Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Шлеенко Алексей Васильевич
Должность: Заведующий кафедрой
Дата подписания: 16.10.2026 10:56:23
Уникальный программный ключ:
5f5bf1acee89a66c219718baf8e79671be8cb993

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Юго-Западный государственный университет

УТВЕРЖДАЮ:
Зав. кафедрой промышленного и
гражданского строительства
_____ А.В. Шлеенко
(подпись)
«01» июля 2026 г.

ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА
для текущего контроля успеваемости и
промежуточной аттестации обучающихся
по дисциплине

«Введение в направление подготовки и планирование профессиональной карьеры»
(наименование дисциплины)

ОПОП ВО 08.03.01 «Строительство»
(код и наименование ОПОП ВО)

Курск – 2026

1 ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ

1 Вопросы в закрытой форме

1.1 Вопросы и задания в тестовой форме

1. Профессиональная карьера - это:

а) стремление к достижению цели той степени сложности, на которую человек считает себя способным;

б) быстрое достижение известности, успехов в служебной или какой либо другой деятельности, материальной выгоды, благополучия;

в) высший уровень профессиональной пригодности;

г) активное достижение человека успехов в профессиональной деятельности.

2. Назовите социально-экономические факторы, влияющие на профессиональную карьеру:

а) спрос и предложение на рынке труда, конъюнктура, уровень оплаты труда;

б) отрасль, продукция, территориальное расположение;

в) рентабельность, масштабы предприятия, производственные функции;

г) профессиональное самоопределение, уровень притязаний, призвание, пол, возраст, образование, стаж работы.

3. Сфера формирования спроса и предложения на рабочую силу называется -

а) рынок;

б) бизнес;

в) труд;

г) рынок труда.

4. Способы поиска работы включают

а) с помощью частных служб;

б) через знакомых;

в) с помощью государственной службы трудоустройства;

г) все ответы верны.

5. Место человека в экономических отношениях в первую очередь характеризует

а) его роль в процессе труда;

б) его положение в отношениях собственности;

в) его участие в бизнесе;

г) все ответы верны.

6. Человек, работающий самостоятельно и постоянно нанимающий для работы одного или нескольких лиц, называется:

а) государство;

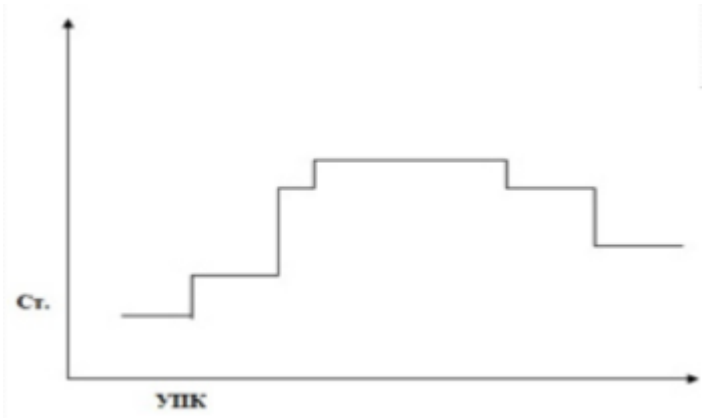
б) работодатель;

в) наемный работник;

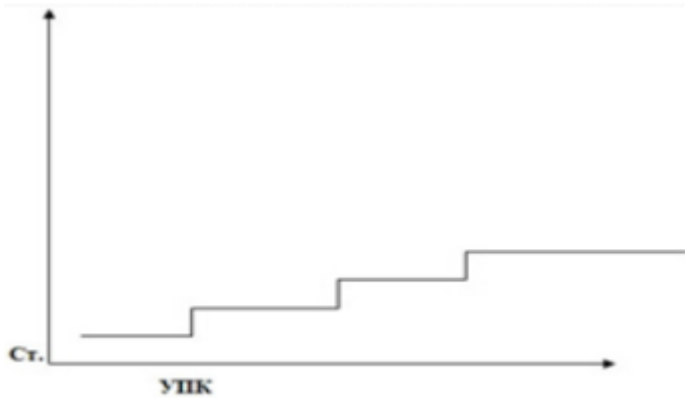
г) бизнесмен.

7. Определите вид карьеры, предполагающий профессиональный рост движения по разрядам тарифной сетки
а) властная;
б) квалификационная;
в) статусная;
г) монетарная.

8. Когда работник все стадии своего профессионального развития последовательно проходит в стенах одной организации - это карьера
а) внутриорганизационная;
б) специализированная;
в) горизонтальная;
г) скрытая.

9. 

а) стабилизационная карьера;
б) затухающая карьера;
в) целевая карьера.

10. 

а) монотонная карьера;
б) стабилизационная карьера;
в) целевая карьера.

11. Что означает мобильность трудовых ресурсов?

а) их высокая эффективность;

б) реальная возможность работников и их семей переехать в другие местности для проживания, чтобы получить более выгодные предложения по найму;

в) увольнение работников в любой момент;

г) приспосабливаться к условиям производства, новой технике, быть коммуникабельным.

12. Определите тип личности по теории выбора карьеры Голланда: «Люди, искусные в речах, любящие работать с людьми, целенаправленно избегают систематическую деятельность, включая механическую – это

а) исследовательский тип;

б) предпринимательский тип;

в) социальный тип.

13. Рынок труда основанный на движении персонала внутри предприятия – это

а) внутренний рынок;

б) открытый рынок;

в) вторичный рынок.

14. Что означает мобильность трудовых ресурсов?

а) их высокая эффективность;

б) реальная возможность работников и их семей переехать в другие местности для проживания, чтобы получить более выгодные предложения по найму;

в) увольнение работников в любой момент;

г) подвижность, способность трудовых ресурсов приспосабливаться к условиям производства, новой технике, быть коммуникабельным.

