Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Крылова Людмила Вячеславовна
Должность: Проректор по учебно-методической работе
Дата подписания: 09.11.2026 19:40:58
Уникальный программный ключ:
b066544bae1e449c08bfce397f7274a676a77b07

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ ГОСУДАРСТВЕННАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
"ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ЭКОНОМИКИ И ТОРГОВЛИ ИМЕНИ МИХАИЛА ТУГАН-БАРАНОВСКОГО"

Кафедра экономики предприятия и управления персоналом

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий кафедрой _____Е.Н. Смирнов
«_11_» __02__ 2026 г.

КАФЕДРА ЭКОНОМИКИ ПРЕДПРИЯТИЯ И УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

по дисциплине

Б.1В.17 УПРАВЛЕНИЕ КАРЬЕРОЙ

38.03.03 Управление персоналом
(код и наименование направления подготовки (специальности))

Разработчик
Профессор Л.И.Донец

Оценочные материалы рассмотрены и утверждены на заседании кафедры
от 11февраля 2026 г., протокол № 10

Донецк 2026г.

Паспорт
оценочных материалов по дисциплине
Управление карьерой
(наименование дисциплины)

Перечень компетенций, формируемых в результате освоения дисциплины (модуля) или практики

№ п/п	Код и наименование контролируемой компетенции	Контролируемые разделы (темы) дисциплины, практики	Этапы формирования (семестр изучения)
1	ПК-7 Способен осуществлять деятельность по развитию персонала	Тема 1. Понятие, виды и стадии карьеры персонала	1
		Тема 2. Мотивация карьеры персонала	
		Тема 4. Стадии развития карьеры: проблемы и пути их решения	
		Тема 6. Организационное управление карьерой	
		Тема 7. Оценка потенциала и аттестация персонала	
		Тема 6. Организационное управление карьерой	
		Тема 7. Оценка потенциала и аттестация персонала	

Показатели и критерии оценивания компетенций, описание шкал оценивания

Таблица 2 – Показатели оценивания компетенций

№ п/п	Код контролируемой компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Контролируемые разделы (темы) дисциплины, практики	Наименование оценочного средства
1	ПК-7. Способен осуществлять деятельность по развитию персонала	ИД-1ПК-7. Организует и проводит мероприятия по развитию и построению профессиональной карьеры персонала	Тема 1. Понятие, виды и стадии карьеры персонала	Собеседование (устный опрос), тест
			Тема 2. Мотивация карьеры персонала	Собеседование (устный опрос), тест
			Тема 4. Стадии развития карьеры: проблемы и пути их решения	Собеседование (устный опрос), тест, реферат
			Тема 6. Организационное управление карьерой	Собеседование (устный опрос), тест, контрольная работа (ТМК 1)
			Тема 7. Оценка потенциала и аттестация персонала	Собеседование (устный опрос), тест
		ИД-2ПК-7 Организует обучение персонала	Тема 2. Мотивация карьеры персонала	Собеседование (устный опрос), тест
			Тема 5. Обучение и развитие персонала	Собеседование (устный опрос), тест, реферат

№ п/п	Код контролируемой компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Контролируемые разделы (темы) дисциплины, практики	Наименование оценочного средства
			Тема 6. Организационное управление карьерой	Собеседование (устный опрос), тест
		ИД-3ПК-7 Организует адаптацию и стажировку персонала	Тема 5. Обучение и развитие персонала	Собеседование (устный опрос), тест
			Тема 6. Организационное управление карьерой	Собеседование (устный опрос), тест, реферат
			Тема 7. Оценка потенциала и аттестация персонала	Собеседование (устный опрос), тест

Талица 3 -Критерии и шкала оценивания по оценочному материалу «Собеседование (устный опрос)»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
2-2,1	Ответы на поставленные вопросы излагаются логично, последовательно и не требуют дополнительных пояснений. Полно раскрываются причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Делаются обоснованные выводы. Соблюдаются нормы литературной речи (количество правильных ответов > 90%)
2-1,1	Ответы на поставленные вопросы излагаются систематизировано и последовательно. Базовые понятия используются, но в недостаточном объеме. Материал излагается уверенно. Раскрыты причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Демонстрируется умение анализировать материал, однако не все выводы носят аргументированный и доказательный характер. Соблюдаются нормы литературной речи (количество правильных ответов >70%)
1-0,6	Допускаются нарушения в последовательности изложения. Неполно раскрываются причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Демонстрируются поверхностные знания вопроса, с трудом решаются конкретные задачи. Имеются затруднения с выводами. Допускаются нарушения норм литературной речи (количество правильных ответов >50%)
0,5-0	Материал излагается непоследовательно, сбивчиво, не представляет определенной системы знаний по дисциплине. Не раскрываются причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Не проводится анализ. Выводы отсутствуют. Ответы на дополнительные вопросы отсутствуют. Имеются заметные нарушения норм литературной речи (количество правильных ответов <50%)

