

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Шебзухов Тимур Александрович  
Должность: Директор Пятигорского института (филиал) Северо-Кавказского  
федерального университета  
Дата подписания: 22.04.2024 11:42:54  
Уникальный программный ключ:  
d74ce93cd40e39275c3ba2f58486412a1c8ef96f

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»  
Пятигорский институт (филиал) СКФУ

**УТВЕРЖДАЮ**  
Зам. директора по учебной работе  
Пятигорского института (филиал)  
СКФУ  
Н.В. Данченко

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**  
**Проектирование траектории профессионального роста и личностного развития**

|                          |                                             |          |
|--------------------------|---------------------------------------------|----------|
| Направление подготовки   | <u>08.04.01 Строительство</u>               |          |
| Направленность (профиль) | <u>Технология, организация и технология</u> |          |
|                          | <u>строительства</u>                        |          |
| Год начала обучения      | <u>2024</u>                                 |          |
| Форма обучения           | очная                                       | заочная  |
| Реализуется в семестрах  | <u>3</u>                                    | <u>3</u> |

## **Введение**

1. Назначение: Фонд оценочных средств текущего контроля и промежуточной аттестации предназначен для проверки знаний студентов.

2. ФОС является приложением к программе дисциплины «Проектирование траектории профессионального роста и личностного развития»

3. Разработчик: Щитов Дмитрий Викторович, заведующий кафедрой строительства.

4. Проведена экспертиза ФОС.

Члены экспертной группы, проводившие внутреннюю экспертизу:

Председатель: Дмитрий Викторович Щитов - зав. кафедрой Строительство;

Члены комиссии: Сидякин Павел Алексеевич, профессор кафедры строительства;

Вахилевич Наталья Валерьевна, доцент кафедры строительства

Представитель организации-работодателя: Кобаля Тамаз Леонидович - директор ООО «Модуль-Строй»

Экспертное заключение: ФОС текущего контроля и промежуточной аттестации соответствует ФГОС ВО и образовательной программе по направлению подготовки 08.04.01 «Строительство».

5. Срок действия ФОС определяется сроком реализации образовательной программы.

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

| Компетенция,<br>индикаторы                                                                                                                                                                                                         | Уровни сформированности компетенции                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                          |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                                                                                                    | Минимальный<br>уровень не<br>достигнут<br>(Неудовлетворитель-<br>но)<br>2 балла                                                                                                                                       | Минимальный<br>уровень<br>(удовлетворитель-<br>но)<br>3 балла                                                                                                                                                             | Средний<br>уровень<br>(хорошо)<br>4 балла                                                                                                                                                                                                 | Высокий уровень<br>(отлично)<br>5 баллов                                                                                                                                                                                 |
| <i>Компетенция: УК-3</i>                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                          |
| Результаты<br>обучения по<br>дисциплине<br><i>Индикатор:</i><br>ИД-1 УК-3<br>Вырабатывает<br>стратегию<br>командной<br>работы и на ее<br>основе<br>организует<br>отбор членов<br>команды для<br>достижения<br>поставленной<br>цели | Не способен<br>вырабатывать<br>стратегию<br>командной<br>работы и на ее<br>основе<br>организует отбор<br>членов команды<br>для достижения<br>поставленной<br>цели                                                     | С затруднениями<br>вырабатывает<br>стратегию<br>командной<br>работы и на ее<br>основе<br>организует отбор<br>членов команды<br>для достижения<br>поставленной<br>цели                                                     | На достаточно<br>хорошем уровне<br>вырабатывает<br>стратегию<br>командной<br>работы и на ее<br>основе<br>организует отбор<br>членов команды<br>для достижения<br>поставленной<br>цели                                                     | В совершенстве<br>вырабатывает<br>стратегию<br>командной<br>работы и на ее<br>основе<br>организует отбор<br>членов команды<br>для достижения<br>поставленной<br>цели                                                     |
| ИД-2 УК-3<br>Организует и<br>корректирует<br>работу<br>команды, в том<br>числе на основе<br>коллегиальных<br>решений                                                                                                               | Не способен<br>организовать и<br>корректирует<br>работу команды,<br>в том числе на<br>основе<br>коллегиальных<br>решений                                                                                              | С затруднениями<br>организует и<br>корректирует<br>работу команды,<br>в том числе на<br>основе<br>коллегиальных<br>решений                                                                                                | На достаточно<br>хорошем уровне<br>организует и<br>корректирует<br>работу команды,<br>в том числе на<br>основе<br>коллегиальных<br>решений                                                                                                | В совершенстве<br>организует и<br>корректирует<br>работу команды,<br>в том числе на<br>основе<br>коллегиальных<br>решений                                                                                                |
| ИД-3 УК-3<br>Разрешает<br>конфликты и<br>противоречия<br>при деловом<br>общении на<br>основе учета<br>интересов всех<br>сторон; создает<br>рабочую<br>атмосферу,<br>позитивный<br>эмоциональный<br>климат в<br>команде             | Не способен<br>разрешать<br>конфликты и<br>противоречия<br>при деловом<br>общении на<br>основе учета<br>интересов всех<br>сторон; создает<br>рабочую<br>атмосферу,<br>позитивный<br>эмоциональный<br>климат в команде | С затруднениями<br>разрешает<br>конфликты и<br>противоречия<br>при деловом<br>общении на<br>основе учета<br>интересов всех<br>сторон; создает<br>рабочую<br>атмосферу,<br>позитивный<br>эмоциональный<br>климат в команде | На достаточно<br>хорошем уровне<br>разрешает<br>конфликты и<br>противоречия<br>при деловом<br>общении на<br>основе учета<br>интересов всех<br>сторон; создает<br>рабочую<br>атмосферу,<br>позитивный<br>эмоциональный<br>климат в команде | В совершенстве<br>разрешает<br>конфликты и<br>противоречия<br>при деловом<br>общении на<br>основе учета<br>интересов всех<br>сторон; создает<br>рабочую<br>атмосферу,<br>позитивный<br>эмоциональный<br>климат в команде |
| ИД-4 УК-3<br>Организует                                                                                                                                                                                                            | Не способен<br>организовать<br>(предлагает план)                                                                                                                                                                      | С затруднениями<br>организует<br>(предлагает план)                                                                                                                                                                        | На достаточно<br>хорошем уровне<br>организует                                                                                                                                                                                             | В совершенстве<br>организует<br>(предлагает план)                                                                                                                                                                        |

