

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Гнатюк Сергей Иванович
Должность: Первый проректор
Дата подписания: 20.05.2025 08:52:23
Уникальный программный ключ:
5ede28fe5b714e680817c5c132d4ba793a6b4421

Министерство сельского хозяйства Российской Федерации

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ЛУГАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ К.Е. ВОРОШИЛОВА»**

«Утверждаю»

Декан факультета экономики и управления АПК

Шевченко М.Н. _____

« 30 » _____ 06 _____ 2023 г

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

по дисциплине «Мотивация и карьерная навигация»
для направления подготовки 38.03.01 Экономика
направленность (профиль) Управление финансами в АПК

Год начала подготовки – 2023

Квалификация выпускника – бакалавр

Луганск, 2023

Рабочая программа составлена с учетом требований:

- порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, утвержденного приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 06.04.2021 № 245;
- федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.03.01 Экономика, утвержденного приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 12.08.2020 № 954

Преподаватели, подготовившие рабочую программу:

Доцент _____ **Л.И.Дубравина**

Рабочая программа рассмотрена на заседании кафедры экономики предприятия и управления трудовыми ресурсами в АПК (протокол № 10 от 13.06.2023).

Заведующий кафедрой _____ **В.Н. Гончаров**

Рабочая программа рекомендована к использованию в учебном процессе методической комиссией факультета экономики и управления АПК (протокол № 11 от 26.06.2023).

Председатель методической комиссии _____ **А.В. Худолей**

Руководитель основной профессиональной образовательной программы _____ **А.В.Худолей**

1. Предмет. Цели и задачи дисциплины, её место в структуре образовательной программы

Предметом дисциплины является изучение и формирование у обучающихся основ мотивации и карьерной навигации

Целью дисциплины «Мотивация и карьерная навигация» является формирование у обучающихся компетенции, позволяющей им управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни.

Задачи изучения дисциплины:

- систематизировать знания студентов о современных подходах к мотивации личности работника и организации управления его карьерой;
- сформировать представление о факторах успешной карьеры, этапах её развития и карьерном потенциале личности;
- сформировать навыки планирования своей карьеры, карьерного самоменеджмента, развития своего карьерного потенциала;
- сформировать навыки эффективного использования времени и других ресурсов при решении поставленных задач;
- выработать у студентов умение адекватно оценивать свои ресурсы и их пределы (личностных, ситуативных, временных и т.д.), а также использовать эти знания для успешного выполнения порученной работы.

Место дисциплины в структуре образовательной программы.

Дисциплина «Мотивация и карьерная навигация» относится к дисциплинам обязательной части (Б1.О.35) основной профессиональной образовательной программы высшего образования. (далее – ОПОП ВО).

Основывается на базе дисциплин: «Введение в профессиональную деятельность»; «Лидерство и формирование команды», «Агроменеджмент».

Дисциплина читается в 7 семестре, поэтому предшествует блоку 3 Государственная итоговая аттестация «Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы» (Б3.01).

2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Коды компетенций	Формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
УК -6	Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК-6.1 Применяет знание о своих ресурсах и их пределах (личностных, ситуативных, временных и т.д.), для успешного выполнения порученной работы	знать: состояние своих ресурсов, их пределы (личностных, временных и т.д.), характер их влияния на успешность выполнения порученной работы; уметь: применять знания о своих ресурсах и их пределах (личностных, ситуативных, временных и т.д.) для успешного

Коды компетенций	Формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
			выполнения порученной работы; владеть: навыками применения знаний о своих ресурсах и их пределах (личностных, ситуативных, временных и т.д.) для успешного выполнения порученной работы
		УК-6.2 Понимает важность планирования перспективных целей собственной деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда	знать: способы планирования перспективных целей собственной деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда; уметь: планировать перспективные цели собственной деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда; владеть: навыками планирования перспективных целей собственной деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда
		УК-6.3 Реализует намеченные цели деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста,	знать: способы реализации намеченных целей деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы

Коды компетенций	Формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
		временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда	развития деятельности и требований рынка труда; уметь: реализовывать намеченные цели деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда; владеть: приемами и способами реализации намеченных цели деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда
		УК-6.4 Критически оценивает эффективность использования времени и других ресурсов при решении поставленных задач, а также относительно полученного результата	знать: критерии и показатели оценивания эффективности использования времени и других ресурсов при решении поставленных задач, а также относительно полученного результата; уметь: оценивать эффективность использования времени и других ресурсов при решении поставленных задач, а также относительно полученного результата; владеть: навыками оценивания эффективности использования времени и других ресурсов при решении поставленных задач, а также относительно полученного результата

3. Объём дисциплины и виды учебной работы

Виды работ	Очная форма обучения		Заочная форма обучения	Очно-заочная форма обучения
	всего	объём часов	всего	всего
		7 семестр	6 семестр	9 семестр
Общая трудоёмкость дисциплины, зач.ед./часов, в том числе:	2/72	2/72	2/72	2/72
Контактная работа, часов:	24	24	8	14
- лекции	8	8	4	6
- практические (семинарские) занятия	16	16	4	8
- лабораторные работы	-	-	-	-
Самостоятельная работа, часов	48	48	64	58
Контроль, часов	-	-	-	-
Вид промежуточной аттестации (зачёт, экзамен)	зачет	зачет	зачет	зачет

4. Содержание дисциплины

4.1. Разделы дисциплины и виды занятий (тематический план).

№ п/п	Раздел дисциплины	Л	ПЗ	ЛР	СРС
Очная форма обучения					
1.	Тема1. Современный взгляд на карьеру	2		-	5
2.	Тема 2. Карьера как процесс и результат профессионального развития	2	2	-	5
3.	Тема 3. Планирование собственной карьеры		2	-	6
4.	Тема4. Факторы успешной карьеры		2	-	6
5.	Тема 5. Карьерный потенциал личности	2	2	-	5
6.	Тема 6. Развитие карьерного потенциала личности		2	-	5
7.	Тема 7. Карьерный самоменеджмент		2	-	5
8.	Тема 8. Современные подходы к трудовой мотивации	2	2	-	5
9.	Тема 9. Мотивация карьеры		2		6
	Всего	8	16		48

Заочная форма обучения					
1.	Тема1. Современный взгляд на карьеру	2		-	7
2.	Тема 2. Карьера как процесс и результат профессионального развития			-	7
3.	Тема 3. Планирование собственной карьеры		2	-	7
4.	Тема4. Факторы успешной карьеры			-	7
5	Тема 5. Карьерный потенциал личности	2		-	7
6.	Тема 6. Развитие карьерного потенциала личности		2	-	7
7.	Тема 7. Карьерный самоменеджмент			-	7
8.	Тема 8. Современные подходы к трудовой мотивации			-	7
9.	Тема 9. Мотивация карьеры				8
	Всего	4	4		64
Очно-заочная форма обучения					
1.	Тема1. Современный взгляд на карьеру	2		-	7
2.	Тема 2. Карьера как процесс и результат профессионального развития		2	-	7
3.	Тема 3. Планирование собственной карьеры		2	-	7
4.	Тема4. Факторы успешной карьеры			-	7
5	Тема 5. Карьерный потенциал личности	2		-	7
6.	Тема 6. Развитие карьерного потенциала личности		2	-	7
7.	Тема 7. Карьерный самоменеджмент			-	7
8.	Тема 8. Современные подходы к трудовой мотивации	2	2	-	7
9.	Тема 9. Мотивация карьеры				8
	Всего	6	8		58

4.2. Содержание учебной дисциплины.

Тема 1.Объект и предмет учебной дисциплины «Мотивация и карьерная навигация»

Особенности карьеры в современных социально-экономических условиях

Понятие и сущностные признаки карьеры

Типология карьеры

Тема 2. Карьера как процесс и результат профессионального развития

Этапы и стадии карьеры

Модели карьеры

Критерии успешной и эффективной карьеры

Взаимосвязь профессионального самоопределения и карьеры

Тема 3. Планирование собственной карьеры

Понятие личной карьеры. Выбор карьеры

Формирование целей карьеры

Разработка плана карьеры

Тема 4. Факторы успешной карьеры

Внутренние факторы карьеры

Внешние факторы карьеры

Гендерные факторы карьеры

Влияние рынка труда на карьеру сотрудника

Тема 5. Карьерный потенциал личности

Влияние личностных качеств сотрудника на его карьеру

Карьерный потенциал личности и его структура

Диагностика карьерного потенциала

Карьерные кризисы и барьеры

Тема 6. Развитие карьерного потенциала личности

Оценка потребности в профессиональном развитии и обучении сотрудника

Планирование обучения

Методы и формы обучения

Оценка результатов обучения

Поддержание мотивации к обучению у сотрудника

Тема 7. Карьерный самоменеджмент

Эффективное управление временем как условие карьерного продвижения

Способы и методы управления временем

Ориентация и самопрезентация на рынке труда

Тема 8. Современные подходы к трудовой мотивации

Понятие и сущность мотивации. Виды мотивации

Жизненные цели и ценности в системе мотивации

Содержательные теории мотивации

Процессуальные теории мотивации

Тема 9. Мотивация карьеры

Мотивация как условие построения успешной карьеры

Факторы мотивации карьеры

Мотивационный подход к оценке карьеры

4.3. Перечень тем лекций.

