

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Фурсов Владимир Александрович

Должность: И.о. директора Пятигорского института (филиал) Северо-Кавказского федерального университета

Дата подписания: 03.06.2026 16:08:23

Уникальный программный ключ:

1c378726a41fd0143ae5bccc8ba81860b00daa62

**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,

канд. экон. наук, доцент

Н.В. Данченко

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

**Проектирование траектории профессионального роста и личностного развития**

|                          |                                                    |              |         |
|--------------------------|----------------------------------------------------|--------------|---------|
| Направление подготовки   | 08.04.01 Строительство                             |              |         |
| Направленность (профиль) | Технология, организация и технология строительства |              |         |
| Год начала обучения      | 2026                                               |              |         |
| Форма обучения           | очная                                              | очно-заочная | заочная |
| Реализуется в семестрах  | 3                                                  | 3            | 3       |

## **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                                                                                                                                                                                 |
| <b>Компетенция:</b> УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                          |
| 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                                                                                                                                                                                           | С затруднениями<br>организует                                                                                                                                                                                             | На достаточно<br>хорошем уровне                                                                                                                                                                                                           | В совершенстве<br>организует                                                                                                                                                                                             |

|                                                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                       |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| (предлагает план) 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                                                                                       | (предлагает план) обучение членов команды и обсуждения результатов работы, в т.ч. в рамках дискуссии с привлечением оппонентов                                                                                         | организует (предлагает план) 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                                                                                        |
| 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:</i> УК-5. Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                       |
| 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 с учетом                                                                                                                                        | В совершенстве выстраивает социальное профессиональное взаимодействие с учетом                                                                                                                                        |

|                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| взаимодействие 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:</i> УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки                               |                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                |
| 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), нецелесообразно их использует                                         | С затруднениями оценивает свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные) нецелесообразно 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 самооценки | В совершенстве определяет образовательные потребности и способы совершенствования собственной (в том числе профессиональной) деятельности на основе самооценки |

|                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                     | деятельности на<br>основе<br>самооценки                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                    |
| ИД-3 УК-6<br>Выбирает и<br>реализует с<br>использованием<br>инструментов<br>непрерывного<br>образования<br>возможности<br>развития<br>профессиональн<br>ых компетенций<br>и социальных<br>навыков                                             | Не способен<br>выбрать и<br>реализовать с<br>использованием<br>инструментов<br>непрерывного<br>образования<br>возможности<br>развития<br>профессиональных<br>компетенций и<br>социальных<br>навыков                                         | С затруднениями<br>выбирает и<br>реализует с<br>использованием<br>инструментов<br>непрерывного<br>образования<br>возможности<br>развития<br>профессиональн<br>ых компетенций<br>и социальных<br>навыков                                             | На достаточно<br>хорошем<br>уровне<br>выбирает и<br>реализует с<br>использованием<br>инструментов<br>непрерывного<br>образования<br>возможности<br>развития<br>профессиональ<br>ных компетенций и<br>социальных<br>навыков                                                | В совершенстве<br>выбирает и<br>реализует с<br>использованием<br>инструментов<br>непрерывного<br>образования<br>возможности<br>развития<br>профессиональн<br>ых компетенций<br>и социальных<br>навыков                                             |
| ИД-4 УК-6<br>Выстраивает<br>гибкую<br>профессиональну<br>ю траекторию с<br>учетом<br>накопленного<br>опыта<br>профессионально<br>й деятельности,<br>динамично<br>изменяющихся<br>требований<br>рынка труда и<br>стратегии<br>личного развития | Не способен<br>выстраивать<br>гибкую<br>профессиональну<br>ю траекторию с<br>учетом<br>накопленного<br>опыта<br>профессиональной<br>деятельности,<br>динамично<br>изменяющихся<br>требований рынка<br>труда и стратегии<br>личного развития | С затруднениями<br>выстраивает<br>гибкую<br>профессиональну<br>ю траекторию с<br>учетом<br>накопленного<br>опыта<br>профессионально<br>й деятельности,<br>динамично<br>изменяющихся<br>требований<br>рынка труда и<br>стратегии<br>личного развития | На достаточно<br>хорошем<br>уровне<br>выстраивает<br>гибкую<br>профессиональ<br>ную траекторию с<br>учетом<br>накопленного<br>опыта<br>профессиональ<br>ной деятельности,<br>динамично<br>изменяющихся<br>требований<br>рынка труда и<br>стратегии<br>личного<br>развития | В совершенстве<br>выстраивает<br>гибкую<br>профессиональну<br>ю траекторию с<br>учетом<br>накопленного<br>опыта<br>профессионально<br>й деятельности,<br>динамично<br>изменяющихся<br>требований<br>рынка труда и<br>стратегии<br>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 метанойи.                                                                                                                                                  | УК-3        |
| 18.           |                  | Стрессы и управление эмоциональным состоянием.                                                                                                                       | УК-3        |
| 19.           |                  | История зарождения и развития психологии лидерства.                                                                                                                  | УК-3        |
| 20.           |                  | Имплиcitная 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 | Какие качества присущи лидеру-новатору в бизнесе?<br>1. стратегическое мышление;<br>2. восприимчивость к инициативе других;<br>3. настойчивость;<br>4. умение маневрировать;<br>5. всё сказанное.                                     | УК-3 |
| 47. | 3 | Лидер, который быстро реагирует на насущные требования, сформулированные его последователями, способен эффективно действовать в экстремальных условиях, быстро принимать решения, адекватно реагировать на ситуацию:<br>1. «патриарх» | 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>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>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>1. административные<br>2. распорядительные<br>3. экономические<br>4. социально-психологические | УК-3 |
| 51. | 3 | Принцип выработки решения на основе мнений руководителей разного уровня, а также мнений исполнителей конкретных решений.<br>1. иерархичности<br>2. либеральности<br>3. коллегиальности<br>4. демократичности                                                                                                                                                                                                                        | УК-3 |
| 52. | 4 | Принцип заключающийся в создании многоступенчатой структуры управления, когда                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | УК-3 |