|                                                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                       |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| (предлагает план) обучение членов команды и обсуждения результатов работы, в т.ч. в рамках дискуссии с привлечением оппонентов                                                                                                                                                | обучение членов команды и обсуждения результатов работы, в т.ч. в рамках дискуссии с привлечением оппонентов                                                                                                         | обучение членов команды и обсуждения результатов работы, в т.ч. в рамках дискуссии с привлечением оппонентов                                                                                                           | (предлагает план) обучение членов команды и обсуждения результатов работы, в т.ч. в рамках дискуссии с привлечением оппонентов                                                                                                      | обучение членов команды и обсуждения результатов работы, в т.ч. в рамках дискуссии с привлечением оппонентов                                                                                                          |
| ИД-5 УК-3<br>Делегирует полномочия членам команды и распределяет поручение, дает обратную связь по результатам, принимает ответственность за общий результат                                                                                                                  | Не способен делегировать полномочия членам команды и распределяет поручение, дает обратную связь по результатам, принимает ответственность за общий результат                                                        | С затруднениями делегирует полномочия членам команды и распределяет поручение, дает обратную связь по результатам, принимает ответственность за общий результат                                                        | На достаточно хорошем уровне делегирует полномочия членам команды и распределяет поручение, дает обратную связь по результатам, принимает ответственность за общий результат                                                        | В совершенстве делегирует полномочия членам команды и распределяет поручение, дает обратную связь по результатам, принимает ответственность за общий результат                                                        |
| <i>Компетенция: УК-5</i>                                                                                                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                       |
| Результаты обучения по дисциплине<br><i>Индикатор:</i><br>ИД-1 УК-5<br>Анализирует важнейшие идеологические и ценностные системы, сформировавшиеся в ходе исторического развития; обосновывает актуальность их использования при социальном и профессиональном взаимодействии | Не способен анализировать важнейшие идеологические и ценностные системы, сформировавшиеся в ходе исторического развития; обосновывает актуальность их использования при социальном и профессиональном взаимодействии | С затруднениями анализирует важнейшие идеологические и ценностные системы, сформировавшиеся в ходе исторического развития; обосновывает актуальность их использования при социальном и профессиональном взаимодействии | На достаточно хорошем уровне анализирует важнейшие идеологические и ценностные системы, сформировавшиеся в ходе исторического развития; обосновывает актуальность их использования при социальном и профессиональном взаимодействии | В совершенстве анализирует важнейшие идеологические и ценностные системы, сформировавшиеся в ходе исторического развития; обосновывает актуальность их использования при социальном и профессиональном взаимодействии |
| ИД-2 УК-5<br>Выстраивает социальное профессиональное взаимодействие                                                                                                                                                                                                           | Не способен выстраивать социальное профессиональное взаимодействие с учетом                                                                                                                                          | С затруднениями выстраивает социальное профессиональное взаимодействие с учетом                                                                                                                                        | На достаточно хорошем уровне выстраивает социальное профессиональное взаимодействие                                                                                                                                                 | В совершенстве выстраивает социальное профессиональное взаимодействие с учетом                                                                                                                                        |

|                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп        | особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп | особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп     | с учетом особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп | особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других этносов и конфессий, различных социальных групп    |
| ИД-3 УК-5<br>Обеспечивает создание недискриминационной среды взаимодействия при выполнении профессиональных задач                                                           | Не способен обеспечивать создание недискриминационной среды взаимодействия при выполнении профессиональных задач                                            | С затруднениями обеспечивает создание недискриминационной среды взаимодействия при выполнении профессиональных задач                                            | На достаточно хорошем уровне обеспечивает создание недискриминационной среды взаимодействия при выполнении профессиональных задач                                    | В совершенстве обеспечивает создание недискриминационной среды взаимодействия при выполнении профессиональных задач                                            |
| <i>Компетенция: УК-6</i>                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                |
| Результаты обучения по дисциплине<br><i>Индикатор:</i><br>ИД-1 УК-6<br>Оценивает свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные) целесообразно их использует | Не способен оценивать свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), целесообразно их использует                                           | С затруднениями оценивает свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные) целесообразно их использует                                            | На достаточно хорошем уровне оценивает свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные) целесообразно их использует                                    | В совершенстве оценивает свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные) целесообразно их использует                                            |
| ИД-2 УК-6 ИД-2 УК-6<br>Определяет образовательные потребности и способы совершенствования собственной (в том числе профессиональной) деятельности на основе самооценки      | Не способен определять образовательные потребности и способы совершенствования собственной (в том числе профессиональной) деятельности на основе самооценки | С затруднениями определяет образовательные потребности и способы совершенствования собственной (в том числе профессиональной) деятельности на основе самооценки | На достаточно хорошем уровне определяет образовательные потребности и способы совершенствования собственной (в том числе профессиональной) деятельности на основе    | В совершенстве определяет образовательные потребности и способы совершенствования собственной (в том числе профессиональной) деятельности на основе самооценки |