Таблица 4 -Критерии и шкала оценивания по оценочному материалу «Реферат»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерии оценивания
10-8,1	Реферат представлен на высоком уровне (студент полно осветил рассматриваемую проблематику, привел аргументы в пользу своих суждений, владеет профильным понятийным (категориальным) аппаратом и т.п.)
8-6,1	Реферат представлен на высоком уровне (студент представлен на среднем уровне (студент в целом осветил рассматриваемую проблематику, привел аргументы в пользу своих суждений, допустив некоторые неточности и т.п.)
6-3,1	Реферат представлен на низком уровне (студент представлен на низком уровне (студент допустил существенные неточности, изложил материал с ошибками, не владеет в достаточной степени профильным категориальным аппаратом и т.п.)
3-0	Реферат представлен на неудовлетворительном уровне или не представлен (студент не готов, не выполнил задание и т.п.)

Таблица 5- Критерии и шкала оценивания по оценочному материалу «Тесты»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерии оценивания
5-3,1	Тестовые задания выполнены на высоком уровне (правильные ответы даны на 75-100% вопросов)
3-2,1	Тестовые задания выполнены на низком уровне (правильные ответы даны на 50-74% вопросов)
2-0	Тестовые задания выполнены на неудовлетворительном уровне (правильные ответы даны менее чем 50% вопросов)

Таблица 6 - Критерии и шкала оценивания по оценочному материалу «Контрольная работа по смысловому модулю 1,2 и 3» (ТМК 1, ТМК 2)

Шкала оценивания (интервал баллов)[2]	Критерий оценивания
10-8,1	Контрольная работа выполнена на высоком уровне (правильные ответы даны на 90-100% вопросов/задач)
8-5,1	Контрольная работа выполнена на среднем уровне (правильные ответы даны на 75-89% вопросов/задач)
5-2,1	Контрольная работа выполнена на низком уровне (правильные ответы даны на 60-74% вопросов/задач)
2-0	Контрольная работа выполнена на неудовлетворительном уровне (правильные ответы даны менее чем 60%)

Таблица 7 - Перечень оценочных материалов по дисциплине «Управление карьерой»

№ п/п	Наименование оценоч-ного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде
1	Собеседование (устный опрос)	Средство контроля, организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемой учебной дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний обучающегося по ой дисциплине или определенному разделу, теме, проблеме и т.п.	Вопросы по темам/разделам ой дисциплины
2	Реферат	Продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой краткое изложение в письменном виде полученных результатов теоретического анализа определенной научной (о-исследовательской) темы, где автор раскрывает суть исследуемой проблемы, приводит различные точки зрения, а также собственные взгляды на нее.	Темы рефератов
3	Тест	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося	Фонд тестовых заданий
4	Контрольная работа (ТМК)	Средство проверки умений применять полученные знания для решения задач определенного типа по теме, разделу или ой дисциплине.	Комплект контрольных заданий по вариантам

Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков

средстве, используемом в ходе изучения дисциплины «Типология поведения в бизнесе» для контроля результатов обучения.

Оценивание знаний, умений и навыков по дисциплине осуществляется посредством использования следующих видов оценочных средств:

- устный опрос;
- тестирование по смысловым модулям;
- контрольная работа по дисциплине

Для выполнения заданий, предусмотренных оценочными материалами, обучающийся должен пройти предварительную теоретическую и практическую подготовку на лекционных и практических занятиях, а также при самостоятельном изучении литературных источников.

Текущий контроль знаний обучающихся осуществляется на основании оценки систематичности и активности по каждой теме программного материала дисциплины.

Текущий контроль знаний осуществляется с помощью собеседования и тестов по каждой теме и расчетно-графических работ, предусмотренных для отдельных тем дисциплины.