|     |   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |      |
|-----|---|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
|     |   | <p>первичные звенья управления подчиняются органам руководства следующего уровня</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. коллегиальности</li> <li>2. либеральности</li> <li>3. демократичности</li> <li>4. иерархичности</li> </ol>                                                                                                                                        |      |
| 53. | 3 | <p>Принцип установления основных направлений и пропорций развития организации, выработки комплекса экономических и социальных задач для решения их в ближайшем и более отдаленном будущем.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. обратной связи</li> <li>2. демократизации</li> <li>3. плановости</li> <li>4. мотивации</li> </ol>                                       | 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> </ol> | УК-3 |

|     |   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |      |
|-----|---|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
|     |   | 4. «адаптивная теория лидерства»                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |      |
| 57. | 4 | <p>Концепция предполагала возможность подготовки лидеров по специально разработанным программам. фокус в исследованиях сдвинулся от поиска ответа на вопрос, кто является лидером, к ответу на вопрос, что и как лидеры делают.</p> <p>1. «концепция внешней среды»<br/> 2. «концепция адаптивности лидерства»<br/> 3. «концепция великого человека»<br/> 4. «поведенческая концепция»</p> | УК-3 |
| 58. | 2 | <p>Какому стилю лидерства присуще следующее описание: власть и ответственность в руках лидера, коммуникация преимущественно сверху вниз</p> <p>1. пассивный<br/> 2. авторитарный<br/> 3. либеральный<br/> 4. демократический</p>                                                                                                                                                           | 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> <p>1. пассивный<br/> 2. авторитарный<br/> 3. либеральный<br/> 4. демократический</p>                                                                                                                    | 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> <p>1. интерактивного менеджмента<br/> 2. реактивного менеджмента<br/> 3. пассивного менеджмента<br/> 4. превентивного менеджмента</p>                      | УК-3 |
| 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 | Власть, которая основана на возможности и способности причинять психологический или физический вред с целью изменения нежелательного поведения или уменьшения вероятности того, что оно повторится:<br>1. экспертная власть<br>2. власть наказания<br>3. власть примера                                                                                                                                       | УК-5 |
| 107. | 1 | Какие меры безопасности следует предпринять руководителю при неожиданном появлении газа в местах нахождения людей при производстве работ по разборке (разрушению) строений?<br>1. Следует прекратить работу и вывести работников из опасной зоны<br>2. Всем работникам необходимо надеть защитные средства (противогазы) и продолжить работу<br>3. Необходимо организовать проветривание и продолжить работу. | УК-5 |