|                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                      | самооценки                                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                     |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ИД-3 УК-6<br>Выбирает и реализует с использованием инструментов непрерывного образования возможности развития профессиональных компетенций и социальных навыков                                   | Не способен выбрать и реализовать с использованием инструментов непрерывного образования возможности развития профессиональных компетенций и социальных навыков                                  | С затруднениями выбирает и реализует с использованием инструментов непрерывного образования возможности развития профессиональных компетенций и социальных навыков                                   | На достаточно хорошем уровне выбирает и реализует с использованием инструментов непрерывного образования возможности развития профессиональных компетенций и социальных навыков                                   | В совершенстве выбирает и реализует с использованием инструментов непрерывного образования возможности развития профессиональных компетенций и социальных навыков                                   |
| ИД-4 УК-6<br>Выстраивает гибкую профессиональную траекторию с учетом накопленного опыта профессиональной деятельности, динамично изменяющихся требований рынка труда и стратегии личного развития | Не способен выстраивать гибкую профессиональную траекторию с учетом накопленного опыта профессиональной деятельности, динамично изменяющихся требований рынка труда и стратегии личного развития | С затруднениями выстраивает гибкую профессиональную траекторию с учетом накопленного опыта профессиональной деятельности, динамично изменяющихся требований рынка труда и стратегии личного развития | На достаточно хорошем уровне выстраивает гибкую профессиональную траекторию с учетом накопленного опыта профессиональной деятельности, динамично изменяющихся требований рынка труда и стратегии личного развития | В совершенстве выстраивает гибкую профессиональную траекторию с учетом накопленного опыта профессиональной деятельности, динамично изменяющихся требований рынка труда и стратегии личного развития |

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.            |                  | Стили лидерства.                                                                                                                                                     | УК-3        |
| 2.            |                  | Формирование конфликтологической компетенции в менеджменте.                                                                                                          | УК-3        |
| 3.            |                  | Принципы изучения «жизненного пространства» личности.                                                                                                                | УК-3        |
| 4.            |                  | Ситуационный подход. Вероятностная модель эффективности лидерства.                                                                                                   | УК-3        |
| 5.            |                  | Трансформационная парадигма.                                                                                                                                         | УК-3        |
| 6.            |                  | Психологическая концепция обмена: (обмен в контексте транзакционистского подхода к лидерству; обмен как проявление «идиосинкразического кредита»; ценностный обмен). | УК-3        |
| 7.            |                  | Основные функции эгомаркетинга и их содержание.                                                                                                                      | УК-3        |
| 8.            |                  | Определение команды, типология команд.                                                                                                                               | УК-3        |
| 9.            |                  | Малая группа. Основные характеристики коллектива.                                                                                                                    | УК-3        |
| 10.           |                  | Принципы проектирования эффективных команд.                                                                                                                          | УК-3        |
| 11.           |                  | Базовые критерии эффективной работы лидера                                                                                                                           | УК-3        |
| 12.           |                  | Критерий проверки точности принимаемого решения.                                                                                                                     | УК-3        |
| 13.           |                  | Функция лидера в современном обществе.                                                                                                                               | УК-3        |
| 14.           |                  | Лидерство как фактор личностного роста и движущая сила.                                                                                                              | УК-3        |
| 15.           |                  | Принципы эффективного взаимодействия человека и системы: самореализация и взаимная функциональность.                                                                 | УК-3        |
| 16.           |                  | Концепции направленности и интенциональности.                                                                                                                        | УК-3        |

|     |  |                                                                                         |      |
|-----|--|-----------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 17. |  | Концепция метаноии.                                                                     | УК-3 |
| 18. |  | Стрессы и управление эмоциональным состоянием.                                          | УК-3 |
| 19. |  | История зарождения и развития психологии лидерства.                                     | УК-3 |
| 20. |  | Имплицитная теория лидерства.                                                           | УК-3 |
| 21. |  | Когнитивные различия мышления.                                                          | УК-3 |
| 22. |  | Принципы проектирования эффективных организаций.                                        | УК-3 |
| 23. |  | Проектирование организационных структур управления                                      | УК-3 |
| 24. |  | Эффективность работы группы. Факторы, влияющие на эффективность работы группы.          | УК-3 |
| 25. |  | Роль лидера в условиях глобализации рынка.                                              | УК-3 |
| 26. |  | Индивидуальный кайдзен.                                                                 | УК-3 |
| 27. |  | Управленческие решения. Содержание и виды решений.                                      | УК-3 |
| 28. |  | Характеристики интерактивного планирования.                                             | УК-3 |
| 29. |  | История зарождения и развития знаний о лидерстве.                                       | УК-3 |
| 30. |  | Теория черт лидерства.                                                                  | УК-3 |
| 31. |  | Этапы становления команды.                                                              | УК-3 |
| 32. |  | Основные сходства и различия типов лидерства.                                           | УК-3 |
| 33. |  | Психическая структура человека.                                                         | УК-3 |
| 34. |  | Три типа установки на восприятие другого человека: позитивная, негативная и адекватная. | УК-3 |
| 35. |  | Мотивация: поощрение и наказание.                                                       | УК-3 |