Устный опрос – это произвольная беседа или целенаправленное собеседование, позволяющее оценить уровень знаний по теме, разделу или дисциплине в целом. Представленные вопросы для собеседования (устного опроса) позволяют оценить уровень

знаний студентов, полученных при изучении лекционного материала по каждой теме дисциплины.

Тест – это система контрольных заданий определенной формы и содержания, позволяющих объективно оценить уровень знаний по теме, разделу или дисциплине в целом. Представленные тестовые задания позволяют оценить уровень знаний студентов и имеют только один верный ответ.

Контрольная работа предназначена для углубления и расширения знаний по изучаемой дисциплине. Выполненная работа должна быть защищена студентом. Студенты, не выполнившие контрольную работу, к сдаче экзамена не допускаются.

Работа должна быть оформлена в печатном виде, удобна для проверки и хранения.

Она должна показать умение и способности студента самостоятельно искать новую информацию, анализировать и обобщать собранный материал в рамках проводимого исследования.

Контрольная работа в большей степени носит теоретический характер, следовательно, важнейшее требование – самостоятельность ее выполнения. Если в процессе рецензирования обнаружится, что это требование не соблюдено, работа положительной оценки не получит и будет возвращена на доработку. Контрольная работа предназначена для углубления и расширения знаний по изучаемой дисциплине. Выполненная работа должна быть защищена студентом. Студенты, не выполнившие контрольную работу, к сдаче экзамена не допускаются.

Работа должна быть оформлена в печатном виде, удобна для проверки и хранения.

Она должна показать умение и способности студента самостоятельно искать новую информацию, анализировать и обобщать собранный материал в рамках проводимого исследования.

Контрольная работа выполняется студентом в сроки, предусмотренные учебным планом и графиком учебного процесса.

Типовая структура контрольной работы в общем виде включает: титульный лист, содержание, введение, основную часть, заключение, список литературы, приложения.

Во введении обосновывается актуальность исследуемой темы в теоретическом и практическом плане, определяется цель и задачи контрольной работы.

В основной части рассматривается содержание темы на основе обобщения правовых и литературных источников и дается анализ современного состояния исследуемого предмета.

Выполняя работу, необходимо продемонстрировать умение правильно, коротко и четко излагать усвоенный материал, выделяя основные положения. Не следует включать материалы, не имеющие прямого отношения к рассматриваемой теме.

В заключении контрольной работы подводятся итоги исследования, формулируются основные выводы.

Список литературы должен включать не менее 7 источников (расположенных в алфавитном порядке). Причем, приводятся только те источники, которые реально были использованы в процессе написания контрольной работы.

Приложения оформляются по необходимости и могут содержать схемы, таблицы, рисунки (например, бланки деклараций), данные статистики, не вошедшие в контрольную работу. Требования к оформлению контрольной работы.

Объем контрольной работы – не менее 5 и не более 8 страницпечатного текста.

Контрольная работа оформляется на стандартных листах формата А4 (на одной стороне каждого листа). Поля: верхнее, нижнее - 2 см., левое – 2,5 см., правое - 1,5 см.; шрифт TimesNewRoman, кегль 14, межстрочный интервал одинарный, выравнивание по ширине, расстояние между буквами обычное, абзацный отступ - 1,25 см.

Контрольная работа в большей степени носит теоретический характер, следовательно, важнейшее требование – самостоятельность ее выполнения. Если в

процессе рецензирования обнаружится, что это требование не соблюдено, работа положительной оценки не получит и будет возвращена на доработку

Таблица 8 - Система начисления баллов

№	Виды работ	Баллы
1	Устный опрос по теме (темы 1--6)	28
3	Тестирование по смысловым модулям	30
4	Контрольная работа по теме 1	10
5	Контрольная работа по теме 3	12
6.	Кейс-задачи по теме 6	10
Дополнительно:		
1	Подготовка научных публикаций	10

Таблица 9 - Распределение баллов, которые получают обучающиеся

Максимальное количество баллов за текущий контроль и самостоятельную работу							**Максимальная сумма в балах**
Смысловой модуль 1				**Смысловой модуль 2**			
Т1	Т2	Т3	Т4	Т5	Т6	Т7	100
12	12	12	14	10	25	15	