15. Предложение труда зависит от:

а) уровня оплаты труда;

б) от номенклатуры изделий, производимых предприятиями;

в) эффективного использования труда работников.

16. Временная работа – это работа

а) в командировках;

б) которая длится от нескольких часов до 3 месяцев;

в) внеурочная работа.

17. Поливариативность карьеры – это:

а) способность работника быстро перепрофилироваться вслед за потребностями рыночной экономики;

б) многообразие шансов проявить себя;

в) непрерывное повышение квалификации;

г) прежде всего, степень, в которой человек управляет своей карьерой в соответствии с личными ценностными ориентациями и субъективными критериями карьерного успеха.

18. Профессиональная компетентность – это:

а) быть успешным на карьерном поприще;

б) знания и эрудиция, позволяющие человеку квалифицированно судить о вопросах сферы своей профессиональной деятельности;

в) способность быть успешно трудоустроенным;

г) состояние, свойство или качество специалиста, обусловливающее в отдельности или вместе его духовное, психическое или физическое соответствие необходимости, потребности, требованиям определённой квалификации, специализации, специальности, стандартам профессии, исполняемой или занимаемой служебной должности.

19. Заполните пропуски в предложении: «Одной из характеристик современного рынка труда является несоответствие между **спросом и предложением** специалистов».

20. Заполните пропуски: «Профессиональная компетентность включает в себя ряд компетенций: **профессиональная,** социально-коммуникативная, компетенция **самоуправления**».

21. Заполните пропуски: «Профессиональная компетентность включает в себя не только представление о квалификации (**профессиональные навыки**, как опыт деятельности, умения и знания), но и освоенные социально-коммуникативные и **индивидуальные способности**, обеспечивающие самостоятельность профессиональной деятельности».

22. Заполните пропуски в предложении «Одной из характеристик современного рынка труда является несоответствие между **спросом и предложением** специалистов».

23. Профессиональная компетентность – это:

а) быть успешным на карьерном поприще;

б) знания и эрудиция, позволяющие человеку квалифицированно судить о вопросах сферы своей профессиональной деятельности;

в) способность быть успешно трудоустроенным;

г) основанная на устойчивой способности человека к профессиональной деятельности со знанием дела, которая складывается из глубокого понимания существа решаемых профессиональных задач и проблем, опыта деятельности, умения выбирать средства и способы профессиональных действий.

24. Поливариативность карьеры – это

а) способность работника быстро перепрофилироваться вслед за потребностями рыночной экономики;

б) многообразие шансов проявить себя;

в) непрерывное повышение квалификации;

г) прежде всего, степень, в которой человек управляет своей карьерой в соответствии с личными ценностными ориентациями и субъективными критериями карьерного успеха.

25. Временная работа – это работа:

а) в командировках;

б) которая длится от нескольких часов до 3 месяцев;

в) внеурочная работа.

26. Предложение труда зависит от

а) уровня оплаты труда;

б) от номенклатуры изделий, производимых предприятиями;

в) от эффективного использования труда работников.

27. Что означает мобильность трудовых ресурсов?

а) их высокая эффективность;

б) реальная возможность работников и их семей переехать в другие местности для проживания, чтобы получить более выгодные предложения по найму;

в) увольнение работников в любой момент;

г) подвижность, способность трудовых ресурсов приспосабливаться к условиям производства, новой технике, быть коммуникабельным. Включает готовность в первую очередь менять место жительства, следуя за трудовой конъюнктурой, осваивать новую профессию, место работы, образ жизни в целом, если это необходимо.

28. Рынок труда, основанный на движении персонала в нутрии предприятия – это

а) внутренний рынок;

б) открытый рынок;

в) вторичный рынок.

29. Определите тип личности по теории выбора карьеры Голландца : “ Люди, искусные в речах, любящие работать с людьми, целенаправленно избегают систематическую деятельность, включая механическую – это

а) исследовательский тип

б) предринимательский тип

в) социальный тип

30. Продолжите фразу:" По форме резюме подразделяются на хронологические, функциаональные и **комбинированное (гибридное)”**

2 Вопросы в открытой форме

1. Понятие «карьера», «деловая карьера».

Карьера (итал. carriera — бег, жизненный путь, поприще, от лат. carrus — телега, повозка) — успеш-

ное продвижение в области служебной, социальной, научной и другой деятельн ости; продвижение вверх по служебной лестнице.

Карьера деловая — поступательное продвижение человека в какой-либо сфере деятельности, изменение навыков, способностей, квалификационных возможностей и размеров вознаграждения, связанных с деятельностью; продвижение вперед по однажды выбранному пути деятельности, достижение известности, славы, обогащения, например, получение больших полномочий, более высокого статуса, престижа, власти, большего количества денег.

2. Виды карьеры.

Выделяют такие виды, как внутриорганизационная и межорганизационная карьера.

