

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Ефанов Алексей Валерьевич

Должность: Директор Северо-Кавказского технологического института (филиал) СКФУ

Дата подписания: 05.03.2024 14:25:49

Уникальный программный ключ:

49214306dd433e7a1b0f8632f645f9d53c99e3d0

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ  
ФЕДЕРАЦИИ**

**Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования**

**«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

**УТВЕРЖДАЮ**

Директор НТИ (филиал) СКФУ

Ефанов А.В.

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)**

Проектирование траектории профессионального роста и личностного развития

Направление подготовки	<u>15.04.04 Автоматизация технологических процессов и производств</u>
Направленность (профиль)/специализация	<u>Информационно-управляющие системы</u>
Год начала обучения	<u>2024</u>
Форма обучения	заочная
Реализуется в семестре	1

## Введение

1. Назначение: для проведения текущей и промежуточной аттестации по дисциплине «Проектирование траектории профессионального роста и личностного развития» для студентов направления подготовки 15.04.04 Автоматизация технологических процессов и производств
2. ФОС является приложением к программе дисциплины (модуля) «Проектирование траектории профессионального роста и личностного развития»
3. Разработчик Пашковский Александр Владимирович, профессор кафедры ГиМД.

4. Проведена экспертиза ФОС.

Члены экспертной группы:

Председатель \_\_\_\_\_

(Ф.И.О., должность)

Должикова М.В. – заместитель директора по учебно-воспитательной работе НТИ (филиал) СКФУ;

Колдаев А.И. – доцент кафедры информационных систем, электропривода и автоматике.

Представитель организации-работодателя Остапенко Н.А., – кандидат технических наук, ведущий инженер-конструктор КБ модернизации ООО КИЭП «Энергомера» филиал АО «Электротехнические заводы «Энергомера»

Экспертное заключение: фонд оценочных средств отвечают основным требованиям федерального государственного образовательного стандарта и способствует формированию требуемых компетенций.

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_

5. Срок действия ФОС определяется сроком реализации образовательной программы.

# 1. Описание показателей и критериев оценивания на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Компетенция (ии), индикатор (ы)	Уровни сформированности компетенци(ий),			
	Минимальный уровень не достигнут (Неудовлетворител ьно) 2 балла	Минимальный уровень (удовлетворительн о) 3 балла	Средний уровень (хорошо) 4 балла	Высокий уровень (отлично) 5 баллов
<i>Компетенция: УК-6</i>				
<i>Индикатор:</i> УК-6 (ИД-1) устанавливает личные и профессиональ ные цели в соответствии с уровнем своих ресурсов и приоритетов действий, для успешного развития в избранной сфере профессиональ ной деятельности	Не понимает личные и профессиональные цели в соответствии с уровнем своих ресурсов и приоритетов действий; для успешного развития в избранной сфере профессиональной деятельности	С затруднениями понимает личные и профессиональные цели в соответствии с уровнем своих ресурсов и приоритетов действий; для успешного развития в избранной сфере профессиональной деятельности	На достаточно хорошем уровне понимает личные и профессиональные цели в соответствии с уровнем своих ресурсов и приоритетов действий; для успешного развития в избранной сфере профессиональной деятельности	Правильно и на высоком уровне понимает личные и профессиональные цели в соответствии с уровнем своих ресурсов и приоритетов действий; для успешного развития в избранной сфере профессиональной деятельности
УК-6 (ИД-2) реализует и корректирует стратегию личностного и профессиональ ного развития, с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда	Не реализует и не корректирует стратегию личностного и профессионального развития, с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда	На низком уровне реализует и корректирует стратегию личностного и профессионального развития, с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда	На достаточно хорошем уровне реализует и корректирует стратегию личностного и профессионального развития, с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда	Правильно и на высоком уровне реализует и корректирует стратегию личностного и профессионального развития, с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда

				требований рынка труда
УК-6 (ИД-3) критически оценивает эффективность использования времени и других ресурсов при решении поставленных задач в избранной сфере профессиональной деятельности	Не владеет методиками реализации и корректировки эффективности использования времени и других ресурсов при решении поставленных задач, в избранной сфере профессиональной деятельности	На низком уровне реализует и корректирует эффективность использования времени и других ресурсов при решении поставленных задач, в избранной сфере профессиональной деятельности	На достаточно хорошем уровне реализует и корректирует эффективность использования времени и других ресурсов при решении поставленных задач, в избранной сфере профессиональной деятельности	Правильно и на высоком уровне реализует и корректирует эффективность использования времени и других ресурсов при решении поставленных задач, в избранной сфере профессиональной деятельности
УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий				
Результаты обучения по дисциплине (модулю): <i>Индикатор:</i> ИД-1 <sub>УК-1</sub> . Использует процедуры критического анализа, методики анализа результатов исследования и разработки стратегий проведения исследований, организации процесса принятия решения.	Недостаточные знания процедур критического анализа, методик анализа результатов исследования и разработки стратегий проведения исследований, организации процесса принятия решения..	Частично знает процедуры критического анализа, методики анализа результатов исследования и разработки стратегий проведения исследований, организации процесса принятия решения..	На базовом уровне знает процедуры критического анализа, методики анализа результатов исследования и разработки стратегий проведения исследований, организации процесса принятия решения..	Уверенно знает процедуры критического анализа, методики анализа результатов исследования и разработки стратегий проведения исследований, организации процесса принятия решения..
Результаты обучения по дисциплине (модулю): <i>Индикатор:</i> ИД-2 <sub>УК-1</sub> Осуществляет поиск, отбор и систематизацию информации для определения альтернативных вариантов стратегических решений в проблемной ситуации и обоснования выбора оптимальной стратегии	Недостаточные умения принимать конкретные решения для повышения эффективности процедур анализа проблем, принятия решений и разработки стратегий	Частично умеет принимать конкретные решения для повышения эффективности процедур анализа проблем, принятия решений и разработки стратегий при решении задач выпускной квалификационной работы	На базовом уровне умеет принимать конкретные решения для повышения эффективности процедур анализа проблем, принятия решений и разработки стратегий при решении задач выпускной квалификационной работы	Уверенно умеет принимать конкретные решения для повышения эффективности процедур анализа проблем, принятия решений и разработки стратегий при решении задач выпускной квалификационной работы
Результаты обучения по дисциплине (модулю):	Недостаточное владение методами установления	Частично владеет методами	На базовом уровне владеет методами установления	Уверенно владеет методами установления

<p><i>Индикатор:</i> ИД-3 УК-1. Применяет методы установления причинно-следственных связей и определения наиболее значимых среди них; методика постановки цели и определения способов ее достижения; методика разработки стратегий действий при проблемных ситуациях</p>	<p>причинно-следственных связей и определения наиболее значимых среди них; методиками постановки цели и определения способов ее достижения; методиками разработки стратегий действий при проблемных ситуациях</p>	<p>установления причинно-следственных связей и определения наиболее значимых среди них; методиками постановки цели и определения способов ее достижения; методиками разработки стратегий действий при проблемных ситуациях</p>	<p>причинно-следственных связей и определения наиболее значимых среди них; методиками постановки цели и определения способов ее достижения; методиками разработки стратегий действий при проблемных ситуациях</p>	<p>причинно-следственных связей и определения наиболее значимых среди них; методиками постановки цели и определения способов ее достижения; методиками разработки стратегий действий при проблемных ситуациях</p>
--	---	--	---	---

Оценивание уровня сформированности компетенции по дисциплине осуществляется на основе «Положения о проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры - в федеральном государственном автономном образовательном учреждении высшего образования «северо-кавказский федеральный университет» в актуальной редакции.

## ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Номер задания	Правильный ответ	Содержание вопроса	Компетенция
1		Какая характеристика не входит в типологию построения карьеры? 1.уровень притязаний 2.самооценка 3.управление 4.локус контроля	
2		Какие стадии проходит человек в ходе своей карьеры 1. подготовительная, первая, вторая, третья 2. первая, вторая, третья, заключительная 3. предварительная, первоначальная, стадия стабильной работы, стадия отставки 4. стадия стабильной работы, подготовительная, вторая, заключительная	
3		Какой возрастной промежуток длится этап завершения 1. от 45 до 60 лет 2. после 65 лет 3. от 60 до 65 лет 4. от 30 до 45 лет	
4		Наемный работник является 1. объектом социально-трудовых отношений 2. субъектом социально-трудовых отношений 3. предметом социально-трудовых отношений	
5		Модели вариантов карьер (выберите лишнее) 1. трамплин 2. мост 3. лестница 4. змея	
6		Карьера – это 1. процесс профессионального роста человека 2. отношения между предпринимателями 3. процесс труда 4. система общественного труда	
7		Какого типа целей нет при планировании карьеры? 1. личные 2. коллективные 3. предметные 4. инструментальные	
8		Каким процессом является процесс формирования целей карьеры? 1. временным 2. периодическим	