Примечание. Т1, Т2, … Т7 – номера тем соответствующих смысловых модулей

Таблица 10 - Государственная шкала оценивания академической успеваемости

Сумма баллов за все виды учебной деятельности	По государственной шкале	Определение
60-100	«Зачтено»	Правильно выполненная работа. Может быть незначительное количество ошибок
0-59	«Не зачтено»	Неудовлетворительно, с возможностью повторной аттестации

Перечень оценочных материалов

Вопросы для текущего модульного контроля

1. Руководитель HR-отдела поручил Вам выявить кандидатов на должность юрисконсульта. На первом этапе Вам поручено выявить основные карьерные цели претендентов. Перечислите карьерные цели, по которым осуществите группировку кандидатов.
2. В компанию трудоустроилась группа молодых сотрудников-выпускников вуза. К Вам, менеджеру по управлению персоналом, обратилось руководство с просьбой направить им материал о видах карьеры в компании. Что Вы укажете в материале?
3. Ваша компания находится на этапе слияния с другой фирмой и ставит перед Вами задачу определения пула руководителей, которые будут продолжать работу в объединенной организации. На одном из этапов Вас просят выделить и охарактеризовать типы карьеры руководителей? Перечислите и опишите указанные типы.

4. Руководство компании решило организовать выступление сотрудников HR-отдела для остальных работников на тему «Управление карьерой», при этом каждому выступающему поручено подготовить определенный раздел. Вас просят рассказать об основных этапах карьеры. Какую информацию будет содержать Ваше выступление?
5. Ваша компания столкнулась с проблемой постоянно снижающейся производительности труда. На совещании руководителей компании прозвучало предложение об организации опроса сотрудников по изучению удовлетворенности персонала прямыми и косвенными мотивационными факторами. Перечислите и сгруппируйте мотивационные факторы согласно теории Ф. Герцберга, исследование которых должно войти в опрос.
6. К Вам обратился сотрудник компании, работающий в данной фирме почти 5 лет в бухгалтерии на разных должностях. Он сказал, что, несмотря на достаточно продолжительную работу в данной сфере, ему хотелось бы сменить область деятельности, но он так и не может сделать выбор. Используя теорию личностных ориентаций Дж. Голланда, расскажите сотруднику о возможных вариантах профессий и видах деятельности, исходя из его личных качеств и предпочтений.
7. К Вам обратился сотрудник компании, работающий в данной фирме в отделе снабжения специалистом по взаимодействию с поставщиками. Его постоянно не покидает ощущение, что данная работа ему чужда. Используя теорию якорей карьеры Э. Шейна, расскажите сотруднику о возможных карьерных ориентациях.
8. В компанию трудоустроился сотрудник, являющийся студентом вуза и не имевший до этого опыта работа. Какие карьерные кризисы могут его ожидать?
9. Сотрудник компании оказался в затянувшемся кризисе «середины карьеры». Полностью неудовлетворенный работой сотрудника начальник просит Вас рассмотреть варианты возможных кадровых перемещений. Какие типы кадровых передвижений могут быть возможны?
10. Один из приоритетов Вашей компании – сохранение сотрудников компании, которые обладают большим опытом работы в фирме, находятся на «пике» своей карьеры и помощь им в случае возникновения проблемных ситуаций. Укажите и опишите карьерные кризисы, с которыми могут столкнуться работники на стадии совершенствования.

Проблемные ситуации

1. «Адаптация новичка». Оцените первый день работы нового сотрудника и действия руководителя.
2. «Синдром эмоционального выгорания». Дайте оценку мероприятиям руководства, укажите ошибки в поведении сотрудника.

Примеры вопросов для обсуждения:

1. Что является внутренним побуждением к продвижению в организации?
2. Перечислите объективные факторы должностного продвижения в организации.
3. Как можно определить «якорь» карьеры?
4. Раскройте роль профессиональной ориентации в развитии карьеры персонала.
5. Какие типы личностной ориентации при выборе карьеры вы можете назвать?

Кейсы

1. Начальник одного из отделов компании обратился к Вам, HR-менеджеру, с проблемой, которая выражается в негативных изменениях трудового поведения одного из сотрудников отдела: снижается продуктивность, интерес к работе пропал, частые просьбы отпустить с работы до конца рабочего времени. Вы в первую очередь подумали о развитии синдрома эмоционального выгорания. Расскажите об основных стадиях данного процесса, используя модель Дж. Гринберга.
2. Перед Вами стоит задачи оценить потенциал сотрудников для формирования выдвижения на руководящие позиции сотрудников из числа кадрового резерва.