3. Карьеры различают? **профессиональную и внутриорганизационную.**

4. Организационная культура каждой организации уникальна

Ответ: Да

5. Организационная культура с системой формализованных, чётко структурированных правил, инструкций, положений называется:
Ответ: Бюрократической
6. Организационная культура с централизацией власти и чёткой структурой подчинённости, называется:
Ответ: Авторитарной
7. Организационная культура, основанная на системе правил и норм, направленных на эффективное выполнение конкретного задания, проекта, называется:
Ответ: Ориентированной на задачу
8. Организационные ценности - это предметы, явления и процессы, направленные на удовлетворение потребностей членов организации и признающиеся в качестве таковых большинством членов организации
Ответ: Да
9. Освоение и приспособление работника к особенностям организационного механизма управления на новом рабочем месте называется:
Ответ: Социально-организационной адаптацией
10. Освоение и приспособление работника к совокупности условий на новом рабочем месте называется:
Ответ: Психофизиологической адаптацией
11. Основаниями для составления плана развития карьеры являются:
Ответ: Мотивация на карьеру
Ответ: Заинтересованность руководителя
Ответ: Качественный и эффективный труд
Ответ: Профессиональная компетентность и эрудиция
12. Основная цель адаптации работника – это:
Ответ: Достижение совместимости требований организации и работника
13. Основным признаком выделения стадий развития карьеры служит:
Ответ: Возраст сотрудника
14. Основными принципами формирования кадрового резерва являются:
Ответ: Актуальность
Ответ: Перспективность
Ответ: Соответствие
15. Оценить эффективность расстановки можно, используя показатели:
Ответ: Использования рабочего времени
16. Переход из одной категории персонала в другую называется:
Ответ: Социальной формой продвижения
17. Перечень профессиональных и должностных позиций в организации, фиксирующий оптимальное развитие профессионала для занятия им определенной позиции в организации, называется:
Ответ: Карьерограммой
18. Периодическое повышение квалификации и переподготовка рабочей силы в течение всей активной трудовой жизни как в рамках формальной, так и в рамках неформальной системы образования называется:
Ответ: Непрерывным образованием

19. Под внутрипрофессиональной формой продвижения следует понимать:
Ответ: Повышение квалификационного разряда и профессионального мастерства
Ответ: Освоение смежных профессий
20. Под первичной адаптацией понимают процесс приспособления:
Ответ: Молодых сотрудников, не имеющих опыта профессиональной деятельности
21. Подход к обучению персонала, основанный на «ощущении» руководителем полезности обучения, называется:
Ответ: Случайным
22. Подход к обучению персонала, основанный на том, что часть прибыли планируется на обучение персонала, называется:
Ответ: Бюджетным
23. Показателями эффективности подготовки руководителей внутри организации являются:
Ответ: Средний срок пребывания в резерве
Ответ: Уровень текучести резерва руководителей
Ответ: Готовность резерва
24. Последовательность основных работ по формированию кадрового резерва:
Ответ: Составление прогноза предполагаемых изменений в составе руководящих кадров
Ответ: Оценка деловых и личностных качеств кандидатов
Ответ: Определение кандидатов, включаемых в резерв
Ответ: Составление и утверждение списка кандидатов, включенных в резерв
25. Последовательность основных этапов стратегического управления карьерой:
Ответ: Определение миссии организации
Ответ: Определение целей управления персоналом
Ответ: Разработка стратегии развития персонала
Ответ: Реализация карьерной стратегии развития персонала
Ответ: Оценка карьерной стратегии развития персонала
Ответ: Коррекция карьерной стратегии развития персонала
26. Последовательность этапов процесса планирования карьеры:
Ответ: Профессиональная ориентация
Ответ: Обучение принципам планирования карьеры
Ответ: Работа в должности
Ответ: Подготовка плана развития
Ответ: Оценка достигнутых результатов
Ответ: Новая должность
27. Последовательность этапов саморазвития.
Ответ: Формирование профессиональной направленности
Ответ: Профессиональное самоопределение
Ответ: Формирование профессиональной компетенции
Ответ: Становление конкурентоспособного профессионала
28. Постоянная адаптация, периодическое повышение квалификации и переподготовка рабочей силы в течение всей активной труд-й жизни как в рамках формаль-

ной, так и в рамках неформальной системы образ-ния на основе качественной базовой подготовки – это концепция:
Ответ: «Непрерывного» образования
29. Предлагаемая организацией последовательность различных ступеней, которую сотрудник потенциально может пройти - это:
Ответ: Служебно-профессиональное продвижение
30. Преимуществами неинтегрированной системы службы карьерного развития являются:
Ответ: Более быстрый анализ изменений на внутреннем региональном рынке труда
Ответ: Отсутствие необходимости разработки детального плана карьерного развития
Ответ: Более оперативная реализация планов

3 Вопросы на установление последовательности

1. Продолжите фразу: «По форме резюме подразделяются на хронологические, функциональные и **хронологически-функциональные, целевые и академические**».

2. Этапы карьеры:
а) становление; б) продвижение; в) сохранение; г) завершение; д) пенсионный.
а, б, в, г, д.
3. Этапы развития карьеры: 1) предварительный этап
Предварительный этап включает учебу в школе, получение среднего и высшего образования. Длится до 25 лет.
2) Этап становления
Возрастной период этапа становления – от 25 до 30 лет. В этот период работник осваивает выбранную профессию, приобретает навыки и квалификацию, происходит самоутверждение его как личности.
3) Этапы развития карьеры: этап продвижения
Этап продвижения обычно происходит в возрасте от 30 до 45 лет. В этот период у работника наблюдается рост квалификации, продвижение по карьерной лестнице, получение и накопление практического опыта, навыков и умений.
4) Этап сохранения
Возрастной период этапа сохранения – от 45 до 60 лет. Усилия работника сосредоточены на том, чтобы закрепить достигнутые результаты построения своей карьеры.
5) Этапы развития карьеры: этап завершения
Этап завершения карьеры происходит в возрасте от 60 до 65 лет. В этот период работник задумывается и готовится к своему уходу и пенсии. Начинаются поиски нового сотрудника, его обучение и передача всей необходимой информации и знаний.
6) Пенсионный этап развития карьеры

На этом этапе работник завершает свою основную трудовую деятельность. Но может искать другие источники дохода, помимо пенсии.
1, 2, 3, 4, 5, 6.
4. Профессиональные навыки. В резюме не обойтись без этого раздела. В нем вы указываете навыки, которые позволяют выполнять свои обязанности на рабочем месте. Рекомендуем заранее подготовить список всех ваших навыков, из которого вы выберите только те, которые будут релевантны новой должности.
Допустим, человек выписал следующие навыки:

- 1) B, C, E категории водительских прав.
- 2) Уверенный пользователь ПК.
- 3) Работа с терминалами оплаты.
- 4) Автослесарные работы.
- 5) Основы психологии.
- 6) SMM, CEO.
- 7) Рекламные кампании.