		3. постоянным	
9		При планировании карьеры различают следующие типы целей 1. личные, предметные, индустриальные 2. объективные, субъективные 3. личные, общественные 4. только личные	
10		Произвольное ограничение прав субъектов социально-трудовых отношений относится к типу: 1. солидарность 2. патернализм 3. социальное партнерство 4. субсидиарность 5. дискриминация 6. конфликт	
11		Человек, имеющий возможность воздействовать на группу людей, направлять и организовывать их работу, является: 1. неформальным лидером; 2. формальным лидером; 3. авторитетным работником.	
12		Стресс является результатом: 1. отрицательных событий в личной жизни 2. отрицательных событий в личной жизни, в организации; 3. отрицательных и положительных событий в личной жизни и в организации	
13		В каких отношениях предпринимательская деятельность становится одной из важных форм участников человека? 1. политических 2. экономических 3. социальных 4. психологических	
14		Чем не характеризуется место человека в экономических отношениях? 1. его положением в отношениях собственности 2. его участием в бизнесе и предпринимательстве 3. его проблемами в личной жизни 4. его ролью в процессе труда.	
15		По мнению какого автора выбор карьеры – это выражение личности? 1. Дж. Голланд 2. Дж. Локк 3. К. Маркс 4. М. Вебер	
16		По характеру протекания различают типы карьеры 1. прямолинейный и криволинейный 2. линейный и нелинейный 3. горизонтальный и вертикальный	

		4. продвигающийся и непродвигающийся	
17		К какому типу подходов к построению карьеры относится сознательная карьера, не склонная к необдуманным решениям? 1. мастер 2. иллюзионист 3. альпинист 4. муравей 5. коллекционер 6. узурпатор	
18		Довлеющая роль государства в социально-трудовых отношениях формирует тип социально-трудовых отношений, называемый: 1. солидарность 2. патернализм 3. социальное партнерство 4. субсидиарность 5. дискриминация 6. конфликт	
19		Место человека в экономических отношениях в первую очередь характеризует 1. его роль в процессе труда 2. его положение в отношениях собственности 3. его участие в бизнесе 4. все ответы верны	
20		Структурные составляющие в системе социально-трудовых отношений (СТО) (уберите неправильный ответ) 1. субъекты и уровни СТО 2. предметы СТО и их структура 3. принципы и типы СТО 4. объекты СТО	
21		Какой блок не является предметом в социально-трудовых отношениях? 1. социально-трудовые отношения, связанные с организацией и эффективностью труда 2. социально-трудовые отношения безработицы 3. социально-трудовые отношения занятости 4. социально-трудовые отношения, возникающие в связи с вознаграждением за труд	
22		Кто может быть субъектом социально-трудовых отношений? 1. организация 2. юридическое лицо 3. индивидуум 4. нет верного ответа	



23		Сколько типов подходов построения карьеры наиболее часто встречается в реальной жизни? 1.2 2.4 3. 6 4.8	
24		Социально-трудовые отношения – это 1.отношения между трудом и обществом 2.взаимозависимость субъектов в процессе труда 3.взаимодействие субъектов в процессе труда 4.взаимозависимость и взаимодействие субъектов в процессе труда, нацеленные на регулирование качества трудовой жизни	
25		Какие две группы условий влияют на формирование карьеры: 1.объективные и особенные 2.субъективные и объективные 3.особенные и специфические 4.специфические и субъективные	
26		Как определяется этап карьеры: 1.временной период развития личности 2.фазы развития профессионала 3.периоды овладения деятельностью 4. все ответы правильные	
27		Руководитель подразделения: 1.является неформальным лидером 2.является формальным лидером 3.является и формальным, и неформальным лидером одновременно	
28		Существуют следующие способы управления конфликтом: 1.межличностные и организационные; 2.организационные и структурные; 3.структурные и межличностные.	
29		В какой статье Трудового кодекса РФ прописаны Основные права и обязанности работника? 1.21 2.22 3.20 4.23	
30		Какие условия формирования карьеры не относятся к объективным: 1.общие 2.личностные 3.кризисные 4.кадровые	