№ п/п	Тема лекции	Объём, ч		
		форма обучения		
		очная	заочная	очно- заочная
1.	Тема лекционного занятия 1. Современный взгляд на карьеру	2	2	2
2.	Тема лекционного занятия 2. Карьера как процесс и результат профессионального развития	2		
3.	Тема лекционного занятия 3. Карьерный потенциал личности	2	2	2

4.	Тема лекционного занятия 4. Современные подходы к трудовой мотивации	2		2
5.	Тема лекционного занятия 1. Современный взгляд на карьеру	2	2	
Всего.		8	6	6

4.4. Перечень тем практических занятий (семинаров)

№ п/п	Тема практического занятия (семинара)	Объём, ч		
		форма обучения		
		очная	заочная	очно-заочная
1.	Тема практического занятия 1. Современный взгляд на карьеру			
2.	Тема практического занятия 2. Карьера как процесс и результат профессионального развития	2		2
3.	Тема практического занятия 3. Планирование собственной карьеры	2	2	2
4.	Тема практического занятия 4. Факторы успешной карьеры	2		
5.	Тема практического занятия 5. Карьерный потенциал личности	2		
6.	Тема практического занятия 6. Развитие карьерного потенциала личности	2	2	2
7.	Тема практического занятия 7. Карьерный самоменеджмент	2		
8.	Тема практического занятия 8. Современные подходы к трудовой мотивации	2		2
9.	Тема практического занятия 9. Мотивация карьеры	2		
Всего		16	4	8

4.5. Перечень тем лабораторных работ

Лабораторные работы не предусмотрены.

4.6. Виды самостоятельной работы студентов и перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся

4.6.1. Подготовка к аудиторным занятиям

Материалы лекций являются основой для изучения теоретической части дисциплины и подготовки студента к практическим занятиям.

При подготовке к аудиторным занятиям студент должен:

- изучить рекомендуемую литературу;
- просмотреть самостоятельно дополнительную литературу по изучаемой теме.

Основной целью практических занятий является изучение отдельных наиболее сложных и интересных вопросов в рамках темы, а также контроль за степенью усвоения пройденного материала и ходом выполнения студентами самостоятельной работы.

4.6.2. Перечень тем курсовых работ (проектов)

Курсовые работы (проекты) не предусмотрены.

4.6.3. Перечень тем рефератов, расчетно-графических работ

Рефераты, расчетно-графические работы не предусмотрены

4.6.4. Перечень тем и учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся

№ п/п	Тема самостоятельной работы	Учебно-методическое обеспечение	Объём, ч		
			форма обучения		
			очная	заочная	очно-заочная
1.	Современный взгляд на карьеру	1.Бобина, Н. В. Самоменеджмент : учебное пособие / Н. В. Бобина, Л. А.	7	7	5
2.	Карьера как процесс и результат профессионального развития	Каменская, И. Ю. Столярова. — Сочи : СГУ, 2020. — 184 с. —	7	7	5
3	Планирование собственной карьеры	Текст : электронный // Лань : электронно-	7	7	6
4.	Факторы успешной карьеры	библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/172179 (дата обращения: 24.03.2023).	7	7	6
5.	Карьерный потенциал личности	— Режим доступа: для авториз. пользователей.	7	7	5
6.	Развитие карьерного потенциала личности	— Режим доступа: для авториз. пользователей.	7	7	5
7.	Карьерный самоменеджмент	2.Голованова, И. И. Саморазвитие и	7	7	5
8.	Современные подходы к трудовой мотивации	планирование карьеры : учебное пособие / И. И. Голованова. — Казань : КФУ, 2013. — 196 с. — ISBN 978-5-00019-055-5. — Текст :	7	7	5
9.	Мотивация карьеры	электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/72811 (дата обращения: 24.03.2023). — Режим доступа: для авториз. пользователей.	8	8	6
Всего			48	64	58

4.6.5. Другие виды самостоятельной работы студентов.

Не предусмотрено.

4.7. Перечень тем и видов занятий, проводимых в интерактивной форме

№ п/п	Форма занятия	Тема занятия	Интерактивный метод	Объем, ч
-------	---------------	--------------	---------------------	----------

1.	Лекция	Карьера как процесс и результат профессионального развития	Интерактивная лекция	2
2.	Практические занятия	Карьерный самоменеджмент	Дискуссии, дебаты	2

5. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Полное описание фонда оценочных средств текущей и промежуточной аттестации обучающихся с перечнем компетенций, описанием показателей и критериев оценивания компетенций, шкал оценивания, типовые контрольные задания и методические материалы представлены в приложении к настоящей программе.

6. Учебно-методическое обеспечение дисциплины

6.1. Рекомендуемая литература

6.1.1. Основная литература

№ п/п	Автор, название, место издания, изд-во, год издания, количество страниц	Кол-во экз. в библ.
1.	Бобина, Н. В. Самоменеджмент : учебное пособие / Н. В. Бобина, Л. А. Каменская, И. Ю. Столярова. — Сочи : СГУ, 2020. — 184 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/172179 (дата обращения: 24.03.2023). — Режим доступа: для авториз. пользователей.	Электронный ресурс
2.	Захарова, Т. И. Мотивация трудовой деятельности : учебно-методическое пособие / Т. И. Захарова, С. В. Гаврилова. — Москва : ЕАОИ, 2010. — 264 с. — ISBN 978-5-374-00388-8. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/126419 (дата обращения: 25.03.2023). — Режим доступа: . для авториз. пользователей.	Электронный ресурс

6.1.2. Дополнительная литература

№ п/п	Автор, название, место издания, изд-во, год издания, количество страниц
1.	Глухова, Е. С. Самоменеджмент : учебное пособие / Е. С. Глухова, С. А. Козлова. — Томск : ТГУ, 2017. — 60 с. — ISBN 978-5-94621-598-5. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/105116 (дата обращения: 24.03.2023). — Режим доступа: для авториз. пользователей.
2.	Голованова, И. И. Саморазвитие и планирование карьеры : учебное пособие / И. И. Голованова. — Казань : КФУ, 2013. — 196 с. — ISBN 978-5-00019-055-5. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/72811 (дата обращения: 24.03.2023). — Режим доступа:

	для авториз. пользователей.
3.	Родионова, Ю. В. Мотивация трудовой деятельности : учебное пособие / Ю. В. Родионова. — Нижний Новгород : ННГУ им. Н. И. Лобачевского, 2019. — 57 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/144775 (дата обращения: 25.03.2023). — Режим доступа: для авториз. пользователей.
4.	Спивак, В. А. Методология и стратегия самоменеджмента : монография / В. А. Спивак. — Москва : Креативная экономика, 2018. — 342 с. — ISBN 978-5-91292-217-6. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/116002 (дата обращения: 24.03.2023). — Режим доступа: для авториз. пользователей.
5.	Глухова, Е. С. Самоменеджмент : учебное пособие / Е. С. Глухова, С. А. Козлова. — Томск : ТГУ, 2017. — 60 с. — ISBN 978-5-94621-598-5. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/105116 (дата обращения: 24.03.2023). — Режим доступа: для авториз. пользователей.

6.1.3. Периодические издания

Не предусмотрены.

6.1.4. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Методические указания находятся в стадии разработки

6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее - сеть «Интернет»), необходимых для освоения дисциплины

№ п/п	Название интернет-ресурса, адрес и режим доступа
1.	Научная электронная библиотека E-library. [Электронный ресурс]. Режим доступа: www.elibrary.ru (дата обращения: 14.04.2023).
2.	Научная библиотека открытого доступа [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://cyberleninka.ru (дата обращения: 14.04.2023).