1, 2, 3, 4, 5, 6, 7.

5. Если вам необходим нестандартный график работы или вы не готовы к командировкам, укажите это в дополнительных сведениях.
1) Выстраиваю отношения с коллегами и клиентами, основанные на взаимоуважении и доверии.
2) Соблюдаю график работы, внимателен к требованиям клиентов и компании.
3) Регулярно прохожу курсы повышения квалификации, слежу за изменениями в сфере «Х», готов к обучению на рабочем месте.
4) Предпочтительный график работы: с ХХ: ХХ до ХХ: ХХ в будние дни.
5) Укажите причину невозможности командировок и напишите, когда вы будете готовы.
6) Коммуникабельность.
7) Ответственность.
8) Обучаемость.
1, 2, 3, 4, 5.
9. Вопрос: Методами обучения в форме «вне рабочего места» являются:
Ответ: Круглый стол
Ответ: Деловые игры
Ответ: Анализ конкретных ситуаций
10. Вопрос: Методами обучения в форме «на рабочем месте» являются:
Ответ: Наставничество
Ответ: Показ приемов работы

11. Вопрос: Модель карьеры "змея" соответствует модели:
Ответ: Японской
12. Вопрос: Модель карьеры "лестница" соответствует ..... модели.
Ответ: Российской
13. Вопрос: Модель карьеры "перепутье" соответствует ..... модели:
Ответ: Американской
14. Вопрос: Модель карьеры «змея» предусматривает горизонтальное перемещение работника с пребыванием в одной должности:
Ответ: 1-2 года
15. Вопрос: Модель карьеры «трамплин» наиболее часто встречается среди:
Ответ: Руководителей
16. Вопрос: Модель карьеры, которая наиболее характерна для предприятий, применяющих трудовой договор в форме контракта:
Ответ: Перепутье
17. Вопрос: Модель партнёрства по планированию карьеры предполагает сотрудничество:
Ответ: Работника, руководителя организации и отдела человеческих ресурсов
18. Вопрос: Молодой сотрудник, обладающий потенциалом для занятия в будущем должности руководителя, называется:
Ответ: Хай-по
19. Вопрос: На российских предприятиях при оценке работников наиболее часто применяют:
Ответ: Произвольные устные или письменные характеристики
Ответ: Метод принудительного выбора
Ответ: Коэффициентный метод
20. Вопрос: Недостатками неинтегрированной системы службы карьерного развития являются:
Ответ: Приоритетными становятся интересы подразделения
Ответ: Ограниченные возможности карьеры, так как возможности организации не используются
21. Вопрос: Неинтегрированная организационная структура службы карьерного развития эффективна при:
Ответ: Высоких темпах инноваций в производственной и коммерческой деятельности
Ответ: Низкой мобильности рабочей силы
22. Вопрос: Неинтегрированная система управления карьерой применяется в:
Ответ: Средних и мелких организациях
23. Вопрос: Общим критерием эффективности управления карьерой является:
Ответ: Повышение качества трудовой жизни
24. Вопрос: Опережающий контроль предполагает:
Ответ: построение модели
Ответ: прогнозирование на основе собранных данных
25. Вопрос: Описание работы служит для:
Ответ: Выявления соответствия организационной культуре организации

26. Вопрос: Описательная характеристика общих особенностей специальностей, входящих в ту или иную профессию, а также требований, предъявляемых к работнику для успешной работы в данной области, называется:
Ответ: Профессиограммой
27. Вопрос: Определение степени проявления у работников тех или иных качеств путем проставления по определенной шкале экспертных оценок, называется:
Ответ: Методом суммируемых оценок
28. Вопрос: Определение экспертным или иным путем ранга (места) оцениваемого среди других работников и расположение всех оцениваемых по порядку убывания рангов, называется:
Ответ: Методом ранжирования
29. Вопрос: Оптимальная расстановка предполагает учет:
Ответ: Требований рабочих мест
30. Вопрос: Организационная культура - это система общих ценностей, правил и норм поведения. Это определение .....
Ответ: Верно
31. Вопрос: Организационная культура каждой организации уникальна
Ответ: Да
32. Вопрос: Организационная культура с системой формализованных, чётко структурированных правил, инструкций, положений называется:
Ответ: Бюрократической
33. Вопрос: Организационная культура с централизацией власти и чёткой структурой подчинённости, называется:
Ответ: Авторитарной
34. Вопрос: Организационная культура, основанная на системе правил и норм, направленных на эффективное выполнение конкретного задания, проекта, называется:
Ответ: Ориентированной на задачу
35. Вопрос: Организационные ценности - это предметы, явления и процессы, направленные на удовлетворение потребностей членов организации и признающиеся в качестве таковых большинством членов организации
Ответ: Да
36. Вопрос: Освоение и приспособление работника к особенностям организационного механизма управления на новом рабочем месте называется:
Ответ: Социально-организационной адаптацией
37. Вопрос: Освоение и приспособление работника к совокупности условий на новом рабочем месте называется:
Ответ: Психофизиологической адаптацией
38. Вопрос: Основаниями для составления плана развития карьеры являются:
Ответ: Мотивация на карьеру
Ответ: Заинтересованность руководителя
Ответ: Качественный и эффективный труд
Ответ: Профессиональная компетентность и эрудиция
39. Вопрос: Основная цель адаптации работника – это:

Ответ: Достижение совместимости требований организации и работника
40. Вопрос: Основным признаком выделения стадий развития карьеры служит:
Ответ: Возраст сотрудника
41. Вопрос: Основными принципами формирования кадрового резерва являются:
Ответ: Актуальность
Ответ: Перспективность
Ответ: Соответствие
42. Вопрос: Оценить эффективность расстановки можно, используя показатели:
Ответ: Использования рабочего времени
Вопрос: Перемена профессии с целью освоения новой, более сложной или переход на другую профессию примерно равной сложности, называется ..... формой продвижения:
Ответ: Межпрофессиональной
43. Вопрос: Переход из одной категории персонала в другую называется:
Ответ: Социальной формой продвижения
44. Вопрос: Перечень профессиональных и должностных позиций в организации, фиксирующий оптимальное развитие профессионала для занятия им определенной позиции в организации, называется:
Ответ: Карьерограммой
45. Вопрос: Периодическое повышение квалификации и переподготовка рабочей силы в течение всей активной трудовой жизни как в рамках формальной, так и в рамках неформальной системы образования называется:
Ответ: Непрерывным образованием
46. Вопрос: Под внутрипрофессиональной формой продвижения следует понимать:
Ответ: Повышение квалификационного разряда и профессионального мастерства
Ответ: Освоение смежных профессий
47. Вопрос: Под первичной адаптацией понимают процесс приспособления:
Ответ: Молодых сотрудников, не имеющих опыта профессиональной деятельности
48. Вопрос: Подход к обучению персонала, основанный на «ощущении» руководителем полезности обучения, называется:
Ответ: Случайным
49. Вопрос: Подход к обучению персонала, основанный на том, что часть прибыли планируется на обучение персонала, называется:
Ответ: Бюджетным
50. Вопрос: Показателями эффективности подготовки руководителей внутри организации являются:
Ответ: Средний срок пребывания в резерве
Ответ: Уровень текучести резерва руководителей
Ответ: Готовность резерва
51. Вопрос: Последовательность основных работ по формированию кадрового резерва:
Ответ: Составление прогноза предполагаемых изменений в составе руководящих кадров
Ответ: Оценка деловых и личностных качеств кандидатов

Ответ: Определение кандидатов, включаемых в резерв
Ответ: Составление и утверждение списка кандидатов, включенных в резерв
52. Вопрос: Последовательность основных этапов стратегического управления карьерой:
Ответ: Определение миссии организации
Ответ: Определение целей управления персоналом
Ответ: Разработка стратегии развития персонала
Ответ: Реализация карьерной стратегии развития персонала
Ответ: Оценка карьерной стратегии развития персонала
Ответ: Коррекция карьерной стратегии развития персонала
53. Вопрос: Последовательность этапов процесса планирования карьеры:
Ответ: Профессиональная ориентация
Ответ: Обучение принципам планирования карьеры
Ответ: Работа в должности
Ответ: Подготовка плана развития
Ответ: Оценка достигнутых результатов
Ответ: Новая должность
54. Вопрос: Последовательность этапов саморазвития.
Ответ: Формирование профессиональной направленности
Ответ: Профессиональное самоопределение
Ответ: Формирование профессиональной компетенции
Ответ: Становление конкурентоспособного профессионала
55. Вопрос: Постоянная адаптация, периодическое повышение квалификации и переподготовка рабочей силы в течение всей активной труд-й жизни как в рамках формальной, так и в рамках неформальной системы образ-ния на основе качественной базовой подготовки – это концепция:
Ответ: «Непрерывного» образования
56. Вопрос: Предлагаемая организацией последовательность различных ступеней, которую сотрудник потенциально может пройти - это:
Ответ: Служебно-профессиональное продвижение
57. Вопрос: Преимуществами неинтегрированной системы службы карьерного развития являются:
Ответ: Более быстрый анализ изменений на внутреннем региональном рынке труда
Ответ: Отсутствие необходимости разработки детального плана карьерного развития
Ответ: Более оперативная реализация планов
58. Вопрос: Преобразовательная мотивационная ориентация к продвижению – это:
Ответ: Стремление к достижению социально-профессионального статуса
59. Вопрос: При межпрофессиональных перемещениях, работник, овладев дополнительной профессией, частично или даже полностью может замещать еще одно рабочее место
Ответ: Да
60. Вопрос: При оценке эффективности управления карьерой следует учитывать:
Ответ: Экономическую и социальную эффективность

4 Вопросы на установление соответствия

1. Профессиональная карьера - это:
а) стремление к достижению цели той степени сложности, на которую человек считает себя способным;
б) быстрое достижение известности, успехов в служебной или какой либо другой деятельности, материальной выгоды, благополучия;
в) высший уровень профессиональной пригодности;
г) активное достижение человека успехов в профессиональной деятельности.

2. Назовите социально-экономические факторы, влияющие на профессиональную карьеру:
а) спрос и предложение на рынке труда, конъюнктура, уровень оплаты труда;
б) отрасль, продукция, территориальное расположение;
в) рентабельность, масштабы предприятия, производственные функции;
г) профессиональное самоопределение, уровень притязаний, призвание, пол, возраст, образование, стаж работы.

3. Сфера формирования спроса и предложения на рабочую силу называется -
а) рынок;
б) бизнес;
в) труд;
г) рынок труда.

4. Способы поиска работы включают
а) с помощью частных служб;
б) через знакомых;
в) с помощью государственной службы трудоустройства;
г) все ответы верны.

5. Место человека в экономических отношениях в первую очередь характеризует
а) его роль в процессе труда;
б) его положение в отношениях собственности;
в) его участие в бизнесе;
г) все ответы верны.

6. Человек, работающий самостоятельно и постоянно нанимающий для работы одного или нескольких лиц, называется:
а) государство;
б) работодатель;
в) наемный работник;
г) бизнесмен.

7. Определите вид карьеры, предполагающий профессиональный рост движения по разрядам тарифной сетки
а) властная;
б) квалификационная;
в) статусная;
г) монетарная.

8. Когда работник все стадии своего профессионального развития последовательно проходит в стенах одной организации - это карьера
а) внутриорганизационная;
б) специализированная;
в) горизонтальная;
г) скрытая.