|     |   |                                                                                                                                                                                                                                                                                             |      |
|-----|---|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 36. |   | Особенности взаимодействия людей в группе.                                                                                                                                                                                                                                                  | УК-3 |
| 37. |   | Формирование позитивного имиджа.                                                                                                                                                                                                                                                            | УК-3 |
| 38. |   | Кадровая стратегия: понятие, виды, формы.                                                                                                                                                                                                                                                   | УК-3 |
| 39. |   | Карьера: понятие, виды, этапы.                                                                                                                                                                                                                                                              | УК-3 |
| 40. |   | Способы предупреждения и разрешения конфликтов в сфере управления.                                                                                                                                                                                                                          | УК-3 |
| 41. |   | Принципы управления конфликтными ситуациями в коллективе.                                                                                                                                                                                                                                   | УК-3 |
| 42. |   | Понятие управленческого общения.                                                                                                                                                                                                                                                            | УК-3 |
| 43. |   | Малая социальная группа как социально-психологическая характеристика организации.                                                                                                                                                                                                           | УК-3 |
| 44. |   | Профессиональное выгорание.                                                                                                                                                                                                                                                                 | УК-3 |
| 45. |   | Межличностные отношения в коллективе.                                                                                                                                                                                                                                                       | УК-3 |
| 46. | 5 | <p>Какие качества присущи лидеру-новатору в бизнесе?</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. стратегическое мышление;</li> <li>2. восприимчивость к инициативе других;</li> <li>3. настойчивость;</li> <li>4. умение маневрировать;</li> <li>5. всё сказанное.</li> </ol>             | УК-3 |
| 47. | 3 | <p>Лидер, который быстро реагирует на насущные требования, сформулированные его последователями, способен эффективно действовать в экстремальных условиях, быстро принимать решения, адекватно реагировать на ситуацию:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. «патриарх»</li> </ol> | УК-3 |

|     |   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |      |
|-----|---|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
|     |   | 2. «служитель»<br>3. «пожарный»                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |      |
| 48. | 1 | Японская философия или практика, которая фокусируется на непрерывном совершенствовании процессов производства, разработки, вспомогательных бизнес-процессов и управления, а также всех аспектов жизни.<br><br>1. кайдзен<br>2. канбан<br>3. бритва оккама<br>4. нэнко                                                                                                               | УК-3 |
| 49. | 3 | Методы базирующиеся на основе воздействия побуждающих работников действовать в определенном направлении включающие анализ, налоговую систему, ценообразование, применение материального стимулирования.<br><br>1. административные<br>2. распорядительные<br>3. экономические<br>4. социально-психологические                                                                       | УК-3 |
| 50. | 4 | Методы которые базируются на использовании: систем взаимоотношений, включающие: социальный анализ в коллективе, социальное планирование, участие персонала в управлении, социальное развитие коллектива, психологическое воздействие на работников, моральное стимулирование, развитие у работников инициативы и ответственности.<br><br>1. административные<br>2. распорядительные | УК-3 |

|     |   |                                                                                                                                                                                                                                                                        |      |
|-----|---|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
|     |   | 3. экономические<br>4. социально-психологические                                                                                                                                                                                                                       |      |
| 51. | 3 | Принцип выработки решения на основе мнений руководителей разного уровня, а также мнений исполнителей конкретных решений.<br><br>1. иерархичности<br>2. либеральности<br>3. коллегиальности<br>4. демократичности                                                       | УК-3 |
| 52. | 4 | Принцип заключающийся в создании многоступенчатой структуры управления, когда первичные звенья управления подчиняются органам руководства следующего уровня<br><br>1. коллегиальности<br>2. либеральности<br>3. демократичности<br>4. иерархичности                    | УК-3 |
| 53. | 3 | Принцип установления основных направлений и пропорций развития организации, выработки комплекса экономических и социальных задач для решения их в ближайшем и более отдаленном будущем.<br><br>1. обратной связи<br>2. демократизации<br>3. плановости<br>4. мотивации | УК-3 |

|     |   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |      |
|-----|---|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 54. | 2 | <p>Обеспечение согласованности в работе всех звеньев системы управления (подразделений, руководителей, управленческого персонала), поддержание стабильной работы производства.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. организация</li> <li>2. координация</li> <li>3. мотивация</li> <li>4. активизация</li> </ol>                                                                                                  | УК-3 |
| 55. | 3 | <p>Активизация работающих с целью побуждения их трудиться для выполнения целей, поставленных в планах, создание условий для творческой работы и поддержания постоянной заинтересованности персонала в результатах труда</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. активизация</li> <li>2. координация</li> <li>3. мотивация</li> <li>4. организация</li> </ol>                                                         | УК-3 |
| 56. | 1 | <p>Суть этой концепции заключалась в том, что человек может стать лидером при наличии набора био-социальных характеристик, которые являются врожденными, не подвержены изменениям и пригодны для многих ситуаций</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. «теория черт лидерства»</li> <li>2. «поведенческая теория»</li> <li>3. «ситуационная теория лидерства»</li> <li>4. «адаптивная теория лидерства»</li> </ol> | УК-3 |
| 57. | 4 | <p>Концепция предполагала возможность подготовки лидеров по специально разработанным программам. фокус в исследованиях сдвинулся от поиска ответа на вопрос, кто является</p>                                                                                                                                                                                                                                              | УК-3 |

