

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 11:38:39
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, индикаторы	Уровни сформированности компетенции			
	Минимальный уровень не достигнут (Неудовлетворитель- но) 2 балла	Минимальный уровень (удовлетворитель- но) 3 балла	Средний уровень (хорошо) 4 балла	Высокий уровень (отлично) 5 баллов
<i>Компетенция: УК-3</i>				
Результаты обучения по дисциплине <i>Индикатор:</i> ИД-1 УК-3 Вырабатывает стратегию командной работы и на ее основе организует отбор членов команды для достижения поставленной цели	Не способен вырабатывать стратегию командной работы и на ее основе организует отбор членов команды для достижения поставленной цели	С затруднениями вырабатывает стратегию командной работы и на ее основе организует отбор членов команды для достижения поставленной цели	На достаточно хорошем уровне вырабатывает стратегию командной работы и на ее основе организует отбор членов команды для достижения поставленной цели	В совершенстве вырабатывает стратегию командной работы и на ее основе организует отбор членов команды для достижения поставленной цели
ИД-2 УК-3 Организует и корректирует работу команды, в том числе на основе коллегиальных решений	Не способен организовать и корректирует работу команды, в том числе на основе коллегиальных решений	С затруднениями организует и корректирует работу команды, в том числе на основе коллегиальных решений	На достаточно хорошем уровне организует и корректирует работу команды, в том числе на основе коллегиальных решений	В совершенстве организует и корректирует работу команды, в том числе на основе коллегиальных решений
ИД-3 УК-3 Разрешает конфликты и противоречия при деловом общении на основе учета интересов всех сторон; создает рабочую атмосферу, позитивный эмоциональный климат в команде	Не способен разрешать конфликты и противоречия при деловом общении на основе учета интересов всех сторон; создает рабочую атмосферу, позитивный эмоциональный климат в команде	С затруднениями разрешает конфликты и противоречия при деловом общении на основе учета интересов всех сторон; создает рабочую атмосферу, позитивный эмоциональный климат в команде	На достаточно хорошем уровне разрешает конфликты и противоречия при деловом общении на основе учета интересов всех сторон; создает рабочую атмосферу, позитивный эмоциональный климат в команде	В совершенстве разрешает конфликты и противоречия при деловом общении на основе учета интересов всех сторон; создает рабочую атмосферу, позитивный эмоциональный климат в команде
ИД-4 УК-3 Организует	Не способен организовать (предлагает план)	С затруднениями организует (предлагает план)	На достаточно хорошем уровне организует	В совершенстве организует (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 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 <i>Индикатор:</i> ИД-1 УК-5 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 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 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 <i>Индикатор:</i> ИД-1 УК-6 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 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 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 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	Какие качества присущи лидеру-новатору в бизнесе? 1. стратегическое мышление; 2. восприимчивость к инициативе других; 3. настойчивость; 4. умение маневрировать; 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: 1. «патриарх»	УК-3

		2. «служитель» 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. 1. кайдзен 2. канбан 3. бритва оккама 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. 1. административные 2. распорядительные 3. экономические 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. 1. административные 2. распорядительные	УК-3

		3. экономические 4. социально-психологические	
51.	3	Принцип выработки решения на основе мнений руководителей разного уровня, а также мнений исполнителей конкретных решений. 1. иерархичности 2. либеральности 3. коллегиальности 4. демократичности	УК-3
52.	4	Принцип заключающийся в создании многоступенчатой структуры управления, когда первичные звенья управления подчиняются органам руководства следующего уровня 1. коллегиальности 2. либеральности 3. демократичности 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. 1. обратной связи 2. демократизации 3. плановости 4. мотивации	УК-3

54.	2	Обеспечение согласованности в работе всех звеньев системы управления (подразделений, руководителей, управленческого персонала), поддержание стабильной работы производства. 1. организация 2. координация 3. мотивация 4. активизация	УК-3
55.	3	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 1. активизация 2. координация 3. мотивация 4. организация	УК-3
56.	1	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 1. «теория черт лидерства» 2. «поведенческая теория» 3. «ситуационная теория лидерства» 4. «адаптивная теория лидерства»	УК-3
57.	4	Концепция предполагала возможность подготовки лидеров по специально разработанным программам. фокус в исследованиях сдвинулся от поиска ответа на вопрос, кто является	УК-3

		лидером, к ответу на вопрос, что и как лидеры делают. 1. «концепция внешней среды» 2. «концепция адаптивности лидерства» 3. «концепция великого человека» 4. «поведенческая концепция»	
58.	2	Какому стилю лидерства присуще следующее описание: власть и ответственность в руках лидера, коммуникация преимущественно сверху вниз 1. пассивный 2. авторитарный 3. либеральный 4. демократический	УК-3
59.	4	Какому стилю лидерства присуще следующее описание: делегирование полномочий с удержанием ключевых позиций у лидера, коммуникация осуществляется активно в двух направлениях 1. пассивный 2. авторитарный 3. либеральный 4. демократический	УК-3
60.	1	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 1. интерактивного менеджмента	УК-3