9. Адаптация – это:
Ответ: Активное приспособление человека к новой среде
10. Вопрос: В процессе оценки развития карьеры оценивают:
Ответ: Прогресс в реализации плана карьеры
Ответ: Реалистичность самого плана в свете произошедших изменений
Ответ: Эффективность его поддержки со стороны руководителя и организации в целом
11. Вопрос: Диапазон внутриорганизационных перемещений у специалистов определяется дифференциацией:
Ответ: Данного вида труда по квалификации
12. Вопрос: Для авантюрной карьеры характерен пропуск ..... должностных ступеней:
Ответ: Не менее двух
13. Вопрос: Для преодоления кризиса карьеры необходимо проведение таких мероприятий, как:
Ответ: Консультирование
Ответ: Горизонтальное перемещение
14. Вопрос: Для развития карьеры работнику необходимо наличие:
Ответ: Индивидуального плана развития
Ответ: Постановки цели
Ответ: Возможностей организации
15. Вопрос: Дополнительное освоение работником профессиональных знаний и навыков, формирование профессионально-необходимых качеств личности называется:
Ответ: Профессиональной адаптацией
16. Вопрос: Достиженческая мотивационная ориентация к продвижению – это:
Ответ: Стремление к личному успеху через самосовершенствование, участие в управлении
17. Вопрос: Источниками кадрового резерва являются:
Ответ: Главные и ведущие специалисты

18. Вопрос: Кандидаты на замещение ключевых должностей в ближайшем будущем называются:
Ответ: Дублер
19. Вопрос: Кандидаты на замещение ключевых должностей в настоящий момент называются:
Ответ: Преемник
20. Вопрос: Кандидаты на замещение ключевых должностей через 10-15 лет называются:
Ответ: Хай-по
21. Вопрос: Карьера - это:
Ответ: Результат осознанной позиции и поведение человека в области трудовой деятельности, связанные с должностным или профессиональным ростом
22. Вопрос: Ключевую роль при формировании корпоративной культуры организации играют:
Ответ: Руководитель организации
Ответ: Сотрудники
23. Вопрос: Коммуникативная мотивационная ориентация к продвижению – это:
Ответ: Стремление к установлению и сохранению удовлетворяющих работника взаимоотношений с начальством, коллегами и подчиненными
24. Вопрос: Кооперативная мотивационная ориентация к продвижению – это:
Ответ: Стремление к сотрудничеству с целью получения полезного для организации результата
25. Вопрос: Культура организации включает в себя:
Ответ: Поведение в организации
Ответ: Средства наглядного представления организации
Ответ: Коммуникацию в организации
26. Вопрос: Культура организации представляет собой:
Ответ: Совокупность типичных для неё ценностей, норм или идей, формирующих образец поведения для сотрудников организации
Ответ: Комплекс предположений, принимаемых всеми членами конкретной организации, и задающий общие рамки поведения
Ответ: Философию и идеологию управления, ценностные ориентации, нормы поведения, принятые данной организацией
27. Вопрос: Метод адаптации в период назначения на должность, при котором старый и новый руководитель в течении определённого времени работают совместно с целью передачи информации и методов работы, называется «метод партнёрства»
Ответ: Нет
28. Вопрос: Метод аттестации работы применяется для анализа:
Ответ: Содержания работы и определения относительной ценности ее для организации
29. Вопрос: Метод обучения, в наибольшей степени способствующий приобретению и сохранению знаний - это:
Ответ: Программное обучение

30. Вопрос: Метод оценки персонала, который целесообразно применять для определения личностных свойств сотрудника:
Ответ: Тестирование

КОМПЕТЕНТНОСТНО-ОРИЕНТИРОВАННЫЕ ЗАДАЧИ

Задача 1. **Рассчитать необходимое количество бетона для заливки колонны со стороной основания 80см и высотой 4м.**
Решение:
Чтобы рассчитать количество бетона, т.е. необходимый объем раствора, нужно воспользоваться для расчета формулой (1), т.к колонна имеет форму прямоугольного параллелепипеда.
Итак, V = a · b · c, где a = 80 см (0,8м), b = 80 см (0,8м), c = 4 м.
$V = 0{,}8 \cdot 0{,}8 \cdot 4 = 2{,}56(м^3)$
Ответ: для заливки колонны необходимо бетонного раствора объемом 2,56 $м^3$.

Задача 2. **Рассчитать расход бетонного раствора для заливки 10 канализационных колец с внутренним диаметром 1000 мм, внешним диаметром 1160 мм и высотой 900 мм. Сколько необходимо грузовых машин грузоподъемностью 5т для перевозки этих колец, если плотность бетона 2200 кг/ $м^3$?**
Решение:
Для того чтобы рассчитать расход бетонного раствора используем формулу для вычисления объема цилиндра (3) $V = S_{осн} \cdot H = \pi R^2 H$.
Объем кольца = объем внешнего цилиндра - объем внутреннего цилиндра.
1000мм= 1м, 1160мм=1,16м, 900мм= 0,9м
R и D - радиус и диаметр внешнего цилиндра, r и d - радиус и диаметр внутреннего цилиндра
$R = \frac{D}{2} = 0{,}58м$, $r = \frac{d}{2} = 0{,}5м$
Объем внешнего цилиндра: $V = 3{,}14 \cdot 0{,}58^2 \cdot 0{,}9 = 0{,}95\ м^3$
Объем внутреннего цилиндра: $V = 3{,}14 \cdot 0{,}5^2 \cdot 0{,}9 = 0{,}7\ м^3$
Объем кольца = 0,95 - 0,7 = 0,25 $м^3$
Для заливки одного кольца необходимо 0,25 $м^3$ бетона.
для 10 колец = 0,25 · 10 = 2,5 $м^3$ раствора.
Для расчета количества машин необходимо вычислить массу всех колец. Сначала вычислим массу одного кольца по формуле (23) $\mathbf{m = V\rho}$: m = 0,25 · 2200 = 550 кг.
Масса 10 колец составляет = 550 · 10 = 5500кг = 5,5т.
рассчитаем количество машин = $\frac{\text{масса колец}}{\text{грузоподъемность машины}} = \frac{5{,}5т}{5т} = 1{,}1$ машины.