|     |   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |      |
|-----|---|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
|     |   | <p>лидером, к ответу на вопрос, что и как лидеры делают.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. «концепция внешней среды»</li> <li>2. «концепция адаптивности лидерства»</li> <li>3. «концепция великого человека»</li> <li>4. «поведенческая концепция»</li> </ol>                                                     |      |
| 58. | 2 | <p>Какому стилю лидерства присуще следующее описание: власть и ответственность в руках лидера, коммуникация преимущественно сверху вниз</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. пассивный</li> <li>2. авторитарный</li> <li>3. либеральный</li> <li>4. демократический</li> </ol>                                        | УК-3 |
| 59. | 4 | <p>Какому стилю лидерства присуще следующее описание: делегирование полномочий с удержанием ключевых позиций у лидера, коммуникация осуществляется активно в двух направлениях</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. пассивный</li> <li>2. авторитарный</li> <li>3. либеральный</li> <li>4. демократический</li> </ol> | УК-3 |
| 60. | 1 | <p>Рассел Л. Акофф в своей книге «Менеджмент в 21 веке» дает анализ всем имеющимся на сегодняшний день моделям менеджмента, и приходит к выводу, что более приемлемой для темпов развития современного мира является модель</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. интерактивного менеджмента</li> </ol>                | УК-3 |

|     |  |                                                                                                                |      |
|-----|--|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
|     |  | 2. реактивного менеджмента<br>3. пассивного менеджмента<br>4. превентивного менеджмента                        |      |
| 61. |  | Профессиональные компетенции современного специалиста.                                                         | УК-5 |
| 62. |  | Профессиология как отрасль знания.                                                                             | УК-5 |
| 63. |  | Классификация индивидуальных образовательных траекторий.                                                       | УК-5 |
| 64. |  | Классификация индивидуальных образовательных траекторий.                                                       | УК-5 |
| 65. |  | Индивидуальные стратегии личностного развития.                                                                 | УК-5 |
| 66. |  | Коллективные способы обучения: индивидуализация или фронтализация обучения                                     | УК-5 |
| 67. |  | Индивидуальные образовательные траектории: исторический опыт                                                   | УК-5 |
| 68. |  | Инновационные подходы к организации личностно ориентированного образования.                                    | УК-5 |
| 69. |  | Традиции личностно ориентированного образования.                                                               | УК-5 |
| 70. |  | Основные этапы разработки программы профессионально-личностного роста и саморазвития.                          | УК-5 |
| 71. |  | Самоменеджмент.                                                                                                | УК-5 |
| 72. |  | Методика разработки личных жизненных планов.                                                                   | УК-5 |
| 73. |  | Индивидуальная траектория профессионального развития специалиста в области социальной работы.                  | УК-5 |
| 74. |  | Образовательные траектории индивидуального профессионального развития специалиста в области социальной работы. | УК-5 |
| 75. |  | Диагностика и система оценки профессионального и личностного развития специалиста в области социальной работы. | УК-5 |
| 76. |  | Личностный рост: сущность, направление, условия и реализация развития навыков личностного развития.            | УК-5 |

|     |  |                                                                                                                          |      |
|-----|--|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 77. |  | Технологии личностного развития специалистов в области социальной работы.                                                | УК-5 |
| 78. |  | Индивидуальные траектории обучения.                                                                                      | УК-5 |
| 79. |  | Индивидуальные траектории развития.                                                                                      | УК-5 |
| 80. |  | Знания, ориентированные образовательные траектории.                                                                      | УК-5 |
| 81. |  | Практико- ориентированные образовательные траектории.                                                                    | УК-5 |
| 82. |  | Индивидуально- ориентированные образовательные траектории.                                                               | УК-5 |
| 83. |  | Ситуации выбора в процессе профессионального самообразования и личностного роста.                                        | УК-5 |
| 84. |  | Последовательность разработки индивидуальных траекторий обучения.                                                        | УК-5 |
| 85. |  | Процедура разработки.                                                                                                    | УК-5 |
| 86. |  | Сущность понятия команда.                                                                                                | УК-5 |
| 87. |  | Факторы, влияющие на развитие эффективной команды.                                                                       | УК-5 |
| 88. |  | Стадии развития команды.                                                                                                 | УК-5 |
| 89. |  | Показатели мониторинга эффективности команды.                                                                            | УК-5 |
| 90. |  | Персональная эффективность как фактор успешности командной работы                                                        | УК-5 |
| 91. |  | Ситуации выбора в процессе профессионального самообразования и личностного роста.                                        | УК-5 |
| 92. |  | Последовательность разработки индивидуальных траекторий обучения.                                                        | УК-5 |
| 93. |  | Проектирование и экспертиза индивидуальных траекторий профессионального самообразования и личностного роста.             | УК-5 |
| 94. |  | Психологическое сопровождение преодоления рисков индивидуализации профессионального самообразования и личностного роста. | УК-5 |
| 95. |  | Цели и задачи ТЛР.                                                                                                       | УК-5 |

|      |   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |      |
|------|---|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 96.  |   | Проблема эффективности тренинга. Группы качеств, необходимых человеку для профессионально-личностного роста.                                                                                                                                                                                                                                                                                             | УК-5 |
| 97.  |   | Термин «саморазвитие (самосовершенствование)».                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | УК-5 |
| 98.  |   | Консенсусная стратегия и конкретизация целей.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | УК-5 |
| 99.  |   | Групповое лидерство на основе внутренней интеграции.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | УК-5 |
| 100. |   | Выработка групповых стратегии, мотивации, иерархии и культуры.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | УК-5 |
| 101. |   | Формирование эффективной команды строительной организации.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | УК-5 |
| 102. |   | Аттестация персонала: цель, задачи, этапы.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | УК-5 |
| 103. |   | Оценка работы персонала.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | УК-5 |
| 104. |   | Экономическая эффективность управления персоналом.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | УК-5 |
| 105. |   | Управление конфликтами в организации.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | УК-5 |
| 106. | 2 | <p>Власть, которая основана на возможности и способности причинять психологический или физический вред с целью изменения нежелательного поведения или уменьшения вероятности того, что оно повторится:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. экспертная власть</li> <li>2. власть наказания</li> <li>3. власть примера</li> </ol>                                                                | УК-5 |
| 107. | 1 | <p>Какие меры безопасности следует предпринять руководителю при неожиданном появлении газа в местах нахождения людей при производстве работ по разборке (разрушению) строений?</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Следует прекратить работу и вывести работников из опасной зоны</li> <li>2. Всем работникам необходимо надеть защитные средства (противогазы) и продолжить работу</li> </ol> | УК-5 |