|      |   |                                                                                                                                                                                                                                                                                          |      |
|------|---|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
|      |   | 4. Необходимо вызвать аварийно-спасательную службу и продолжить работу до ее появления.                                                                                                                                                                                                  |      |
| 108. | 1 | На основании аттестации часть работников, соответствующих должности, была направлена на обучение, часть – на повышение, а третья часть – ...<br>1. в кадровый резерв<br>2. на стажировку<br>3. на увольнение                                                                             | УК-5 |
| 109. | 2 | На ... фазе профессионального кризиса проблемы не всегда осознаются, но проявляются в раздражительности, недовольстве оплатой труда, организацией, руководителем<br>1. посткритической<br>2. предкритической<br>3. критической                                                           | УК-5 |
| 110. | 3 | Негативные изменения личности и способа деятельности, обусловленные профессиональными факторами, называются профессиональной<br>1. непригодностью<br>2. компетенцией<br>3. деструкцией                                                                                                   | УК-5 |
| 111. | 4 | ... объединяет такие процессы, как управление карьерой, аттестация персонала, дополнительное обучение персонала и отбор<br>1. Оценка персонала<br>2. Система служебно-профессионального продвижения<br>3. Система управления карьерой<br>4. Система профессионального развития персонала | УК-5 |
| 112. | 2 | Основной критерий подбора кандидатов в резерв на выдвижение – это ...<br>1. стаж работы<br>2. результаты труда<br>3. управленческие способности                                                                                                                                          | УК-5 |
| 113. | 3 | Планируя работу по профессиональному развитию руководителей среднего звена, следует отдать предпочтение ...<br>1. видеофильмам, деловым играм, экскурсиям<br>2. лекциям, семинарам, тренингам<br>3. стажировкам, ротации, дублированию                                                   | УК-5 |
| 114. | 2 | Планируя работу по профессиональному развитию руководителей низшего звена, следует отдать предпочтение ...                                                                                                                                                                               | УК-5 |

|      |   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |      |
|------|---|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
|      |   | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. индивидуальным методам обучения</li> <li>2. лекциям, семинарам, тренингам</li> <li>3. самообучению</li> </ol>                                                                                                                                                                                                                                |      |
| 115. | 1 | <p>Планируя работу по профессиональному развитию молодых специалистов, следует отдать предпочтение ...</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. групповым методам обучения</li> <li>2. индивидуальным методам обучения</li> <li>3. самообучению</li> </ol>                                                                                                                        | УК-5 |
| 116. | 1 | <p>Поступательное продвижение личности в какой-либо сфере деятельности, связанное с изменением уровня профессионализма, размеров вознаграждения и статуса, называется ...</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. деловой карьерой</li> <li>2. должностным ростом</li> <li>3. профессиональным ростом</li> <li>4. повышением</li> </ol>                                          | УК-5 |
| 117. | 4 | <p>При кризисе ... возникает новое видение смысла труда, приводящее к неудовлетворенности своим статусом, карьерным ростом</p> <ol 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> </ol> | УК-5 |
| 118. | 1 | <p>При кризисе ... возникают противоречия между ожиданиями работника и реально существующими условиями в организации</p> <ol 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> </ol>       | УК-5 |
| 119. | 3 | <p>При кризисе ... происходит смена мотивации с учебной на собственно профессиональную</p> <ol 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> </ol>                                                                                             | УК-5 |