Ответ: для перевозки 10 канализационных колец необходимо 2 грузовые машины грузоподъемностью 5т.

Задача 3. **Сколько потребуется банок краски (2,8кг) для окрашивания труб диаметром 60 мм длиной 100м, если на 1 м^2 расходуется 200г краски?**

Решение:

Сначала вычислим площадь поверхности труб, которые нужно окрасить. Для этого применим формулу для вычисления площади боковой поверхности цилиндра (8) $S_{бок} = 2\pi RH$.

60мм= 0,06м

$R = \frac{0,06}{2} = 0,03$м

$S_{бок} = 2 \cdot 3,14 \cdot 0,03 \cdot 100 = 18,84$м^2

200г = 0,2кг

количество краски = $S_{бок} \cdot 0,2 = 18,84 \cdot 0,2 = 3,768$ кг

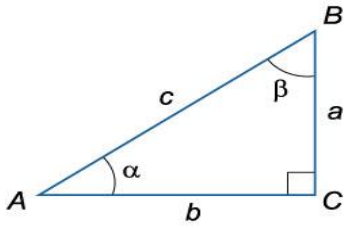
количество банок = $\frac{\text{количество краски}}{\text{масса одной банки}} = \frac{3,768}{2,8} \approx 1,4$ банки.

Ответ: Для окрашивания труб требуется 1,4 банки краски.

Задача 4. **Какой должна быть стойка двускатной крыши при длине балки перекрытия 8м, чтобы угол наклона крыши был 30^0?**

Решение:

Стойка, стропило и половина балки перекрытия составляют прямоугольный треугольник.



противолежащий катет b - стойка, прилежащий катет a - половина балки перекрытия, гипотенуза c - стропило, $\angle A$ - угол наклона крыши.

Стойку крыши найдем по определению тангенса (21) $\operatorname{tg}\alpha = \frac{a}{b} \rightarrow$

$a = b \cdot \operatorname{tg} \angle A = 4 \cdot \operatorname{tg} 30^0 = 4 \cdot \frac{\sqrt{3}}{3} = \frac{4}{3}\sqrt{3}$(м)

Ответ: Стойка двускатной крыши должна быть длиной $\frac{4}{3}\sqrt{3}$ м при длине балки перекрытия 8 м, чтобы угол наклона крыши составлял 30^0.

Задача 5. Сколько необходимо заказать машин - бетонных миксеров объемом 5 м^3 для того чтобы залить бетоном сплошной фундамент размерами 8м× 9м и высотой 70 см?

Ответ: 11 машин.

Задача 6. Рассчитать необходимое количество мешков цемента (вес мешка 50 кг), для того чтобы залить 3 плиты перекрытия размерами 5м, 2м и 30см, из расчета, что на 1 м^3 раствора необходимо 100кг цемента.

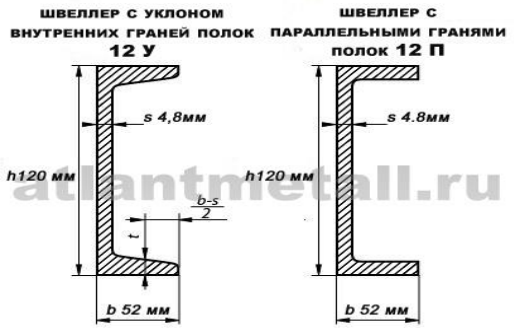
Ответ: 18 мешков.

Задача 7. Какое количества мешков песка нужно, для того чтобы замесить раствор для заливки 20 столбов столбчатого фундамента размерами 0,5 × 0,5 × 1 м, если в один мешок можно поместить 50 кг песка и на 1 м^3 раствора идет 100кг песка?
Ответ: 100 мешков.

Задача 8. Сколько строительного кирпича и раствора потребуется для постройки стены длиной 12 м, толщиной 0,5 м и высотой 2,5 м, если в 1 м^3 кирпичной кладки содержится 400 шт. кирпича, а потребность в растворе составляет 0,2 объема кладки.
Ответ: 6000 штук и 3 м^3 раствора.

Задача 9. Рассчитать расход бетонного раствора для заливки ленточного фундамента высотой 0,8 м, внешними размерами 8,5×7,5м и внутренними размерами 8×7м. Каким объемом нужен бетонный миксер для доставки раствора потребителю?
Ответ: 6,2 м^3; 7м^3

Задача 10. Сколько потребуется бетона для того чтобы залить швеллер с параллельными гранями полок 12П длиной 10м?



atlantmetall.ru

Ответ: 0,0543 м^3

Задача 11. Сколько понадобится кирпичей (250 × 65 × 120мм), чтобы выстроить коробку размерами 9м, 12 м и высотой 3м и толщиной стен в 48см?
Ответ: 29744 штук.

Задача 12. Рассчитать необходимое количество бетона, необходимое для того чтобы изготовить четырехугольный колодец кабельной связи, если размеры колодца 1400мм 1400мм ×835мм, радиус люка 350 мм, сторона ниши 290мм при толщине стенок колодца 70 мм.
Ответ: 0,27 м$^{3.}$

Задача 13. Сколько потребуется приобрести рулонов материала для изоляции труб длиной 50 м диаметром 460 мм, если длина материала в рулоне 10 м, а ширина 1,5 м?
Ответ: 5 рулонов.

Задача 14. Рассчитайте сколько потребуется мешков (30кг) сухой строительной смеси (расход 8,5кг/м^2 при толщине слоя 10мм) для отделки поверхности длиной 5м и шириной 2,5м при толщине слоя 23мм?
Ответ: 8 м.