|      |   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |      |
|------|---|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
|      |   | <p>3. Необходимо организовать проветривание и продолжить работу.</p> <p>4. Необходимо вызвать аварийно-спасательную службу и продолжить работу до ее появления.</p>                                                                                                                              |      |
| 108. | 1 | <p>На основании аттестации часть работников, соответствующих должности, была направлена на обучение, часть – на повышение, а третья часть – ...</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. в кадровый резерв</li> <li>2. на стажировку</li> <li>3. на увольнение</li> </ol>                   | УК-5 |
| 109. | 2 | <p>На ... фазе профессионального кризиса проблемы не всегда осознаются, но проявляются в раздражительности, недовольстве оплатой труда, организацией, руководителем</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. посткритической</li> <li>2. предкритической</li> <li>3. критической</li> </ol> | УК-5 |
| 110. | 3 | <p>Негативные изменения личности и способа деятельности, обусловленные профессиональными факторами, называются профессиональной</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. непригодностью</li> <li>2. компетенцией</li> </ol>                                                                 | УК-5 |

|      |   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |      |
|------|---|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
|      |   | 3. деструкцией                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |      |
| 111. | 4 | <p>... объединяет такие процессы, как управление карьерой, аттестация персонала, дополнительное обучение персонала и отбор</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Оценка персонала</li> <li>2. Система служебно-профессионального продвижения</li> <li>3. Система управления карьерой</li> <li>4. Система профессионального развития персонала</li> </ol> | УК-5 |
| 112. | 2 | <p>Основной критерий подбора кандидатов в резерв на выдвижение – это ...</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. стаж работы</li> <li>2. результаты труда</li> <li>3. управленческие способности</li> </ol>                                                                                                                                                | УК-5 |
| 113. | 3 | <p>Планируя работу по профессиональному развитию руководителей среднего звена, следует отдать предпочтение ...</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. видеофильмам, деловым играм, экскурсиям</li> </ol>                                                                                                                                                  | УК-5 |

|      |   |                                                                                                                                                                                                                                                                           |      |
|------|---|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
|      |   | <ul style="list-style-type: none"> <li>2. лекциям, семинарам, тренингам</li> <li>3. стажировкам, ротации, дублированию</li> </ul>                                                                                                                                         |      |
| 114. | 2 | <p>Планируя работу по профессиональному развитию руководителей низшего звена, следует отдать предпочтение ...</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>1. индивидуальным методам обучения</li> <li>2. лекциям, семинарам, тренингам</li> <li>3. самообучению</li> </ul> | УК-5 |
| 115. | 1 | <p>Планируя работу по профессиональному развитию молодых специалистов, следует отдать предпочтение ...</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>1. групповым методам обучения</li> <li>2. индивидуальным методам обучения</li> <li>3. самообучению</li> </ul>           | УК-5 |
| 116. | 1 | <p>Поступательное продвижение личности в какой-либо сфере деятельности, связанное с изменением уровня профессионализма, размеров вознаграждения и статуса, называется ...</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>1. деловой карьерой</li> </ul>                       | УК-5 |

|      |   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |      |
|------|---|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
|      |   | <ul style="list-style-type: none"> <li>2. должностным ростом</li> <li>3. профессиональным ростом</li> <li>4. повышением</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                     |      |
| 117. | 4 | <p>При кризисе ... возникает новое видение смысла труда, приводящее к неудовлетворенности своим статусом, карьерным ростом</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>1. профессиональной адаптации</li> <li>2. профессиональной карьеры</li> <li>3. профессионального обучения</li> <li>4. профессионального роста</li> <li>5. социально-профессиональной самоактуализации</li> </ul> | УК-5 |
| 118. | 1 | <p>При кризисе ... возникают противоречия между ожиданиями работника и реально существующими условиями в организации</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>1. профессиональной адаптации</li> <li>2. профессиональной карьеры</li> </ul>                                                                                                                                          | УК-5 |

|      |   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |      |
|------|---|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
|      |   | <ul style="list-style-type: none"> <li>3. профессионального обучения</li> <li>4. профессионального роста</li> <li>5. социально-профессиональной самоактуализации</li> </ul>                                                                                                                                                                        |      |
| 119. | 3 | <p>При кризисе ... происходит смена мотивации с учебной на собственно профессиональную</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>1. профессиональной адаптации</li> <li>2. профессиональной карьеры</li> <li>3. профессионального обучения</li> <li>4. профессионального роста</li> <li>5. социально-профессиональной самоактуализации</li> </ul> | УК-5 |
| 120. | 1 | <p>Профессиональное развитие персонала предполагает ... персонала</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>1. обучение, управление карьерой и оценку</li> <li>2. обучение</li> <li>3. оценку</li> </ul>                                                                                                                                          | УК-5 |

