

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Косенок Сергей Михайлович
Должность: ректор
Дата подписания: 18.06.2025 08:48:49
Уникальный программный ключ:
e3a68f3eaa1e62674b54f4998099d3d6bfdcf836

Тестовое задание для диагностического тестирования по дисциплине:
«Управление карьерой» 5 семестр

Квалификация выпускника	бакалавр
Направление подготовки	38.03.03
	Управление персоналом
Направленность (профиль)	Кадровая политика и управление трудовой деятельностью в организации <i>наименование</i>
Форма обучения	очная
Кафедра разработчик	Государственное и муниципальное управление и управление персоналом <i>наименование</i>
Выпускающая кафедра	Государственное и муниципальное управление и управление персоналом <i>наименование</i>

5 семестр

Проверяемая компетенция	Задание	Варианты ответов	Тип сложности вопроса
ПК-2.2	1. Теория карьерных якорей была разработана: (выберите один правильный ответ)	1. Дж. Холландом 2. Э. Шейном 3. Д. Сьюпером 4. Ф. Герцбергом	низкий
ПК-2.2	2. Что из перечисленного НЕ относится к типам карьеры по направленности движения? (выберите один правильный ответ)	1. Вертикальная карьера 2. Горизонтальная карьера 3. Центростремительная карьера 4. Демографическая карьера	низкий
ПК-2.2	3. Специфическую траекторию развития работника, включающую последовательность занимаемых должностей в одной организации, называют: (выберите один правильный ответ)	1. Внешней карьерой 2. Внутриорганизационной карьерой 3. Горизонтальной карьерой 4. Нелинейной карьерой	низкий
ПК-2.2	4. Какой термин описывает ситуацию, когда сотрудник достигает уровня своей некомпетентности и не может эффективно выполнять обязанности на новой должности? (выберите один правильный ответ)	1. Карьерное плато 2. Профессиональное выгорание 3. Принцип Питера 4. Карьерный кризис	низкий
ПК-2.2	5. Какой метод оценки потенциала сотрудников предполагает комплексную оценку с использованием различных взаимодополняющих методик? (выберите один правильный ответ)	1. Тестирование 2. Ассессмент-центр 3. Интервью по компетенциям 4. Метод 360 градусов	низкий
ПК-2.2	6. Какие из перечисленных карьерных якорей по Э. Шейну ориентированы на содержание деятельности? (выберите два правильных ответа)	1. Профессиональная компетентность 2. Менеджмент 3. Автономия 4. Стабильность места работы	средний
ПК-2.2	7. Выберите два основных подхода к формированию	1. Целевой подход (под конкретные	средний

	кадрового резерва: (выберите 2 правильных ответа)	должности) 2. Процессный подход 3. Конкурентный подход 4. Общий подход (создание пула талантов)	
ПК-2.2	8. Какие элементы включает в себя карьерограмма? (выберите 2 правильных ответа)	1. Должностной путь сотрудника 2. Личностные характеристики сотрудника 3. Необходимое обучение для перехода на следующие должности 4. Информация о конкурентах	Средний
ПК-2.2	9. Выберите два основных направления управления карьерой в организации: (выберите 2 правильных ответа)	1. Организационное управление карьерой 2. Ситуационное управление карьерой 3. Самоуправление карьерой 4. Директивное управление карьерой	средний
ПК-2.2	10. Какие технологии используются для развития HiPo-сотрудников (сотрудников с высоким потенциалом)? (выберите 2 правильных ответа)	1. Программы удержания и развития талантов 2. Стратегия увольнения 3. Индивидуальные планы развития 4. Массовое обучение	средний
ПК-2.2	11. Какие методы относятся к инструментам карьерного самоменеджмента? (выберите 2 правильных ответа)	1. Личный брендинг 2. Административный контроль 3. Профессиональный нетворкинг 4. Директивное планирование	средний
ПК-2.2	12. Какие современные тренды характерны для управления карьерой в XXI веке? (выберите 2 правильных ответа)	1. Мультикарьера 2. Преимущественно вертикальный рост 3. Цифровизация	средний

		карьерного развития 4. Долгосрочная занятость в одной организации	
ПК-2.2	13. Выберите два основных метода развития сотрудников, активно используемых в управлении карьерой: (выберите 2 правильных ответа)	1. Коучинг 2. Административное давление 3. Менторинг 4. Сокращение штата	средний
ПК-2.2	14. Что входит в профессиограмму? (2 варианта ответа)	а) Описание обязанностей б) Личные увлечения сотрудника с) Требуемые компетенции д) История компании	средний
ПК-2.2	15. Какие HR-функции наиболее тесно связаны с управлением карьерой? (выберите 2 правильных ответа):	1. Оценка персонала 2. Кадровое делопроизводство 3. Обучение и развитие персонала 4. Охрана труда	средний
ПК-2.2	16. Установите соответствие между типами карьеры и их характеристиками:	Типы карьеры: 1. Вертикальная карьера 2. Горизонтальная карьера 3. Центростремительная карьера 4. Спиральная карьера Характеристики: А. Перемещение в другую функциональную область деятельности с освоением новой профессии В. Продвижение вверх по иерархической лестнице организации С. Приближение к "ядру" организации без смены должности D. Последовательная смена сфер деятельности с накоплением компетенций в разных областях	высокий
ПК-2.2	17. Установите соответствие между карьерными якорями по Э. Шейну и их описаниями:	Карьерные якоря: 1. Профессиональная компетентность	высокий

		2. Менеджмент 3. Автономия/независимость 4. Стабильность/безопасность Описания: А. Ориентация на интеграцию усилий других людей, ответственность за конечный результат В. Потребность в четких правилах, гарантированной занятости и предсказуемом будущем С. Стремление быть профессионалом в своей области, развивать свои способности и навыки D. Стремление к свободе и независимости, минимум внешних ограничений и предписаний	
ПК-2.2	18. Установите соответствие между методами развития сотрудников и их определениями:	Методы развития: 1. Коучинг 2. Менторинг 3. Баддинг 4. Шедоунг Определения: А. Поддержка менее опытного сотрудника более опытным, основанная на обмене знаниями и опытом В. Процесс раскрытия потенциала сотрудника через структурированный диалог и постановку вопросов С. Метод, при котором сотрудник следует "как тень" за более опытным работником, наблюдая его деятельность D. Поддержка равного по уровню сотрудника, основанная на принципе товарищества	высокий
ПК-2.2	19. Установите соответствие между понятиями в области управления карьерой и их	Понятия: 1. Карьерограмма 2. Ассессмент-центр	высокий

	определениями:	3. Управление преемственностью 4. HiPo-сотрудники Определения: А. Комплексный метод оценки персонала, использующий несколько взаимодополняющих методик В. Сотрудники с высоким потенциалом, демонстрирующие способность к быстрому карьерному росту С. Документ, описывающий оптимальный путь развития сотрудника для достижения определенной должности Д. Система подготовки сотрудников, способных в будущем занять ключевые руководящие должности	
ПК-2.2	20. Установите соответствие между этапами карьеры и их основными характеристиками:	Этапы карьеры: 1. Этап становления (до 30 лет) 2. Этап продвижения (30-45 лет) 3. Этап сохранения (45-60 лет) 4. Этап завершения (после 60 лет) Характеристики: А. Период закрепления достигнутых результатов, передача опыта молодому поколению В. Освоение профессии, поиск своего места в организации, формирование карьерных целей С. Подготовка к уходу на пенсию, поиск и обучение преемников Д. Активное продвижение по службе, рост квалификации, накопление практического опыта	высокий