31		<p>Определите вид карьеры, предполагающий профессиональный рост движения по разрядам тарифной сетки</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.властная</li> <li>2.квалификационная</li> <li>3.статусная</li> <li>4.монетарная</li> </ol>	
32		<p>Пределным случаем обострения социально-трудовых отношений называется</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.патернализм</li> <li>2.дискриминация</li> <li>3.конфликт</li> <li>4.субсидиарность</li> </ol>	
33		<p>Какие объективные условия формирования карьеры связаны с повышенным риском, угрожающим жизни?</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.социально-экономические</li> <li>2.кризисные</li> <li>3.общие</li> <li>4.кадровые</li> </ol>	
34		<p>Члены неформальной организации:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.удовлетворяют свои потребности в общении, взаимопомощи, принадлежности</li> <li>2.являются ее заложниками</li> <li>3.пользуются поддержкой руководства</li> </ol>	
35		<p>Кто в организации составляет графики продвижения работников?</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.экономист</li> <li>2.разработчик</li> <li>3.специалист по планированию карьеры</li> <li>4.программист</li> </ol>	
36		<p>Какие стороны не учитываются в процессе планирования карьеры</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.работник</li> <li>2.руководитель</li> <li>3.отдел человеческих ресурсов</li> <li>4.государство</li> </ol>	
37		<p>Пределный случай обострения противоречий в социально-трудовых отношениях характеризует тип:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.солидарность</li> <li>2.патернализм</li> <li>3.социальное партнерство</li> <li>4.субсидиарность</li> <li>5.дискриминация</li> <li>6.конфликт</li> </ol>	
38		<p>Неформальный лидер может оказывать:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.положительное влияние на коллег</li> <li>2.отрицательное влияние на своих коллег</li> </ol>	

		3.как положительное, так и отрицательное влияние на своих коллег	
39		Какой раздел не входит в личный жизненный план карьеры 1.оценка жизненной ситуации 2. анализ внутренней среды предприятия 3.постановка личных конечных целей карьеры 4.частные цели и планы деятельности	
40		Карьерограмма – это 1.требования к результатам труда руководителей и специалистов 2.типовой маршрут профессионально-квалификационного продвижения для каждой категории руководителей и специалистов 3.описание работы по каждой ступени типичной карьеры руководителей и специалистов	

## 2. Описание шкалы оценивания

В рамках рейтинговой системы успеваемость студентов по каждой дисциплине оценивается в ходе текущего контроля и промежуточной аттестации. Рейтинговая система оценки знаний студентов основана на использовании совокупности контрольных мероприятий по проверке пройденного материала (контрольных точек), оптимально расположенных на всем временном интервале изучения дисциплины. Принципы рейтинговой системы оценки знаний студентов основываются на положениях, описанных в Положении об организации образовательного процесса на основе рейтинговой системы оценки знаний студентов в ФГАОУ ВО «СКФУ».

*Рейтинговая система оценки не предусмотрено для студентов, обучающихся на образовательных программах уровня высшего образования магистратуры, для обучающихся на образовательных программах уровня высшего образования бакалавриата заочной и очно-заочной формы обучения.*

## 3. Критерии оценивания компетенций\*

Оценка «отлично» выставляется студенту, если он правильно и на высоком уровне определяет альтернативные варианты решений проблемы на основе отобранной и систематизированной информации, понимает личные и профессиональные цели в соответствии с уровнем своих ресурсов и приоритетов действий; для успешного развития в избранной сфере профессиональной деятельности

Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он уверенно определяет альтернативные варианты решений проблемы на основе отобранной и систематизированной информации, на хорошем уровне понимает личные и профессиональные цели в соответствии с уровнем своих ресурсов и приоритетов действий; для успешного развития в избранной сфере профессиональной деятельности

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он на низком уровне определяет альтернативные варианты решений проблемы на основе отобранной и систематизированной информации, с трудом понимает личные и профессиональные цели в

соответствии с уровнем своих ресурсов и приоритетов действий; для успешного развития в избранной сфере профессиональной деятельности

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если он не определяет альтернативные варианты решений проблемы на основе отобранной и систематизированной информации, не понимает личные и профессиональные цели в соответствии с уровнем своих ресурсов и приоритетов действий; для успешного развития в избранной сфере профессиональной деятельности