|      |  |                                                                                                                                                             |      |
|------|--|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
|      |  | 4. управление карьерой                                                                                                                                      |      |
| 121. |  | Карьера и профессиональное развитие.                                                                                                                        | УК-6 |
| 122. |  | Методологические основания профессиологии.                                                                                                                  | УК-6 |
| 123. |  | Междисциплинарные подходы к профессиональному развитию личности.                                                                                            | УК-6 |
| 124. |  | Понятие профессионализма в современном мире.                                                                                                                | УК-6 |
| 125. |  | Профессиограмма: принципы анализа.                                                                                                                          | УК-6 |
| 126. |  | Профессии и их развитие в истории народов и стран                                                                                                           | УК-6 |
| 127. |  | Представления о профессии в культуре общества                                                                                                               | УК-6 |
| 128. |  | Профессионализм и его развитие в разных странах                                                                                                             | УК-6 |
| 129. |  | Тренинг личностного развития специалистов в области социальной работы.                                                                                      | УК-6 |
| 130. |  | Технологии само презентации                                                                                                                                 | УК-6 |
| 131. |  | Дайте определение профессиональному становлению.                                                                                                            | УК-6 |
| 132. |  | Охарактеризуйте взаимодействие индивидуального, личностного и профессионального развития человека.                                                          | УК-6 |
| 133. |  | Перечислите внутренние и внешние факторы, определяющие личностное и профессиональное развитие человека.                                                     | УК-6 |
| 134. |  | Проанализируйте периодизацию профессионального становления личности, предложенную Д. Сьюпером.                                                              | УК-6 |
| 135. |  | В чем суть периодизации профессионального становления личности Хейвигхерста? Опишите фазы профессионального становления личности, выделенные Е.А. Климовым. | УК-6 |
| 136. |  | Индивидуальные планы образования.                                                                                                                           | УК-6 |
| 137. |  | Индивидуальные образовательные маршруты.                                                                                                                    | УК-6 |
| 138. |  | Индивидуальные образовательные стратегии.                                                                                                                   | УК-6 |

|      |  |                                                                                                                          |      |
|------|--|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 139. |  | Выявление ресурсов профессионального и личностного саморазвития.                                                         | УК-6 |
| 140. |  | Проектирование и экспертиза индивидуальных траекторий профессионального самообразования и личностного роста.             | УК-6 |
| 141. |  | Психологическое сопровождение преодоления рисков индивидуализации профессионального самообразования и личностного роста. | УК-6 |
| 142. |  | Соотношение понятий групповая психотерапия, групповое психологическое обучение и тренинг личностного роста.              | УК-6 |
| 143. |  | Внутриличностная динамика в тренинге.                                                                                    | УК-6 |
| 144. |  | Термин «саморазвитие (самосовершенствование)».                                                                           | УК-6 |
| 145. |  | Развитие группы как целого: стадии развития группы.                                                                      | УК-6 |
| 146. |  | Обратная связь и ее значение в тренинге личностного роста.                                                               | УК-6 |
| 147. |  | Условия, существенно влияющие на формирование навыков профессионально-личностного роста.                                 | УК-6 |
| 148. |  | Социальные условия формирования и развития навыков профессионально-личностного роста                                     | УК-6 |
| 149. |  | Основные жизненные ценности.                                                                                             | УК-6 |
| 150. |  | Стремление к личностному росту и развитию.                                                                               | УК-6 |
| 151. |  | Персональная эффективность как фактор успешности командной работы                                                        | УК-6 |
| 152. |  | Индивидуальные образовательные программы.                                                                                | УК-6 |
| 153. |  | Индивидуальные образовательные траектории.                                                                               | УК-6 |
| 154. |  | Элементы и компоненты индивидуальных образовательных траекторий.                                                         | УК-6 |
| 155. |  | Индивидуальные траектории воспитания.                                                                                    | УК-6 |
| 156. |  | Знания, ориентированные образовательные траектории.                                                                      | УК-6 |

|      |    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |      |
|------|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
|      |    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |      |
| 157. |    | Индивидуально- ориентированные образовательные траектории.                                                                                                                                                                                                                                                            | УК-6 |
| 158. |    | Критерии успеха. Факторы и правила успешного лидерства.                                                                                                                                                                                                                                                               | УК-6 |
| 159. |    | Стратегическое лидерство. Лидерство как тиражирование бизнеса.                                                                                                                                                                                                                                                        | УК-6 |
| 160. |    | Динамика требований к лидеру. Качества современного лидера.                                                                                                                                                                                                                                                           | УК-6 |
| 161. |    | Организационные структуры и стиль лидерства.                                                                                                                                                                                                                                                                          | УК-6 |
| 162. |    | Групповое лидерство на основе организационной культуры.                                                                                                                                                                                                                                                               | УК-6 |
| 163. |    | Культуры, создаваемые лидерами.                                                                                                                                                                                                                                                                                       | УК-6 |
| 164. |    | Оценка эффективности лидера по результатам коллектива.                                                                                                                                                                                                                                                                | УК-6 |
| 165. |    | Характеристика рабочих групп. Групповое лидерство на основе консенсуса.                                                                                                                                                                                                                                               | УК-6 |
| 166. | 2. | <p>Кем в организации составляется план работы кабинета охраны труда?</p> <p>1. Уполномоченным по охране труда</p> <p>2. Специалистом службы охраны труда или лицом, ответственным за работу кабинета охраны труда</p> <p>3. Техническим руководителем организации</p> <p>4. Председателем профсоюзной организации</p> | УК-6 |
| 167. | 3. | <p>Кем в организации утверждаются программы обучения по охране труда?</p> <p>1. Руководителем службы охраны труда</p> <p>2. Техническим руководителем организации</p> <p>3. Руководителем организации</p> <p>4. Программа обучения по охране труда согласовывается работодателем, а утверждается в</p>                | УК-6 |