Перечислите и опишите суть методов оценки потенциала сотрудников, которые могут быть применены.

3. Ваша компания осуществляет поиск начальника отдела продаж, Принято решение провести оценку кандидатов на основе результатов интервью по компетенциям. Перечислите и опишите основные этапы предстоящей работы.
4. Руководство компании, в которой Вы являетесь HR-директором, узнало о том, что компания-конкурент для оценки персонала использует процедуру ассессмент-центра. Возник вопрос целесообразности внедрения данной системы в Вашей фирме. Перечислите основные задачи, которые поможет решить ассессмент-центр, и преимущества, которые будут получены от его использования.
5. На предстоящем совещании, куда приглашены Вы в качестве директора по персоналу, будут обсуждаться вопросы финансирования мероприятий, направленных на развитие персонала. С одной стороны, генеральный директор компании придерживается мнения о низком эффекте вложений; с другой – начальники подразделений говорят, что их сотрудники не желают тратить время на «бесполезные курсы и тренинги». Аргументируйте важность финансирования мероприятий, перечислив преимущества развития персонала для организации и работников.
6. Вам необходимо подать заявку о включении в смету расходов на следующий год мероприятий по повышению квалификации. Отдел бюджетирования просит Вас сделать максимально подробную классификацию форм повышения квалификации в целях удобства учета расходов. Классифицируйте и опишите формы повышения квалификации.
7. Ваша компания занимается производством и реализации продукта, спрос на который значительно вырос за последний год. В кратчайшие сроки были наняты новые сотрудники, которые не в полной мере готовы решать возложенные на них производственные задачи, но руководство компании готово использовать внутренние ресурсы и организовать обучение без отрыва от производства. Предложите и опишите методы обучения новых сотрудников без отрыва от производства.
8. Ваша компания занимается производством и реализации продукта, спрос на который значительно вырос за последний год. В кратчайшие сроки были наняты новые сотрудники, которые не в полной мере готовы решать возложенные на них производственные задачи, но руководство компании готово инвестировать средства в их обучение. Предложите и опишите методы обучения новых сотрудников с отрывом от производства.
9. В компании, в которой Вы занимаете должность директора по персоналу, возник вопрос целесообразности создания и построения системы управления карьерой сотрудников. Генеральный директор просит Вас обосновать необходимость данной системы. Укажите преимущества планирования и развития карьеры для сотрудников и организации.
10. В Вашу компанию за недавний период устроилось на работу значительное число выпускников вуза. К Вам, HR-менеджеру, обратился директор по персоналу с просьбой рассказать новым сотрудникам об индивидуальном планировании карьеры. Перечислите и опишите этапы индивидуального планирования карьеры.
11. HR-менеджер принес Вам на согласование карьерограммы сотрудников компания. Рассмотрев их, Вы поняли, что карьерограммы содержат только сведения о текущей должности и желаемые в дальнейшем позиции с указанием ориентировочных сроков перемещений. Укажите, какие разделы должна содержать карьерограмма и каково их содержание.
12. В Вашей компании на протяжении многих лет одним из основных элементов системы обучения сотрудников являлось наставничество. В целях расширения пула

наставников, Вам необходимо провести отбор из числа кандидатов на данную роль. Какие критерии Вы будете рассматривать при решении данной задачи?

Типовые тестовые задания:

1. Методы обучения персонала на рабочем месте:
    a. ученичество, предварительное обучение, обучение на рабочем месте, обучение вне работы
    b. метод усложняющихся заданий, ротация, производственный инструктаж, делегирование полномочий
    c. ученичество, ротация, делегирование полномочий
    d. лекции, семинары, деловые игры, тренинги, кейс-стади
2. Методы обучения персонала вне рабочего места:
    a. ученичество, предварительное обучение, обучение на рабочем месте
    b. метод усложняющихся заданий, ротация, производственный инструктаж, делегирование полномочий
    c. ученичество, ротация, делегирование полномочий
    d. лекции, семинары, деловые игры, тренинги, кейс-стади
3. Оценка персонала:
    a. процедура определения соответствия работников занимаемой должности
    b. выражение отношения к достижениям и недостаткам работников в процессе их трудовой деятельности
    c. деятельность по подтверждению соответствия квалификации персонала установленным требованиям или профессиональным стандартам
    d. оценка относительно наилучшего работника, выбранного за эталон
4. Методы оценки потенциала:
    a. ранжирование, балльная оценка, шкальный метод, сравнение по парам, коэффициентный метод
    b. балльная оценка, шкальный метод, ранжирование, метод оценочных центров
    c. интервью, характеристика, тестирование, метод оценочных центров
    d. ранжирование, сравнение по парам, характеристика, биографический метод
5. Развитие персонала:
    a. обучение после получения работниками основного образования
    b. мероприятия, способствующие полному раскрытию личного потенциала работников
    c. приобретение работниками фундаментальных знаний
    d. использование фундаментальных знаний в конкретных условиях

