 2 - инструменты планирования и развития карьеры;

3 3 - основы целеполагания и управления временем;

3 4 - способы поиска работы;

3 5 - этапы отбора в IT-компанию (резюме, сопроводительное письмо, тестирование, деловые игры, интервью, интервью по компетенциям, стрессовые интервью);

3 6 - ситуацию на рынке труда и возможности развития карьеры в выбранной сфере деятельности;

3 7 - возможные профессии в сфере IT-технологий;

3 8 - потенциальных работодателей в России и мире.

В результате изучения дисциплины ОПЦ. 16 Управление карьерой студент должен уметь:

У 1 - самостоятельно искать работу, составлять резюме и сопроводительное письмо;

У 2 –проводить SWOT-анализ своих сильных и слабых сторон, возможностей и угроз среды для будущей профессии и разрабатывать стратегию поведения для максимального роста, компенсации слабых сторон и угроз, ликвидации проблем;

У 3 –выявлять компетенции, необходимые для трудоустройства, адаптации в профессионально деятельности и коллективе, и разрабатывать план их развития;

У 4 - разрабатывать стратегическую карту управления карьерой на основе приобретенных знаний и проведенного SWOT-анализа.

Тест содержит 50 вопросов: в первом блоке 25 вопросов тестовых позиций и во втором блоке 25 теоретических вопросов с кратким ответом).

Время тестирования – 90 минут (по 2 минуты на каждый вопрос закрытого типа и по 1,5 минуты на краткие ответы). Вес критерия одного вопроса 0,5 балла, вес критерия 20 вопросов – 10 баллов.

Шкала оценивания образовательных результатов:

Оценка	Критерии
«отлично»	Студент набрал 5 баллов
«хорошо»	Студент набрал 4 балла
«удовлетворительно»	Студент набрал 3 балла
«неудовлетворительно»	Студент набрал 2 балла

Блок заданий № 1 закрытого типа
 Формируемые ПК 1.5, ПК 2,4, ПК 3,6, ОК 1, ОК 2, ОК 3, ОК 4, ОК 6, ОК 9, ОК 11

№	Вопрос	Варианты ответа	
1.	Карьера – это	1	процесс профессионального роста человека
		2	отношения между предпринимателями
		3	процесс труда
		4	система общественного труда
2.	Какие две группы условий влияют на формирование карьеры:	1	объективные и особенные
		2	субъективные и объективные
		3	особенные и специфические
		4	специфические и субъективные
3.	Результат осознанной позиции и поведения человека в области трудовой деятельности, связанный с должностным или профессиональным ростом	1	труд
		2	карьера
		3	работа
		4	заработная плата
4.	Каким процессом является процесс формирования целей карьеры?	1	временным
		2	периодическим
		3	временно-периодическим
		4	постоянным
5.	По мнению какого автора выбор карьеры – это выражение личности?	1	Дж.Голланд
		2	Дж.Локк
		3	К.Маркс
		4	М.Вебер
6.	Планы деловой карьеры:	1	не связаны с жизненными планами;
		2	вытекают из жизненных планов;
		3	существуют параллельно, взаимно корректируя друг друга;
		4	не соответствуют ни одному из высказанных соображений.
7.	Цели личной карьеры работника в первую очередь определяют:	1	его развитие в профессиональной сфере;
		2	его статус в должностной сфере;
		3	его развитие в культурной и общественной сфере;
		4	все вместе взятое.
8.	Карьера работника развивается, прежде всего, в сфере:	1	профессиональной и должностной;
		2	спортивной;
		3	общекультурной;
		4	семейной.
9.	В индивидуальной карьере работника заинтересован, прежде всего:	1	сам работник;
		2	администрация фирмы;
		3	рабочий коллектив, профсоюз;
		4	г) все вместе взятые.
10.	Выражение «делать карьеру» должно в первую очередь оцениваться:	1	отрицательно — человек стремится к должностному росту, как правило, в ущерб и обход других;
		2	положительно — создается здоровая конкуренция в коллективе, что ведет к росту производительности труда;
		3	спокойно, взвешено, с учетом того, как действия человека соответствуют интересам организации, коллектива, его самого;
		4	отстранение, без эмоций, с позиции стороннего наблюдателя.
11.	Переход из своей организации в другую	1	«трамплин»;