|      |   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |      |
|------|---|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
|      |   | соответствующем органе по труду                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |      |
| 168. | 3 | <p>Выявляя профпригодность работника и потенциал его профессионального развития, следует использовать ...</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. корьерограмму и интервью</li> <li>2. карьерный план работника и анкетирование</li> <li>3. профессиограмму и тестирование</li> </ol>                                                      | УК-6 |
| 169. | 2 | <p>Группа работников данного трудового коллектива, отобранная по результатам труда для дальнейшего продвижения по служебной лестнице, называется ...</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. претендентами на вакансию</li> <li>2. резервом на выдвижение</li> <li>3. резервом на сокращение</li> <li>4. резервом руководителей</li> </ol> | УК-6 |
| 170. | 4 | <p>Группа сотрудников организации, обладающая потенциалом для занятия управленческих должностей, – это ...</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. претенденты на вакансию</li> </ol>                                                                                                                                                      | УК-6 |

|      |   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |      |
|------|---|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
|      |   | 2. резерв на выдвижение<br><br>3. резерв на сокращение<br><br>4. резерв руководителей                                                                                                                                                                                                                      |      |
| 171. | 2 | Если в результате 20-летней работы охранником в банке у Е. Петрова сформировалась подозрительность, мнительность и тревожность – эти изменения его личности связаны с таким явлением, как ...<br><br>1. профессиональное выгорание<br><br>2. профессиональная деструкция<br><br>3. профессиональный кризис | УК-6 |
| 172. | 3 | Если молодой специалист, проработав 2 года в организации, проявил активность, компетентность, мотивирован на работу, то его можно порекомендовать для зачисления ...<br><br>1. в резерв на сокращение<br><br>2. в управленческий резерв<br><br>3. в резерв на выдвижение                                   | УК-6 |
| 173. | 2 | Если тридцатилетний специалист по продажам, успешно работавший в организации, стал проявлять халатное отношение к работе, раздражительность, конфликтовать с сослуживцами –                                                                                                                                | УК-6 |

|      |   |                                                                                                                                                                                                                                                                                             |      |
|------|---|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
|      |   | <p>такое поведение, скорее всего, вызвано кризисом ...</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. адаптации</li> <li>2. профессиональной карьеры</li> <li>3. профессионального роста</li> <li>4. профессиональной самоактуализации</li> </ol>                                            |      |
| 174. | 1 | <p>Знания, умения, навыки, способности и модели поведения, необходимые для успешного выполнения должностных обязанностей, называются ...</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. компетенциями</li> <li>2. полномочиями</li> <li>3. преференциями</li> <li>4. привилегиями</li> </ol> | УК-6 |
| 175. | 2 | <p>Изменение должностного статуса человека, его социальной роли, увеличение степени и пространства должностного авторитета называется ...</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. деловой карьерой</li> </ol>                                                                         | УК-6 |

|      |   |                                                                                                                                                                                                                               |      |
|------|---|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
|      |   | 2. должностным ростом<br><br>3. профессиональным ростом<br><br>4. повышением                                                                                                                                                  |      |
| 176. | 3 | ... карьера предполагает чередование вертикального и горизонтального роста<br><br>1. Вертикальная<br><br>2. Горизонтальная<br><br>3. Ступенчатая<br><br>4. Скрытая                                                            | УК-6 |
| 177. | 2 | ... карьера, предполагает переход в другую функциональную область, расширение полномочий в рамках того же уровня структурной иерархии<br><br>1. Вертикальная<br><br>2. Горизонтальная<br><br>3. Ступенчатая<br><br>4. Скрытая | УК-6 |

|      |   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |      |
|------|---|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 178. | 2 | <p>Карьера, при которой работник проходит все стадии карьерного пути в рамках одной организации в рамках одной или разных специальностей, профессий, называется ...</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. внеорганизационной</li> <li>2. организационной</li> <li>3. неспециализированной</li> <li>4. специализированной</li> </ol>                      | УК-6 |
| 179. | 1 | <p>Когда молодой специалист через полгода после прихода в организацию подает заявление об увольнении, это, скорее всего, связано с кризисом ...</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. профессиональной адаптации</li> <li>2. профессионального обучения</li> <li>3. профессиональной самореализации</li> <li>4. профессионального становления</li> </ol> | УК-6 |
| 180. | 2 | <p>Комплексное оценочное мероприятие, направленное на определение степени соответствия компетенций работника требованиям занимаемой должности, называется ...</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. адаптацией</li> </ol>                                                                                                                                | УК-6 |

|  |  |                                                                               |  |
|--|--|-------------------------------------------------------------------------------|--|
|  |  | <div>2. аттестацией</div> <div>3. профориентацией</div> <div>4. отбором</div> |  |
|--|--|-------------------------------------------------------------------------------|--|

## **2. Описание шкалы оценивания**

Рейтинговая оценка знаний студента не предусмотрена.

## **3. Критерии оценивания компетенций**

Оценка «отлично» выставляется студенту, если теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов; исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно излагает материал; свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний; использует в ответе дополнительный материал все предусмотренные программой задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному; анализирует полученные результаты; проявляет самостоятельность при выполнении заданий.

Оценка «хорошо» выставляется студенту, если теоретическое содержание курса освоено полностью, необходимые практические компетенции в основном сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество их выполнения достаточно высокое. Студент твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос.

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если теоретическое содержание курса освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, большинство предусмотренных программой заданий выполнено, но в них имеются ошибки, при ответе на поставленный вопрос студент допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, наблюдаются нарушения логической последовательности в изложении программного материала.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если он не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы, необходимые практические компетенции не сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий не выполнено, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к минимальному.