6.3. Средства обеспечения освоения дисциплины

6.3.1. Компьютерные обучающие и контролирующие программы

№ п/п	Вид учебного занятия	Наименование программного обеспечения	Функция программного обеспечения
-------	----------------------	---------------------------------------	----------------------------------

			контроль	моделиру- ющая	обучающая
1	Лекционные, практические	Система дистанционного обучения Moodle	+	+	+

6.3.2. Аудио- и видеопособия

Аудио- и видеопособия не предусмотрены.

6.3.3. Компьютерные презентации учебных курсов

Компьютерные презентации учебных курсов не предусмотрены.

7. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

№ п/п	Наименование оборудованных учебных кабинетов, объектов для проведения занятий	Перечень основного оборудования, приборов и материалов
1.	Г-432 – учебная аудитория для проведения лекционных, практических и семинарских занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля, промежуточной аттестации, самостоятельной работы, учебной практики, подготовки и проведения государственной итоговой аттестации	Стол парта – 15 шт., стол 2-х тумб. – 1 шт., стулья учен. – 31 шт., доска – 1 шт., трибуна – 1 шт., шкаф книжный – 1 шт., облучатель рециркулятор – 1 шт.
2.	Г-401 – аудитория для самостоятельной работы и индивидуальных консультаций	Стол преподавательский (однотумбовый) – 10 шт., стол преподавательский (двухтумбовый) – 1 шт., стол аудит. – 1 шт., тумба – 1 шт., стул п/мяг.– 17 шт., шк. для док. – 3 шт., шкаф для од. – 2 шт., калькулят. – 1 шт., облучатель рециркулятор – 1 шт., учебно-методические материалы
3.	Г-401-а – аудитория для самостоятельной работы и индивидуальных консультаций	Стол комп. – 1 шт., стол 2 тумб.– 1 шт., стол аудит. – 1 шт., стол журн. – 1 шт., стул п/мягк.– 7 шт., шкаф для док.– 2 шт., принтер – 2 шт., компьютер – 2 шт.

8. Междисциплинарные связи

Протокол

согласования рабочей программы с другими дисциплинами

Наименование дисциплины, с которой проводилось согласование	Кафедра, с которой проводилось согласование	Предложения об изменениях в рабочей программе. Заключение об итогах согласования
Введение в профессиональную деятельность	Аграрной экономики, управления и права	согласовано
Лидерство и формирование команды	Экономики предприятия и управления трудовыми ресурсами в АПК	согласовано
Агроменеджмент	Кафедра аграрной экономики, управления и права	согласовано

Приложение 1

Лист изменений рабочей программы

[illegible]

Приложение 2

Лист периодических проверок рабочей программы

[illegible]

**МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ЛУГАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ К.Е. ВОРОШИЛОВА»**

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
по дисциплине (модулю) «Мотивация и карьерная навигация»

Направление подготовки: 38.03.01 Экономика

Направленность (профиль): Бухгалтерский учет, анализ и аудит

Уровень профессионального образования: бакалавриат

Год начала подготовки: 2023

1. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ, СООТНЕСЕННЫХ С ИНДИКАТОРАМИ ДОСТИЖЕНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ, С УКАЗАНИЕМ ЭТАПОВ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Код контролируемой компетенции	Формулировка контролируемой компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Этап (уровень) освоения компетенции	Планируемые результаты обучения	Наименование модулей и (или) разделов дисциплины	Наименование оценочного средства	
						Текущий контроль	Промежуточная аттестация
УК-6	Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК-6.1 Применяет знание о своих ресурсах и их пределах (личностных, ситуативных, временных и т.д.), для успешного выполнения порученной работы	Первый этап (пороговый уровень)	знать: состояние своих ресурсов, их пределы (личностных, временных и т.д.), характер их влияния на успешность выполнения порученной работы;	Тема 1. Современный взгляд на карьеру Тема 2. Карьера как процесс и результат профессионального развития Тема 3. Планирование собственной карьеры Тема 4. Факторы успешной карьеры Тема 5. Карьерный потенциал личности Тема 6. Развитие карьерного потенциала личности Тема 7. Карьерный самоменеджмент Тема 8. Современные подходы к трудовой мотивации Тема 9. Мотивация карьеры	Тесты закрытого типа	Зачет

Код контролируемой	Формулировка контролируемой	Индикаторы достижения	Этап (уровень)	Планируемые результаты	Наименование модулей и (или) разделов дисциплины	Наименование оценочного средства	
			Второй этап (продвинутый уровень)	уметь: применять знания о своих ресурсах и их пределах (личностных, ситуативных, временных и т.д.) для успешного выполнения порученной работы;	Тема 1. Современный взгляд на карьеру Тема 2. Карьера как процесс и результат профессионального развития Тема 3. Планирование собственной карьеры Тема 4. Факторы успешной карьеры Тема 5. Карьерный потенциал личности Тема 6. Развитие карьерного потенциала личности Тема 7. Карьерный самоменеджмент Тема 8. Современные подходы к трудовой мотивации Тема 9. Мотивация карьеры	Тесты открытого типа (вопросы для опроса)	Зачет
			Третий этап (высокий уровень)	владеть: навыками применения знаний о своих ресурсах и их пределах (личностных,	Тема 1. Современный взгляд на карьеру Тема 2. Карьера как процесс и результат профессионального развития	Практическое задание	Зачет

Код контро-лируемой	Формулировка контролируемой	Индикаторы достижения	Этап (уровень)	Планируемые результаты	Наименование модулей и (или) разделов дисциплины	Наименование оценочного средства	
				ситуативных, временных и т.д.) для успешного выполнения порученной работы	Тема 3. Планирование собственной карьеры Тема4. Факторы успешной карьеры Тема 5. Карьерный потенциал личности Тема 6. Развитие карьерного потенциала личности Тема 7. Карьерный самоменеджмент Тема 8. Современные подходы к трудовой мотивации Тема 9. Мотивация карьеры		
		УК-6.2 Понимает важность планирования перспективных целей собственной деятельности с учетом условий, средств, личностных	Первый этап (пороговый уровень)	знать: способы планирования перспективных целей собственной деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста,	Тема 1. Современный взгляд на карьеру Тема 2. Карьера как процесс и результат профессионального развития Тема 3. Планирование собственной карьеры Тема4. Факторы успешной карьеры Тема 5. Карьерный потенциал	Тесты закрытого типа	Зачет

Код контролируемой	Формулировка контролируемой	Индикаторы достижения	Этап (уровень)	Планируемые результаты	Наименование модулей и (или) разделов дисциплины	Наименование оценочного средства	
		возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка		временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда;	личности Тема 6. Развитие карьерного потенциала личности Тема 7. Карьерный самоменеджмент Тема 8. Современные подходы к трудовой мотивации Тема 9. Мотивация карьеры		
			Второй этап (продвинутый уровень)	уметь: планировать перспективные цели собственной деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда;	Тема 1. Современный взгляд на карьеру Тема 2. Карьера как процесс и результат профессионального развития Тема 3. Планирование собственной карьеры Тема 4. Факторы успешной карьеры Тема 5. Карьерный потенциал личности Тема 6. Развитие карьерного потенциала личности Тема 7. Карьерный самоменеджмент	Тесты открытого типа (вопросы для опроса)	Зачет

Код контро- лируемой	Формулировка контролируемой	Индикаторы достижения	Этап (уровень)	Планируемые результаты	Наименование модулей и (или) разделов дисциплины	Наименование оценочного средства	
					Тема 8. Современные подходы к трудовой мотивации Тема 9. Мотивация карьеры		
			Третий этап (высокий уровень)	владеть: навыками планирования перспективных целей собственной деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда	Тема 1. Современный взгляд на карьеру Тема 2. Карьера как процесс и результат профессионального развития Тема 3. Планирование собственной карьеры Тема 4. Факторы успешной карьеры Тема 5. Карьерный потенциал личности Тема 6. Развитие карьерного потенциала личности Тема 7. Карьерный самоменеджмент Тема 8. Современные подходы к трудовой мотивации Тема 9. Мотивация карьеры	Практическ ие задания	Экзамен
		УК-6.3 Реализует	Первый этап (пороговый уровень)	знать: способы реализации	Тема 1. Современный взгляд на карьеру	Тесты закрытого типа	Зачет