Задача 15. Какой длины утеплитель шириной 3м потребуется для утепления стен помещения 3×3 × 5м ?
Ответ: 16 м.

Задача 16. Нужно оклеить обоями комнату, длина которой 6 м, ширина 4 м, высота 3 м, площадь дверей и окон составляет 1/5 всей площади стен. Сколько потребуется рулонов обоев для оклейки, если длина рулона 12 м, а ширина 50 см?
Ответ: 8 рулонов.

Задача 17. Какой длины надо изготовить стропила для дома 6м × 7м, если стойка крыши составляет1,5 м?
Ответ: 3,3 м.

Задача 18. Рассчитать количество листов шифера (980мм × 1750мм), необходимого для дома 9м × 12м, если стойка крыши 1,5м.
Ответ: 66 листов.

Задача 19. Во сколько обойдется покупка металлочерепицы (245руб/м^2) на крышу (уклон крыши составляет 30^0) деревянного дома размерами 6м × 6м при этом запас составляет 15% от всей площади крыши?
Ответ: 11495,4 руб.

Задача 20. Какова должна быть длина стойки крыши, чтобы стропила были длиной 5м, а балка перекрытия 8м? Рассчитать количество досок шириной 200мм и длиной 4м для того чтобы закрыть фронтон.
Ответ: 15 досок.

Задача 21. Что правильнее – слушать или говорить самому? Оценивается ваша способность выстраивать свое поведение.
Ответ: Выбор зависит от того, на каком этапе находятся переговоры.

Задача 22. Ситуация. Вы знаете, что ваш коллега обкрадывает работодателя. Ваши действия. Это задача на выявление степени ответственности.
Ответ: Возможное решение – сообщить о ситуации руководству.

Задача 23. Вам звонит с претензиями человек, недовольный качеством товара или оказанных услуг. Он ругается лично на вас. Как вы поступите.
Ответ: Ваши действия покажут вашу стрессоустойчивость и умение решать конфликты. Желательно заранее изучить фразы, способные сгладить ситуацию.

Задача 24. Вас назначили руководителем отдела. Прежнего руководителя коллектив подчиненных очень уважал. Ваши методы работы не совпадают с прежними. Но Вы их считаете верными. Вы ощущаете, что Вас не понимают, отношения с подчиненными прохладные, Ваши нововведения принимаются в штыки. Как Вы будете исправлять ситуацию? Измените ли Вы свои позиции?
Ответ: Да.

Задание №25. Ситуация «Составление объявления об имеющейся вакансии».

Исходные данные и постановка задачи. ООО «НИКИМТ» требуется мастер СМР. Необходимо составить объявление об имеющейся вакансии.

Ответ: В объявлении об имеющейся вакансии необходимо указать должность, на которую требуется кандидат, дать краткую характеристику организаций, где он будет работать. Изложить обязанности, требования (обязательные и желательные), условия труда для данной должности. Указать телефон, факс для передачи резюме.

Задание №26. Ситуация «Ценностные ориентации при выборе работы».
Описание ситуации:
Молодой специалист заканчивает высшее учебное заведение (бакалавр) по специальности «Промышленное и гражданское строительство». Ему предлагают работу в нескольких организациях, каждая из которых располагает разными возможностями удовлетворения сложившихся у молодого специалиста запросов.
Постановка задачи:

Каким ценностным ориентациям отдаст предпочтение молодой специалист при выборе своей будущей работы? Проранжируйте их, используя метод попарных сравнений.
Ответ: Зарплата, расположение, должность.

Задание №27. Описание ситуации: Молодой специалист, закончивший ВУЗ по специальности «Промышленное и гражданское строительство», прочитал в газете объявление о наборе в организацию специалистов его профиля. В объявлении излагается просьба составить резюме и представить его работодателю.
Постановка задачи: составьте резюме.
Ответ:
Резюме – информация о себе, представляемая работополучателем работодателю. Удачное резюме может стать поводом для интервью, т. е. Личной встречи с работодателем или его представителем. Резюме должно соответствовать определённым требованиям: оно должно быть кратким, но при этом максимально информативным, в нём не должно быть длинных предложений, пассивных форм.

Задание №28. Ситуационная задача. За отчетный период участок мастера не справился с заданием по причине потери рабочего времени из-за:

- временного отсутствия материала;
- брака по вине рабочих;
- опоздание на работу на 15-20 минут в начале рабочего дня;

- неправильного складирования материалов;
-невыходов на работу по неуважительным причинам;
- переделки работ по причине низкого качества.

Ответ: По каждой позиции разработать мероприятия по устранению потерь рабочего времени.

Задание №29. Ситуационная задача.

На участке мастера выявлены грубые нарушения использования материальных ресурсов и их необоснованный перерасход из-за:

- ошибок в подсчете объемов работ;
- брака в работе;
- отсутствия или дефектов мерной тары, инструмента, неправильной приемки материалов;
- необоснованных потерь и отходов, небрежного отношения рабочих к материалам;
- ошибок в сопроводительных документах и материальных отчетах;
- ошибок в проектной документации и при составлении заявок.

Ответ: Разработать мероприятия для каждого из вариантов в целях рационального использования ресурсов.

Задание №30. Ситуационная задача

С целью экономии денежных средств фермер Смирнов Ю.В. при строительстве столярного цеха хозяйственным способом решил упростить операции.

Рулонную кровлю выполнил из рубероида РПП 300 без устройства защитного слоя (экономия битумной мастики). Площадь кровли 300 м^2. Какие меры нужно предпринять?

Ответ:

1. Определите приблизительно по расценкам вашего региона стоимость сэкономленных материалов.
2. Проанализируйте целесообразность экономии строительных материалов (битумной мастики) и докажите фермеру, что этого делать нельзя.