	на должность более высокого статуса (на две ступеньки вверх) является примером карьеры типа:	2	«лестница»;
		3	«змея»;
		4	«перепутье».
12.	За годы работы человек должен изменить свой профессионально-квалификационный статус или место работы не менее чем:	1	3 раза;
		2	6 раз;
		3	9-10 раз;
		4	11— 15 раз.
13.	Что относится к индивидуально-психологическим качествам личности	1	мотивационная направленность, эмоциональная и нервно-психическая устойчивость
		2	ответственность, стиль принятия решения, организаторские способности
		3	выносливость, работоспособность
		4	гибкость общения, сенсомоторная реакция, целеустремленность.
14.	Что относится к психофизиологическим качествам личности	1	мотивационная направленность, эмоциональная и нервно-психическая устойчивость
		2	ответственность, стиль принятия решения, организаторские способности
		3	выносливость, работоспособность
		4	гибкость общения, сенсомоторная реакция, целеустремленность
15.	Важнейшим элементом анализа возможностей развития карьеры на перспективу является:	1	анализ врожденных психофизических качеств
		2	сопоставление своих деловых и личностных качеств с соответствующими качествами конкурентов внутри организации
		3	возможность представлять диплом престижного учебного заведения, соответствующий вакантной должности
		4	анализ перспектив изменения рынка труда в регионе на перспективу
16.	Проблема «семья—работа» возникает чаще всего на этапе	1	получения профессии
		2	первичной адаптации
		3	профессионального становления
		4	зрелости работника
17.	«Кризис середины карьеры» связан:	1	с невозможностью получить необходимую переподготовку
		2	осознанием расхождения между мечтами и намечавшимися карьерными целями и реальной ситуацией
		3	недостаточной оплатой труда работника
		4	тем, что все должности, на которые рассчитывает работник, оказываются занятыми.
18.	Определите вид карьеры, предполагающий профессиональный рост движения по разрядам тарифной сетки	1	властная
		2	квалификационная
		3	статусная
		4	монетарная
19.	Общепринятое определение категории «карьериста» означает:	1	должностное перемещение занятых;
		2	статусные роли, через которые проходит индивид за рабочую жизнь
		3	род занятий, путь к успеху, видному положению в обществе
		4	индивидуально осознанную последовательность изменений во взглядах, позициях и поведении человека на свою роль

			в обществе
20.	Типология деловой карьеры включает следующие ее виды	1	по сфере деятельности — государственная, дипломатическая, общественная и т.п.
		2	по количеству охватываемых организаций – внутриорганизационная, межорганизационная, предпринимательская
		3	профессионально-квалификационная (инженер, кандидат наук, доктор наук)
		4	все вместе взятое
21.	Из перечисленных действий работника, способствующих его карьерному продвижению, этическими является:	1	наушничество
		2	хождение «по головам» других
		3	сообщение руководителю своей, как ему кажется объективной, оценки других претендентов
		4	обращение за помощью к вышестоящим родственникам (кумовство)
22.	К числу задач всего общества по формированию деловой карьеры работников не относятся:	1	формирование стандартов карьерных и жизненных целей
		2	определение этических и неэтических способов достижения карьерных и жизненных целей
		3	выработка системы оценки успешной или неуспешной карьеры
		4	формирование личностных стандартов по качествам, необходимых конкретному руководителю
23.	Стремление работника делать внутрифирменную карьеру должно стимулироваться	1	его первоочередным ознакомлением информацией о возможностях и сроках должностного роста в организации, ближайших должностных перемещениях, о требованиях личного и делового характера к претендентам на должность
		2	доплатами к заработку за пребывание в одной и той же должности длительный срок
		3	прямым связям с работником
		4	предоставлением ему материалов о вакантных должностях в смежных организациях
24.	К целям, которые ставят перед собой в карьерном росте, не относятся:	1	заниматься желаемым видом деятельности или занимать должность, соответствующую нашей самооценке
		2	занимать должность, развивающую личные способности
		3	иметь работу или должность, которые хорошо оплачиваются
		4	производительности труда работников
25.	Мотивация как управленческое воздействие на процесс карьерного роста имеет целью:	1	сближение внутренних мотивов с внешними стимулами, сопровождающими ту или иную карьерную позицию;
		2	сближение личных амбиций и возможностей организации;
		3	установление классового мира;
		4	снижение межклассовой и межгрупповой борьбы.

Блок заданий № 2 открытого типа по
Формируемые ПК 1.5, ПК 2,4, ПК 3,6, ОК 1, ОК 2, ОК 3, ОК 4, ОК 6, ОК 9, ОК 11

1. В чем состоит сущность и роль карьеры в современном мире.
2. Назовите цели карьеры.
3. Какие принципы формирования карьерных целей Вы знаете?
4. Назовите основные этапы карьеры.
5. Каким образом происходит процедура подбора персонала.
6. Каким образом происходит процедура подбора персонала.
7. Назовите внутренние факторы, влияющие на развитие деловой карьеры.
8. Назовите основные виды карьерного роста.
9. Основные шаги для составления карьерного плана.
10. Что мешает двигаться по карьерной лестнице ?
11. Стратегия карьерного продвижения.
12. Самоуправление деловой карьерой
13. Наставничество как способ развития карьеры.
14. Личный имидж и личная карьера.
15. Деловая репутация в личной карьере.
16. Дайте определение понятию карьерного пространства.
17. Особенности женской карьеры.
18. Корпоративная культура и ее составляющие.
19. Самопрезентация как способ реализации личности в процессе карьерного развития.
20. Перечислите основные задачи самопрезентации.
21. Назовите основные формы самопрезентации.
22. Для чего необходимо развивать персонал организации.
23. На что влияет развитие персонала организации?
24. Какую роль играет резюме при трудоустройстве?
25. Структура и требования к составлению резюме

Разработчик: преподаватель Д.А. Ломатенков