Код контролируемой	Формулировка контролируемой	Индикаторы достижения	Этап (уровень)	Планируемые результаты	Наименование модулей и (или) разделов дисциплины	Наименование оценочного средства	
		намеченные цели деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда		намеченных целей деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда;	Тема 2. Карьера как процесс и результат профессионального развития Тема 3. Планирование собственной карьеры Тема 4. Факторы успешной карьеры Тема 5. Карьерный потенциал личности Тема 6. Развитие карьерного потенциала личности Тема 7. Карьерный самоменеджмент Тема 8. Современные подходы к трудовой мотивации Тема 9. Мотивация карьеры		
			Второй этап (продвинутый уровень)	. уметь: реализовывать намеченные цели деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов	Тема 1. Современный взгляд на карьеру Тема 2. Карьера как процесс и результат профессионального развития Тема 3. Планирование собственной карьеры	Тесты открытого типа (вопросы для опроса)	Зачет

Код контролируемой	Формулировка контролируемой	Индикаторы достижения	Этап (уровень)	Планируемые результаты	Наименование модулей и (или) разделов дисциплины	Наименование оценочного средства	
				карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда;	Тема 4. Факторы успешной карьеры Тема 5. Карьерный потенциал личности Тема 6. Развитие карьерного потенциала личности Тема 7. Карьерный самоменеджмент Тема 8. Современные подходы к трудовой мотивации Тема 9. Мотивация карьеры		
			Третий этап (высокий уровень)	владеть: приемами и способами реализации намеченных цели деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и	Тема 1. Современный взгляд на карьеру Тема 2. Карьера как процесс и результат профессионального развития Тема 3. Планирование собственной карьеры Тема 4. Факторы успешной карьеры Тема 5. Карьерный потенциал личности Тема 6. Развитие карьерного	Практические задания	Зачет

Код контролируемой	Формулировка контролируемой	Индикаторы достижения	Этап (уровень)	Планируемые результаты	Наименование модулей и (или) разделов дисциплины	Наименование оценочного средства	
				требований рынка труда	потенциала личности Тема 7. Карьерный самоменеджмент Тема 8. Современные подходы к трудовой мотивации Тема 9. Мотивация карьеры		
		УК-6.4 Критически оценивает эффективность использования времени и других ресурсов при решении поставленных задач, а также относительно полученного результата	Первый этап (пороговый уровень)	знать: критерии и показатели оценивания эффективности использования времени и других ресурсов при решении поставленных задач, а также относительно полученного результата;	Тема 1. Современный взгляд на карьеру Тема 2. Карьера как процесс и результат профессионального развития Тема 3. Планирование собственной карьеры Тема 4. Факторы успешной карьеры Тема 5. Карьерный потенциал личности Тема 6. Развитие карьерного потенциала личности Тема 7. Карьерный самоменеджмент Тема 8. Современные подходы к трудовой мотивации		

Код контролируемой	Формулировка контролируемой	Индикаторы достижения	Этап (уровень)	Планируемые результаты	Наименование модулей и (или) разделов дисциплины	Наименование оценочного средства	
					Тема 9. Мотивация карьеры		
			Второй этап (продвинутый уровень)	уметь: оценивать эффективность использования времени и других ресурсов при решении поставленных задач, а также относительно полученного результата;	Тема 1. Современный взгляд на карьеру Тема 2. Карьера как процесс и результат профессионального развития Тема 3. Планирование собственной карьеры Тема 4. Факторы успешной карьеры Тема 5. Карьерный потенциал личности Тема 6. Развитие карьерного потенциала личности Тема 7. Карьерный самоменеджмент Тема 8. Современные подходы к трудовой мотивации Тема 9. Мотивация карьеры		
			Третий этап (высокий уровень)	владеть: навыками оценивания эффективности использования	Тема 1. Современный взгляд на карьеру Тема 2. Карьера как процесс и результат профессионального		

Код контролируемой	Формулировка контролируемой	Индикаторы достижения	Этап (уровень)	Планируемые результаты	Наименование модулей и (или) разделов дисциплины	Наименование оценочного средства	
				времени и других ресурсов при решении поставленных задач, а также относительно полученного результата	развития Тема 3. Планирование собственной карьеры Тема 4. Факторы успешной карьеры Тема 5. Карьерный потенциал личности Тема 6. Развитие карьерного потенциала личности Тема 7. Карьерный самоменеджмент Тема 8. Современные подходы к трудовой мотивации Тема 9. Мотивация карьеры		

1. ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЯ НА РАЗЛИЧНЫХ ЭТАПАХ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ, ОПИСАНИЕ ШКАЛ ОЦЕНИВАНИЯ

№ п/п	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде	Критерии оценивания	Шкала оценивания
1.	Тест	Система стандартизированных заданий, позволяющая измерить уровень знаний.	Тестовые задания	В тесте выполнено 90-100% заданий	Оценка «Отлично» (5)
				В тесте выполнено более 75-89% заданий	Оценка «Хорошо» (4)
				В тесте выполнено 60-74% заданий	Оценка «Удовлетворительно» (3)
				В тесте выполнено менее 60% заданий	Оценка «Неудовлетворительно» (2)
				Большая часть определений не представлена, либо представлена с грубыми ошибками.	Оценка «Неудовлетворительно» (2)
2.	Опрос	Форма работы, которая позволяет оценить кругозор, умение логически построить ответ, умение продемонстрировать монологическую речь и иные коммуникативные навыки. Устный опрос обладает большими возможностями воспитательного воздействия, создавая условия для неформального общения.	Вопросы к опросу	Продемонстрированы предполагаемые ответы; правильно использован алгоритм обоснований во время рассуждений; есть логика рассуждений.	Оценка «Отлично» (5)
				Продемонстрированы предполагаемые ответы; есть логика рассуждений, но неточно использован алгоритм обоснований во время рассуждений и не все ответы полные.	Оценка «Хорошо» (4)
				Продемонстрированы предполагаемые ответы, но неправильно использован алгоритм обоснований во время рассуждений; отсутствует логика рассуждений; ответы не полные.	Оценка «Удовлетворительно» (3)
				Ответы не представлены.	Оценка «Неудовлетворительно» (2)
				Продемонстрировано владение профессионально-понятийным аппаратом, при применении методов и методик дисциплины	Оценка «Хорошо» (4)

№ п/п	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде	Критерии оценивания	Шкала оценивания
				незначительные неточности, показаны способности самостоятельного мышления, творческой активности. Задание выполнено в полном объеме, но с некоторыми неточностями.	
				Продemonстрировано владение профессионально-понятийным аппаратом на низком уровне; допускаются ошибки при применении методов и методик дисциплины. Задание выполнено не полностью.	Оценка «Удовлетворительно» (3)
				Не продемонстрировано владение профессионально-понятийным аппаратом, методами и методиками дисциплины. Задание не выполнено.	Оценка «Неудовлетворительно» (2)
3.1	Зачет	Зачет выставляется в результате подведения итогов текущего контроля. Зачет в форме итогового контроля проводится для обучающихся, которые не справились с частью заданий текущего контроля.	Вопросы к зачету	Показано знание теории вопроса, понятийного аппарата; умение содержательно излагать суть вопроса; владение навыками аргументации и анализа фактов, явлений, процессов в их взаимосвязи. Выставляется обучающемуся, который освоил не менее 60% программного материала дисциплины.	«Зачтено»
				Знание понятийного аппарата, теории вопроса, не продемонстрировано; умение анализировать учебный материал не продемонстрировано; владение аналитическим способом изложения вопроса и владение навыками аргументации не продемонстрировано. Обучающийся освоил менее 60% программного материала дисциплины.	«Не зачтено»
3.2	Зачет	Зачет выставляется в результате подведения	Тестовые задания к	В тесте выполнено 60-100% заданий	«Зачтено»

№ п/ п	Наимено вание оценочно го средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представлен ие оценочного средства в фонде	Критерии оценивания	Шкала оценивания
		итогов текущего контроля. Зачет в форме итогового контроля проводится для обучающихся, которые не справились с частью заданий текущего контроля.	зачету	В тесте выполнено менее 60% заданий	«Не зачтено»

3. ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ИЛИ ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ, НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Оценочные средства для проведения текущего контроля

Текущий контроль осуществляется преподавателем дисциплины при проведении занятий в форме тестовых заданий, устного опроса и практических заданий.