Вопросы к зачету по дисциплине «Управление карьерой»

1. Что представляет собой карьера как объект управления? Обоснуйте свой ответ.
2. Сформулируйте свое авторское понимание «управление карьерой – это …»
3. В чем состоят особенности различных типов деловой карьеры?
4. Кого является субъектами управления карьерой? В чем состоят их интересы?
5. Охарактеризуйте основные концепции развития и управления карьерой персонала.
6. Раскройте основные принципы системного подхода к управлению карьерой.
7. Дайте сравнительную характеристику понятия «карьерная среда и «карьерное пространство».
8. Каково содержание мотивации работников к труду?
9. Дайте характеристику понятию «потребность», раскройте механизмы возникновения потребности.
10. Приведите примеры социальных потребностей
11. Раскройте содержание мотива как категории.

12. Раскройте сущность установки как неосознанного мотива.
13. В чем состоят особенности осознанных мотивов?
14. Охарактеризуйте основные стадии процесса мотивации.
15. В чем состоят особенности процесса демотивации на разных стадиях ее развития?
16. Обоснуйте влияние ценностных ориентаций сотрудника на карьеру («якорь карьеры»).
17. Проиллюстрируйте различные «якоря карьеры» (по Э. Шейну) конкретными примерами.
18. Как влияет, на Ваш взгляд, модель Е.А. Климова «Хочу-Могу-Надо» на выбор профессии?
19. Какие мотивы личной карьеры, на Ваш взгляд, занимают приоритетное место в развитии карьеры?
20. Как влияет тип личности на развитие карьеры? Приведите примеры.
21. Каково содержание мотивации работников к труду?
22. Дайте характеристику понятию «потребность», раскройте механизмы возникновения потребности.
23. Приведите примеры социальных потребностей
24. Раскройте содержание мотива как категории.
25. Раскройте сущность установки как неосознанного мотива.
26. В чем состоят особенности осознанных мотивов?
27. Охарактеризуйте основные стадии процесса мотивации.
28. В чем состоят особенности процесса демотивации на разных стадиях ее развития?
29. Обоснуйте влияние ценностных ориентаций сотрудника на карьеру («якорь карьеры»).
30. Проиллюстрируйте различные «якоря карьеры» (по Э. Шейну) конкретными примерами.
31. Как влияет, на Ваш взгляд, модель Е.А. Климова «Хочу-Могу-Надо» на выбор профессии?
32. Какие мотивы личной карьеры, на Ваш взгляд, занимают приоритетное место в развитии карьеры?
33. Как влияет тип личности на развитие карьеры? Приведите примеры
34. В каких направлениях профессиональная карьера реализуется внутри организации?
35. Сформулируйте определение понятия «кадровое планирование».
36. Сформулируйте основное правила кадрового планирования.
37. Назовите и охарактеризуйте виды кадрового планирования.
38. В чем отличия долгосрочного и краткосрочного кадрового планирования?
39. Что представляет собой оперативный план работы с персоналом?
40. Какую информацию необходимо собрать для разработки оперативного плана работы с персоналом?
41. В чем состоят основные задачи развития персонала?
42. Какие проблемы возникают при вхождении сотрудника в организацию?
43. Какие способы целесообразно использовать для решения проблем вхождения сотрудника в организацию?
44. Раскройте содержание понятия «адаптация».
45. Какое значение имеет программа адаптации и в чем состоят ее структурные особенности?
46. Охарактеризуйте основные типы индивидуальной адаптации.
47. Как влияет обучение на развитие персонала?