|      |   |                                                                                                                                                                   |      |
|------|---|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
|      |   | 5. социально-профессиональной самоактуализации                                                                                                                    |      |
| 120. | 1 | Профессиональное развитие персонала предполагает ... персонала<br>1. обучение, управление карьерой и оценку<br>2. обучение<br>3. оценку<br>4. управление карьерой | УК-5 |
| 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. | Кем в организации составляется план работы кабинета охраны труда?<br>1. Уполномоченным по охране труда                   | УК-6 |

|      |    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |      |
|------|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
|      |    | 2. Специалистом службы охраны труда или лицом, ответственным за работу кабинета охраны труда<br>3. Техническим руководителем организации<br>4. Председателем профсоюзной организации                                                                                                                            |      |
| 167. | 3. | Кем в организации утверждаются программы обучения по охране труда?<br>1. Руководителем службы охраны труда<br>2. Техническим руководителем организации<br>3. Руководителем организации<br>4. Программа обучения по охране труда согласовывается работодателем, а утверждается в соответствующем органе по труду | УК-6 |
| 168. | 3  | Выявляя профпригодность работника и потенциал его профессионального развития, следует использовать ...<br>1. корьерограмму и интервью<br>2. карьерный план работника и анкетирование<br>3. профессиограмму и тестирование                                                                                       | УК-6 |
| 169. | 2  | Группа работников данного трудового коллектива, отобранная по результатам труда для дальнейшего продвижения по служебной лестнице, называется ...<br>1. претендентами на вакансию<br>2. резервом на выдвижение<br>3. резервом на сокращение<br>4. резервом руководителей                                        | УК-6 |
| 170. | 4  | Группа сотрудников организации, обладающая потенциалом для занятия управленческих должностей, – это ...<br>1. претенденты на вакансию<br>2. резерв на выдвижение<br>3. резерв на сокращение<br>4. резерв руководителей                                                                                          | УК-6 |
| 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>1. профессиональное выгорание<br>2. профессиональная деструкция                                                | УК-6 |

|      |   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |      |
|------|---|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
|      |   | 3. профессиональный кризис                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |      |
| 172. | 3 | <p>Если молодой специалист, проработав 2 года в организации, проявил активность, компетентность, мотивирован на работу, то его можно порекомендовать для зачисления ...</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. в резерв на сокращение</li> <li>2. в управленческий резерв</li> <li>3. в резерв на выдвижение</li> </ol>                                                                                               | УК-6 |
| 173. | 2 | <p>Если тридцатилетний специалист по продажам, успешно работавший в организации, стал проявлять халатное отношение к работе, раздражительность, конфликтовать с сослуживцами – 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> | УК-6 |
| 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> <li>2. должностным ростом</li> <li>3. профессиональным ростом</li> <li>4. повышением</li> </ol>                                                                                                                | УК-6 |
| 176. | 3 | <p>... карьера предполагает чередование вертикального и горизонтального роста</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Вертикальная</li> <li>2. Горизонтальная</li> <li>3. Ступенчатая</li> <li>4. Скрытая</li> </ol>                                                                                                                                                                                                   | УК-6 |
| 177. | 2 | <p>... карьера, предполагает переход в другую функциональную область, расширение полномочий в рамках того же уровня структурной иерархии</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Вертикальная</li> </ol>                                                                                                                                                                                                               | УК-6 |

|      |   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |      |
|------|---|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
|      |   | <ul style="list-style-type: none"> <li>2. Горизонтальная</li> <li>3. Ступенчатая</li> <li>4. Скрытая</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                  |      |
| 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> <ul style="list-style-type: none"> <li>1. внеорганизационной</li> <li>2. организационной</li> <li>3. неспециализированной</li> <li>4. специализированной</li> </ul>                      | 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> <ul 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> </ul> | УК-6 |
| 180. | 2 | <p>Комплексное оценочное мероприятие, направленное на определение степени соответствия компетенций работника требованиям занимаемой должности, называется ...</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>1. адаптацией</li> <li>2. аттестацией</li> <li>3. профориентацией</li> <li>4. отбором</li> </ul>                                                        | УК-6 |

## **2. Описание шкалы оценивания**

Рейтинговая система оценки не предусмотрена для студентов, обучающихся на образовательных программах уровня высшего образования магистратуры.

## **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.