УК -6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни

УК 6.1 Применяет знание о своих ресурсах и их пределах (личностных, ситуативных, временных и т.д.), для успешного выполнения порученной работы

Первый этап (пороговой уровень) – показывает сформированность показателя компетенции «знать»: состояние своих ресурсов, их пределы (личностных, временных и т.д.), характер их влияния на успешность выполнения порученной работы

Тестовые задания закрытого типа

1 Находящееся вовне ожидаемое вознаграждение. (выберите один вариант ответа)

- а) стимул
- б)премия
- в)мотив
- г)поощрение

2.Формы стимулирования это .. (выберите один вариант ответа)

- а)принуждение
- б)материальное поощрение
- в)моральное поощрение
- г)самоутверждение

3.Потребности бывают.. (выберите один вариант ответа)

- а)основные
- б)второстепенные
- в)первичные, вторичные
- г)приоритетные

4.Структура потребностей может меняться у одного и того же человека.. (выберите один вариант ответа)

- а) на протяжении различных периодов его жизни
- б)не меняется никогда
- в)зависит от обстоятельств
- г)зависит от возраста

5. Источники мотивации бывают.. .. (выберите один вариант ответа)

- а)вторичные
- б)внутренние
- в) первичные
- г)косвенные,

Ключи

1.	а
2.	в
3.	в
4.	а
5.	б

6.Проведите классификацию типов карьеры, заполнив соответствующие графы таблицы

Классификация типов карьеры

Виды карьеры по соответствующему признаку	Классификационные признаки
1. Внутриорганизационная	а)предполагает либо перемещение в другую функциональную область деятельности, либо выполнение определенной служебной роли на ступени, не имеющей жесткого формального закрепления в организационной структуре
2.Вертикальная	б)движение к ядру, руководству организации, например, приглашение сотрудника на недоступные ему ранее встречи, совещания как формального, так и неформального характера, получение сотрудником доступа к неформальным источникам информации, доверительные обращения, отдельные важные поручения руководства
3.Межорганизационная	в)это карьера в одной области, но в разных компаниях.
4.Горизонтальная	г) человек развивается и совершенствуется как специалист и профессионал в рамках одной компании
5.Центростремительная	д) характеризуется подъемом на более высокую ступень структурной иерархии, что означает повышение в должности и рост заработной платы
	е)чередование множества периодов работы и ведения домашнего хозяйства

Запишите в таблицу выбранные буквы под соответствующими цифрами

Ключ

1	2	3	4	5
г	д	в	а	б

Второй этап (продвинутый уровень) – показывает сформированность показателя компетенции «уметь»: применять знания о своих ресурсах и их пределах (личностных, ситуативных, временных и т.д.) для успешного выполнения порученной работы;

Задания закрытого типа (вопросы для опроса):

- 1.Профессиональный прогресс, профессиональный рост, этапы продвижения служащего к высшей ступени профессионализма.
- 2.Классификация различных типов карьерного развития, которая помогает понять особенности и характеристики каждого типа. В зависимости от целей, предпочтений и потребностей, люди могут выбирать разные типы карьеры..
3. Предварительная стадия (посещение школы),первоначальная стадия (переходы с одной работы на другую, стадия стабильной работы (с сохранением одной и той же работы), стадия отставки (прекращение активной работы)
- 4.Внутренние (субъективные) критерии: увлеченность работой; стремление к профессиональному самосовершенствованию; получение удовлетворение от работы и своего уровня достижений; реализация собственных целей. Внешние (объективные) критерии: высокая профессиональная репутация, признание коллег; занимаемая высокая должность; наличие подчиненных; широкая сфера ответственности; высокая заработная плата
- 5.Одно из наиболее важных решений, принимаемых человеком в течение жизни. В какой-то момент, принимая решение по этому поводу, мы задаем себе вопросы: «Кем я хочу быть, когда вырасту? В чем мои силы и слабости?»Дж. Голланд предложил и исследовал теорию выбора карьеры. Он считает, что этот выбор есть выражение сущности личности, а не случайное событие.

Ключи

1.	Понятие карьеры.
2.	Типология карьеры
3.	Этапы и стадии карьеры
4.	Критерии успешной карьеры.
5.	Выбор карьеры

Третий этап (высокий уровень) – показывает сформированность показателя компетенции «владеть»: навыками применения знаний о своих ресурсах и их пределах (личностных, ситуативных, временных и т.д.) для успешного выполнения порученной работы

Практические задания:

1. На основе требований профессионального стандарта, соответствующего вашему направлению подготовки, составьте «Портрет профессионала». «Портрет» может быть построен в произвольном виде с учетом пяти аспектов:

- личностные качества,
- необходимые умения,
- необходимый уровень образования,
- наличие опыта работы,
- компетенции будущего, необходимые для успешного продвижения в профессиональной деятельности.

2. Прочитайте текст и установите соответствие

Соотнесите указанные этапы карьеры с их определением

Этапы карьеры	Основные характеристики этапа
1. Предварительный	а) планирование будущей карьеры
2. Становления	б) освоение выбранной профессии и приобретение специфических навыков и знаний
3. Продвижения	в) обучение и поиск сферы деятельности
4. Сохранения....	г) пик совершенствования квалификации;
5. Завершения	д) продвижение по служебной лестнице, дальнейшее совершенствование
	е) завершение работы, подготовка к выходу на пенсию.

Запишите в таблицу выбранные буквы под соответствующими цифрами

1	2	3	4	5

3. Используя методику SWOT-анализа, оцените свои собственные силы и возможности с учетом требований современного рынка труда к представителям вашей профессии/специальности.

Ваши сильные стороны	Ваши слабые стороны
1. Образование, опыт 2. Деловые качества 3. Умения, навыки 4. Ценности, способности 5. В чем Вы уверены в себе На что Вы опираетесь внутри себя в трудную	1. Что Вам трудно 2. В чем Вы недостаточно хорошо разбираетесь 3. Что вызывает у Вас дискомфорт 4. Чем злоупотребляют люди в отношении Вас 5. Что Вы не любите делать

ситуацию	.
Ваши возможности	Вам пока недоступно (ограничения)
1.Чему Вы можете и хотите научиться На что у Вас есть силы , время, мотивация, средства 3.Что Вам доступно и зависит от Вас то может Вас усилить если Вы этому уделите внимание	1.Что Вам следовало бы сделать Чему следует уделить внимание, но Вы не можете это сделать 3.Что вызывает беспокойство и Вам неподконтрольно 4.В чем у Вас нет контроля

4. Охарактеризуйте основные этапы карьеры, заполнив таблицу:

Этап карьеры	Возрастной период	Краткая характеристика	Возможные Кризисные ситуации	Способ преодоления
Предварительный	длится до 25 лет			
Становления	25-30 лет			
Продвижения	30-45 лет			
Сохранения	45-60 лет			
Завершения	60-65 лет			

5. Используя профессиональный стандарт, разработайте план своего развития по конкретной профессии /специальности

Цель	
Сфера желаемого трудоустройства	
Желаемая должность	
Планируемый срок замещения должности	
Общие квалификационные требования к должности в соответствии соответствующим профессиональным стандартом	<i>Уровень образования, наличие опыта и т.д.</i>
Система квалификационных требований к должности	<i>Необходимые знания... Необходимые умения...</i>
Уровень ответственности	
Методы профессионального развития (как «получить должность»?)	<i>Обучение в образовательных организациях, прохождение курсов ПК/ПП, стажировки и т.д. (указать в каких учебных заведениях и по какой программе планируется обучение)</i>
Сроки обучения	

1.	Приведите свой вариант ответа. Наличие пяти перечисленных аспектов обязательно
2.	вбдге
3.	При оценке своих сил и возможностей использовать предоставленный перечень вопросов
4.	Заполнить недостающие позиции
5.	Используя рекомендации разработать план своего развития

УК-6.2 Понимает важность планирования перспективных целей собственной деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка

Первый этап (пороговой уровень) – показывает сформированность показателя компетенции «знать»: способы планирования перспективных целей собственной деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда;

Тестовые задания закрытого типа

1 Индивидуально осознанная позиция и поведение, связанное с трудовым опытом и деятельностью на протяжении рабочей жизни человека это: .. (выберите один вариант ответа)

- а) карьера
- б) иерархия
- в) мотив.
- г) импатия

2. По Герцбергу основным фактором, влияющим на удовлетворенность трудом, является: .. (выберите один вариант ответа)

- а) самостоятельность работников на своем рабочем месте
- б) ориентация работников на достижения
- в) благоприятные отношения с руководителем
- г) удовлетворение физиологических потребностей

3. Совокупность процессов, которые побуждают и ориентируют поведение человека .. (выберите один вариант ответа)

- а) смысл трудовой деятельности
- б) поведение человека
- в) реакция человека
- г) мотивация

4. Ученый, который разработал теорию выбора карьеры... (выберите один вариант ответа)

- а) К. Дэвис
- б) Г. Фордр
- в) Дж. Холланд
- г) А. Маслоу

5. Планирование карьеры осуществляется прежде всего с целью недопущения ошибок... (выберите один вариант ответа)

- а) при замещении вакансий
- б) по требованию законодательства
- в) создания психологического климата
- г) мотивации и закрепления работников

Ключи

1.	а
2.	г
3.	г
4.	в
5.	а

6. Прочитайте текст и установите соответствие

Соотнесите указанные типы карьеры с их определением

Типы карьеры по соответствующему признаку	Классификационные признаки
---	----------------------------

1.Суперавантюрная карьера •	а)постепенное продвижение вверх, когда все зависит от управленческих качеств человека, в малой степени от протекции и связей.
2.Традиционная карьера – •	б)предполагает очень высокую скорость продвижения с пропуском некоторых этапов карьерного развития, либо резкую смену сферы деятельности.
3.Последовательная карьера –	в)смена сферы деятельности в связи с изменениями внешней среды.
4.Прагматичная карьера	г)кризисный тип, характерен для периодов изменений, которые предполагают приспособление руководителя.
5.Отбывающий тип карьеры –	д)смена сферы деятельности с высокой скоростью продвижения, целеустремленность.
	е)свойственен руководителю, когда удержать занимаемую должность единственная цель.
	ё)ростом организации обусловлен должностной рост.

Запишите в таблицу выбранные буквы под соответствующими цифрами

Ключ

1	2	3	4	5
б	а	г	в	е

Второй этап (продвинутый уровень) – показывает сформированность показателя компетенции «уметь»: планировать перспективные цели собственной деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда;

Задания закрытого типа (вопросы для опроса):

1. Список шагов, которые необходимо предпринять для достижения конечных целей в профессии:

- определение цели: кем вы себя видите в профессии через 20–30 лет, выявите свои профессиональные интересы.

-исследование рынка труда: изучите требования и возможности в области, которая вас заинтересовала.

-оценка ресурсов :изучите, какие навыки и профессиональные знания требуются специалисту в вашей сфере.

-создание подробного руководства :на основе полученной информации распланируйте поэтапно шаги, которые нужно предпринимать для достижения карьерного роста в выбранной отрасли.

2· Способности человека, сфера интересов; · способность пробуждения, поддержания и развития. активности в решении профессиональных задач и продвижении в профессиональном мастерстве. Эта способность тесно связана темпераментом; · уверенность в собственных силах, стремление к лидерству, чувство долга и ответственности; · профессиональные знания и опыт; · интерес и способности к познанию и обретению опыта; · здоровье

3. Общие факторы (внеслужебные, внепрофессиональные) - семья, близкое окружение, макросреда, социальные нормы, культура, политика, знание жизни делового мира; · специальные (служебные, профессиональные) - организационная структура, кадровая политика, социальные и правовые норма деятельности, условия труда, закономерности кадрового продвижения

4. Особенности человека, позволяющие спланировать и развивать карьеру так, чтобы получать не только материальный результат, но и удовлетворённость жизнью.

При планировании профессиональной деятельности необходимо учитывать четыре субъективных фактора:

- психофизиологические характеристики — задатки и склонности, заложенные природой и данные от рождения;
 - индивидуальные свойства личности — особенности личности, непосредственно влияющие на успешность в профессиональной деятельности. Это потребности, интересы, мотивы, особенности характера и личностные качества;
 - компетентности — знания, умения, навыки и опыт, необходимые для эффективной деятельности;
 - профессиональные ориентации — сферы деятельности, где способности и компетентности будут наиболее эффективны.
5. Это постоянный процесс, так какменяются с возрастом и с ростом квалификации, знаний и других факторов.
- заниматься видом деятельности или иметь должность, соответствующую самооценке и поэтому доставляющую моральное удовлетворение;
 - работу или должность, которая носит творческий характер;
 - работать по профессии или занимать должность, позволяющую достичь определённой степени независимости;
 - иметь работу или должность, которая хорошо оплачивается или позволяет одновременно получать большие побочные доходы;
 - иметь работу или должность, которая одновременно позволяет заниматься воспитанием детей или домашним хозяйством.

Ключи

1.	Разработка плана карьеры
2.	Внутренние факторы карьеры..
3.	Внешние факторы карьеры. .
4.	Карьерный потенциал личности
5.	Формирование целей карьеры —

Третий этап (высокий уровень) – показывает сформированность показателя компетенции «владеть»: навыками планирования перспективных целей собственной деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда

Практические задания:

1. Сформулируйте факторы, способствующие успешной профессиональной карьере. Заполните таблицу:

Личностные факторы	Ценностные факторы	Производственные факторы

2.В этом году вы заканчиваете обучение в рамках высшего образования. Вам предстоит определить стратегию дальнейшего развития профессиональной карьеры. Определите стратегию своей профессиональной карьеры Используя следующие распространённые цели в планировании карьеры:

1. Получить повышение.
2. Стать экспертом в своей области.
3. Освоить новые компетенции.
4. Сменить карьерный трек.

План карьеры должен быть гибким — его необходимо постоянно пересматривать и корректировать в соответствии с новыми возможностями и вызовами.

Стратегия	Профессия	Цели	Сроки	Ресурсы
Вариант				

3. Проведите классификацию типов карьеры, заполнив соответствующие графы таблицы
Классификация типов карьеры

Классификационные признаки	Виды карьеры по соответствующему признаку
1. По отношению к организации	

4. Проведите классификацию типов карьеры, заполнив соответствующие графы таблицы
Классификация типов карьеры

Классификационные признаки	Виды карьеры по соответствующему признаку
1. По отношению к месту в организационной иерархии	

5. Дайте характеристику предложенным конфигурациям карьеры

Конфигурации

Наименование конфигурации карьеры	Дать характеристику
1. Целевая карьера	
2. Монотонная карьера	
3. Спиральная карьера	
4. Стабилизационная карьера	
5. Затухающая карьера	

1.	Личностные факторы Мотивация на карьеру; Личностные качества; Самореализация; Социальное признание.	Ценностные факторы Социальные принадлежность; Социальные ценности; Престиж развития карьеры.	Производственные факторы Расширение производства; Внедрение новых технологий и техники; Качество и эффективность труда; Потребность в развитии карьеры работника.
2.	Определите стратегию своей профессиональной карьеры		
3.	Внутриорганизационная - сотрудник целенаправленно развивается внутри организации. Межорганизационная - для карьерного роста необходим переход в другую компанию.		
4.	Вертикальная карьера характеризуется подъемом на более высокую ступень структурной иерархии, что означает повышение в должности и рост заработной платы. Горизонтальная карьера предполагает либо перемещение в другую		

	функциональную область деятельности, либо выполнение определенной служебной роли на ступени, не имеющей жесткого формального закрепления в организационной структуре.
5.	Целевая карьера - сотрудник раз и навсегда выбирает профессиональное пространство, планирует соответствующие этапы своего продвижения к профессиональному идеалу и стремиться к его достижению. Монотонная карьера — работник намечает раз и навсегда желаемый профессиональный статус и достигнув его не стремиться к карьерному продвижению в организационной иерархии даже при наличии возможностей улучшения своего социально профессионального и материального положения. Спиральная карьера — работник мотивирован к перемене видов деятельности и по мере их освоения продвигается по ступеням организационной иерархии. Стабилизационная карьера - специалист растет до определенного уровня и остается на нем достаточно долго, более семи лет. Затухающая карьера - сотрудник растет до определенного статуса, останавливается на нем, затем начинается нисходящее движение. Встречаясь с новым сотрудником, менеджер по персоналу должен учитывать этап карьеры, который он проходит в данный момент.

УК-6.3 Реализует намеченные цели деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда

Первый этап (пороговой уровень) – показывает сформированность показателя компетенции «знать»: способы реализации намеченных целей деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда;

Тестовые задания закрытого типа

1. ... карьера предполагает чередование вертикального и горизонтального роста называется....(выберите один вариант ответа)
 - а)вертикальная
 - б)горизонтальная
 - в)ступенчатаянается
 - г)скрытая
- 2 Процесс управления деловой карьерой начинается ...(выберите один вариант ответа)
 - а)при приеме на работу;
 - б)после первого года работы;
 - в)после адаптации работника;
 - г)после достижения работником высшего уровня компетенции;
- 3.Ученый, который разработал теорию выбора карьеры в зависимости от принадлежности индивидуума к одному из 6 типов личности....(выберите один вариант ответа)
 - а)Дж.Холланд;
 - б)А.Маслоу;
 - в)Ф.Тейлор;
 - г)А.Маслоу;
4. Два основных вида ученые разделяют деловую карьеру в зависимости от места ее развития называются ...(выберите один вариант ответа)
 - а)бизнес-карьера, домашняя карьера;
 - б)социальная, политическая;
 - в)внутриорганизационная, межорганизационная;
 - г)вертикальная, горизонтальная;
5. Тип карьеры, при котором конкретный работник в процессе своей профессиональной деятельности проходит все стадии развития: обучение, поступление на работу,

профессиональный рост, поддержка и развитие индивидуальных профессиональных способностей, уход на пенсию в стенах одной организации называется ... (выберите один вариант ответа)

- а) межорганизационная;
- б) политическая;
- в) внутриорганизационная;
- г) зигзагообразная

Ключи

1.	в
2.	а
3.	а
4.	в
5.	в

6. Прочитайте текст и установите последовательность.

Установите последовательность этапов карьерного роста:

- а) становления
- б) предварительный
- в) сохранения
- г) продвижения
- д) завершения

Ключ

	багвд
--	-------

Второй этап (продвинутый уровень) – показывает сформированность показателя компетенции «уметь»: реализовывать намеченные цели деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда;

Задания закрытого типа (вопросы для опроса):

1. Теория мотивации, разработанная канадским психологом в 1964 году. Эта теория описывает, как выбор людьми различных поведенческих альтернатив зависит от ожиданий их последствий. Теория ожиданий основывается на предпосылке, что действия людей определяются их целями и ожиданиями относительно возможности достижения этих целей.

2. Согласно этой теории мотивации включают две основные точки зрения на вопрос мотивации:

-Рационалистическая. Философы, которые придерживались этой точки зрения, считали, что человек является уникальным существом, не имеющим ничего общего с животными.

-Иррационалистическая. Её последователи утверждали, что поведение животных отличается от поведения человека своей несвободой и неразумностью.

3. Внутриорганизационная; межорганизационная; профессиональная -специализированная; профессиональная - неспециализированная; вертикальная; горизонтальная; центростремительная (скрытая); ступенчатая

4. Теория, которая предполагает наличие двух групп факторов влияющих на мотивацию работников: Гигиенические факторы (удерживающие на работе) — условия труда, размер зарплаты, взаимоотношения с коллегами и начальником. Факторы-мотиваторы (побуждающие к работе) — карьерный рост, возможность самореализации, признание заслуг

5. Теория, которая утверждает, что люди всегда субъективно оценивают соотношение между полученным вознаграждением и затраченными на его достижение усилиями, а

также сравнивают его с соотношением других работников, выполняющих аналогичную работу.

То есть люди часто склонны считать, что они работают много, а получают мало, в то время как их коллеги работают меньше, а получают больше!

Ключи

1.	Теория ожиданий Врума
2.	Первоначальные теории мотивации
3.	Виды деловой карьеры .
4.	Теория двух факторов Герцберга
5.	Теория справедливости Адамса

Третий этап (высокий уровень) – показывает сформированность показателя компетенции «владеть»: приемами и способами реализации намеченных цели деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда

Практические задания:

Решение ситуационных задач

1. Для получения более точной картины о рынке труда Вы обзваниваете ряд фирм города. Вы звоните на фирму, опубликовавшую объявление о потребности в кадрах или конкурсном отборе кандидатов. Вам необходимо получить нужные сведения о фирме, но секретарь не дает полной информации, а больше интересуется Вашими профессиональными и личными характеристиками. Вы говорите: ...

2. Только что открылась новая вакансия. Она кажется Вам очень заманчивой, хотя у Вас нет опыта в такого рода деятельности. Но так как Вы хорошо себя зарекомендовали, друзья убеждают Вас решиться на это. Вам кажется, что способности позволяют Вам занять эту должность, даже с недостаточным опытом. Как Вы поступите?

3. Вам предлагают повышение. Новая должность выше оплачивается и весьма престижна. Но Вы не знаете, будет ли эта работа доставлять Вам удовлетворение, более того, предполагаете, что не будет. Как Вы поступите?

4. Как известно, на выбор карьеры влияет ряд личных особенностей человека. Письменно сформулируйте 10 черт характера, которыми должен обладать претендент.

5. Оформите портфолио карьерного развития в виде презентации, соответствующей следующей структуре:

- Титульный лист;
- Резюме;
- Рабочий опыт, включая добровольческий;
- Образование и тренинги;
- Карта карьерного роста, личностного развития;
- Самооценка;
- Творческие результаты, интересы, предпочтения;
- Копилка достижений (грамоты, благодарности и т.д.);
- Рекомендации ведущих преподавателей, руководителей курсовых проектов, дипломных работ, производственных практик.

1.	Приведите свой вариант ответа
2.	Приведите свой вариант ответа
3.	Приведите свой вариант ответа
4.	Перечислите 10 черт характера, которыми должен обладать претендент
5.	Оформить портфолио согласно требований

УК 6.4 Критически оценивает эффективность использования времени и других ресурсов при решении поставленных задач, а также относительно полученного результата

Первый этап (пороговой уровень) – показывает сформированность показателя компетенции «знать»: : критерии и показатели оценивания эффективности использования времени и других ресурсов при решении поставленных задач, а также относительно полученного результата;

Тестовые задания закрытого типа

1. К категории "внутреннего вознаграждения" относится ...(выберите один вариант ответа)

- а)сама работа
- б)зарплата
- в)карьера
- г)признание окружения

2Выполнение определенной служебной роли на ступени, не имеющей жесткого, формального закрепления в организационной структуре, например выполнение роли руководителя временной целевой группы, есть проявление внутриорганизационной карьеры: (выберите один вариант ответа)

- а) горизонтального типа
- б)вертикального типа
- в)целостремительного типа
- г)потенциального типа

3Если работник в рамках одной профессии проходит различные стадии карьеры, то это ...(выберите один вариант ответа)

- а) специализированная карьера
- б)вертикальная
- в)горизонтальная
- г)зигзагообразная;

4Согласно теории ожиданий, человек получает удовлетворение от: (выберите один вариант ответа)

- а) справедливой оценки его деятельности
- б) получения справедливого вознаграждения
- в) участия в делах организации
- г)не участия в делах

5 Выплата за достижение конечных результатов организации или структурного подразделения, которая выплачивается из прибыли компании называется ...(выберите один вариант ответа)

- а) различные выплаты компенсаций
- б)минимальная заработная плата
- в)премия за основные результаты
- г)дотация

Ключи

1	г
2	а
3	а
4	б

5	в
6. Прочитайте текст и установите последовательность.	
Установите последовательность этапов профессиональной карьеры:	
а) исследования	
б) роста	
в) сохранения достигнутого	
г) упрочнения карьеры	
д) спад	
Ключ	
	багвд

Второй этап (продвинутый уровень) – показывает сформированность показателя компетенции «уметь»: оценивать эффективность использования времени и других ресурсов при решении поставленных задач, а также относительно полученного результата

Задания закрытого типа (вопросы для опроса):

1. Четыре составляющие, которые лежат в основе принципов управления временем, являющиеся условием карьерного роста:
контроль и чёткие интервалы времени;
повышение эффективности временных затрат;
планирование и приоритизация задач на день, неделю, месяц вперёд;
создание мотивации для работы.

2. Принцип девяти дел (1–3–5). На день планируем девять дел: одно основное, самое важное, три средних по важности и сложности и пять мелких и простых.

Правило десяти минут. Нужно уговорить себя уделить задаче хотя бы десять минут. Если вышло только десять минут и задача не завершена, к ней нужно вернуться на следующий день и так далее.

Метод GTD (Getting Things Done). Нужно быть готовым всё записывать и систематизировать. Автор методики Дэвид Аллен предлагает «выгружать» все задачи из головы, чтобы освободить мозг для более эффективной работы.

Метод временных блоков. Под каждую задачу выделяется конкретное время. В этот период нельзя заниматься ничем другим.

Метод POMODORO. Нужно засечь таймер на определённый интервал (в классической технике — на 25 минут). В течение этого времени работать, а затем пять минут отдохнуть.

Система Тима Ферриса. Помогает выполнять больше задач, потратив меньше ресурсов.

3. Представления субъекта, класса, общества или социальной группы о важных и главных целях в жизни и профессиональной деятельности, а также об основных методах и средствах их достижения.

Ценностные ориентации — отражение в сознании человека ценностей, признаваемых им в качестве стратегических жизненных целей и общих мировоззренческих ориентиров.

Именно ценности выступают в качестве основы мотивационных процессов человека. Они обогащают и дополняют мотивацию деятельности человека (учебную, профессиональную, трудовую и т.д.), обуславливая его поведение не только интересами и потребностями, но и принятой системой общества.

4. Мотивация, которая связана с вознаграждениями, признанием, бонусами и другими материальными или социальными поощрениями **Внешняя мотивация**

5. Мотивация, которая основана на собственных ценностях, интересах, стремлениях и удовлетворении от самого процесса работы.

Ключи

1.	Эффективное управление временем как условие карьерного продвижения
2.	Методы управления временем.
3.	Жизненные цели и ценности в системе мотивации.
4.	Внешняя мотивация.
5.	Внутренняя мотивация

Третий этап (высокий уровень) – показывает сформированность показателя компетенции «владеть»: навыками оценивания эффективности использования времени и других ресурсов при решении поставленных задач, а также относительно полученного результата

Практические задания:

Решение ситуационных задач.

1. В новой организации Вы приступили к работе в качестве начальника отдела, однако Ваши подчиненные ожидали на этом месте увидеть другого человека и Ваше назначение восприняли негативно. Обстановка в отделе накалена: когда Вы заходите в комнату, все сразу умолкает, Ваши поручения выполняют с неохотой. Что Вы предпримете?

2. Вы приступили к новой работе только неделю назад, неожиданно возникла проблема, которую, как Вам кажется, самостоятельно решить Вы не можете. Обращаться за советом к более опытным коллегам Вам не хочется, так как боитесь потерять авторитет в их глазах и показаться несамостоятельным. Как Вы поступите?

3. Вы – новый молодой руководитель одного из подразделений предприятия и чувствуете настороженное отношение к себе со стороны сотрудников. Причем Вы попали в коллектив, где нет четкого распределения и выполнения своих обязанностей. А на Вас еще давит и груз долгов, оставшихся от предшественника. Таким образом, Вам необходимо повысить эффективность труда и организовать слаженную и успешную работу подразделения. Ваши действия в этот период?

4. Старшего мастера Сорокина Ивана Петровича как хорошего специалиста повысили в должности. Теперь он стал заместителем начальника цеха, однако через некоторое время стало ясно, что он не справляется со своими обязанностями и его повышение оказалось преждевременным. Таким образом, он получил сообщение, что понижен в должности (до старшего мастера). Иван Петрович расценил это как личное оскорбление и уволился с работы. Правильно ли он поступил? Почему? Как бы Вы поступили на его месте?

5. Практическое задание «Карьерный рост»

Необходимо отработать навыки исследования и планирования карьерной перспективы менеджера на основе анализа, проектирования и оценки преемственности продвижения кандидата.

1. На примере конкретных вариантов карьерного роста двух реально действующих менеджеров Второго Московского часового завода сравните и проанализируйте последовательность и перспективы их должностного продвижения.

2. Ответьте на предложенные ниже вопросы.



Рисунок. Карьера менеджера: вариант А



Рисунок. Карьера менеджера: вариант Б

Вопросы.

1. Какой из представленных вариантов оценивается в коллективе завода как «блестящая карьера»?
2. Какой из вариантов карьеры потребовал более длительного образования и профессиональной подготовки?
3. В каком из вариантов продвижение на вышестоящие должности более естественно и обоснованно?
4. На реализацию какого из вариантов карьеры потребовалось больше времени?
5. Какой из вариантов перспективнее с точки зрения продвижения на должность директора завода?
6. Какой из вариантов дает большие возможности карьерного продвижения в рыночных условиях?
7. Какой из вариантов карьеры оценивается осуществившим его работником как более успешный?

1.	Приведите свой вариант ответа. Ответ обоснуйте.
2.	Приведите свой вариант ответа. Ответ обоснуйте.

3.	Приведите свой вариант ответа. Ответ обоснуйте.
4.	Приведите свой вариант ответа. Ответ обоснуйте.
5.	Ответ: 1) А; 2) Б; 3) А; 4) Б; 5) А; 6) Б; 7) А, Б.

Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация проводится в форме устного зачета.

Вопросы для зачета

1. Объект и предмет учебной дисциплины «Мотивация и карьерная навигация».
2. Понятие карьеры.
3. Сущностные карьеры в современных социально-экономических условиях.
4. Типология карьеры.
5. Этапы и стадии карьеры.
6. Модели карьеры.
7. Критерии успешной и эффективной карьеры.
8. Взаимосвязь профессионального самоопределения и карьеры.
9. Понятие личной карьеры.
10. Выбор карьеры.
11. Формирование целей карьеры.
12. Разработка плана карьеры.
13. Внутренние факторы карьеры.
14. Внешние факторы карьеры.
15. Гендерные факторы карьеры.
16. Влияние рынка труда на карьеру сотрудника.
17. Влияние личностных качеств сотрудника на его карьеру.
18. Карьерный потенциал личности и его структура.
19. Диагностика карьерного потенциала.
20. Карьерные кризисы и барьеры.
21. Оценка потребности в профессиональном развитии и обучении сотрудника.
22. Планирование обучения.
23. Методы и формы обучения.
24. Оценка результатов обучения.
25. Поддержание мотивации к обучению у сотрудника.
26. Эффективное управление временем как условие карьерного продвижения.
27. Способы и методы управления временем.
28. Самопрезентация на рынке труда.
29. Ориентация на рынке труда. Поиск работы.
30. Понятие и сущность мотивации.
31. Виды мотивации.
32. Жизненные цели и ценности в системе мотивации.
33. Содержательные теории мотивации. Теория иерархии человеческих потребностей А. Маслоу.
34. Содержательные теории мотивации. Духфакторная теория Ф. Герцберга.
35. Содержательные теории мотивации. Теория мотивации МакКлелланда.
36. Содержательные теории мотивации. Теория мотивации ERGАльдерфера.
37. Процессуальные теории мотивации. Теория справедливости.
38. Процессуальные теории мотивации. Теория ожиданий В. Врума.
39. Процессуальные теории мотивации. Теория мотивации Портера-Лоулера.
40. Мотивация как условие построения успешной карьеры.
41. Мотивационный подход к оценке карьеры.

42. Факторы мотивации карьеры.

4. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Текущий контроль

4.1	Зачет	Зачет выставляется в результате подведения итогов текущего контроля. Зачет в форме итогового контроля проводится для обучающихся, которые не справились с частью заданий текущего контроля.	Вопросы к зачету	Показано знание теории вопроса, понятийного аппарата; умение содержательно излагать суть вопроса; владение навыками аргументации и анализа фактов, явлений, процессов в их взаимосвязи. Выставляется обучающемуся, который освоил не менее 60% программного материала дисциплины.	«Зачтено»
				Знание понятийного аппарата, теории вопроса, не продемонстрировано; умение анализировать учебный материал не продемонстрировано; владение аналитическим способом изложения вопроса и владение навыками аргументации не продемонстрировано. Обучающийся освоил менее 60% программного материала дисциплины.	«Не зачтено»
4.2	Зачет	Зачет выставляется в результате подведения итогов текущего контроля. Зачет в форме итогового контроля проводится для обучающихся, которые не справились с частью заданий текущего контроля.	Тестовые задания к зачету	В тесте выполнено 60-100% заданий	«Зачтено»
				В тесте выполнено менее 60% заданий	«Не зачтено»

Промежуточная аттестация

Зачет проводится путем подведения итогов по результатам текущего контроля. Если студент не справился с частью заданий текущего контроля, ему предоставляется возможность сдать зачет на итоговом контрольном мероприятии в форме ответов на вопросы к зачету или тестовых заданий к зачету. Форму зачета (опрос или тестирование) выбирает преподаватель.

Если зачет проводится в форме ответов на вопросы, студенту предлагается один или несколько вопросов из перечня вопросов к зачету. Время на подготовку к ответу не предоставляется.

Если зачет проводится в форме тестовых заданий к зачету, тестирование для проведения текущего контроля проводится с помощью Системы дистанционного обучения или письменно. На тестирование отводится 10 минут. Каждый вариант тестовых заданий включает 20 вопросов. Количество возможных вариантов ответов – 4 или 5. Студенту необходимо выбрать один правильный ответ. За каждый правильный ответ на вопрос присваивается 5 баллов. Шкала перевода: 18-20 правильных ответов – оценка «отлично» (5), 15-17 правильных ответов – оценка «хорошо» (4), 12-14 правильных ответов – оценка «удовлетворительно» (3), 1-11 правильных ответов – оценка «неудовлетворительно» (2).