		2. реактивного менеджмента 3. пассивного менеджмента 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 фронтиализация 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: 1. экспертная власть 2. власть наказания 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? 1. Следует прекратить работу и вывести работников из опасной зоны 2. Всем работникам необходимо надеть защитные средства (противогазы) и продолжить работу	УК-5

		3. Необходимо организовать проветривание и продолжить работу. 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 – ... 1. в кадровый резерв 2. на стажировку 3. на увольнение	УК-5
109.	2	На ... фазе профессионального кризиса проблемы не всегда осознаются, но проявляются в раздражительности, недовольстве оплатой труда, организацией, руководителем 1. посткритической 2. предкритической 3. критической	УК-5
110.	3	Негативные изменения личности и способа деятельности, обусловленные профессиональными факторами, называются профессиональной 1. непригодностью 2. компетенцией	УК-5

		3. деструкцией	
111.	4	... объединяет такие процессы, как управление карьерой, аттестация персонала, дополнительное обучение персонала и отбор 1. Оценка персонала 2. Система служебно-профессионального продвижения 3. Система управления карьерой 4. Система профессионального развития персонала	УК-5
112.	2	Основной критерий подбора кандидатов в резерв на выдвижение – это ... 1. стаж работы 2. результаты труда 3. управленческие способности	УК-5
113.	3	Планируя работу по профессиональному развитию руководителей среднего звена, следует отдать предпочтение ... 1. видеофильмам, деловым играм, экскурсиям	УК-5

		2. лекциям, семинарам, тренингам 3. стажировкам, ротации, дублированию	
114.	2	Планируя работу по профессиональному развитию руководителей низшего звена, следует отдать предпочтение ... 1. индивидуальным методам обучения 2. лекциям, семинарам, тренингам 3. самообучению	УК-5
115.	1	Планируя работу по профессиональному развитию молодых специалистов, следует отдать предпочтение ... 1. групповым методам обучения 2. индивидуальным методам обучения 3. самообучению	УК-5
116.	1	Поступательное продвижение личности в какой-либо сфере деятельности, связанное с изменением уровня профессионализма, размеров вознаграждения и статуса, называется ... 1. деловой карьерой	УК-5

		2. должностным ростом 3. профессиональным ростом 4. повышением	
117.	4	При кризисе ... возникает новое видение смысла труда, приводящее к неудовлетворенности своим статусом, карьерным ростом 1. профессиональной адаптации 2. профессиональной карьеры 3. профессионального обучения 4. профессионального роста 5. социально-профессиональной самоактуализации	УК-5
118.	1	При кризисе ... возникают противоречия между ожиданиями работника и реально существующими условиями в организации 1. профессиональной адаптации 2. профессиональной карьеры	УК-5

		3. профессионального обучения 4. профессионального роста 5. социально-профессиональной самоактуализации	
119.	3	При кризисе ... происходит смена мотивации с учебной на собственно профессиональную 1. профессиональной адаптации 2. профессиональной карьеры 3. профессионального обучения 4. профессионального роста 5. социально-профессиональной самоактуализации	УК-5
120.	1	Профессиональное развитие персонала предполагает ... персонала 1. обучение, управление карьерой и оценку 2. обучение 3. оценку	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.	Кем в организации составляется план работы кабинета охраны труда? 1. Уполномоченным по охране труда 2. Специалистом службы охраны труда или лицом, ответственным за работу кабинета охраны труда 3. Техническим руководителем организации 4. Председателем профсоюзной организации	УК-6
167.	3.	Кем в организации утверждаются программы обучения по охране труда? 1. Руководителем службы охраны труда 2. Техническим руководителем организации 3. Руководителем организации 4. Программа обучения по охране труда согласовывается работодателем, а утверждается в	УК-6

		соответствующем органе по труду	
168.	3	Выявляя профпригодность работника и потенциал его профессионального развития, следует использовать ... 1. корьерограмму и интервью 2. карьерный план работника и анкетирование 3. профессиограмму и тестирование	УК-6
169.	2	Группа работников данного трудового коллектива, отобранная по результатам труда для дальнейшего продвижения по служебной лестнице, называется ... 1. претендентами на вакансию 2. резервом на выдвижение 3. резервом на сокращение 4. резервом руководителей	УК-6
170.	4	Группа сотрудников организации, обладающая потенциалом для занятия управленческих должностей, – это ... 1. претенденты на вакансию	УК-6

		2. резерв на выдвижение 3. резерв на сокращение 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 ... 1. профессиональное выгорание 2. профессиональная деструкция 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 ... 1. в резерв на сокращение 2. в управленческий резерв 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

		такое поведение, скорее всего, вызвано кризисом ... 1. адаптации 2. профессиональной карьеры 3. профессионального роста 4. профессиональной самоактуализации	
174.	1	Знания, умения, навыки, способности и модели поведения, необходимые для успешного выполнения должностных обязанностей, называются ... 1. компетенциями 2. полномочиями 3. преференциями 4. привилегиями	УК-6
175.	2	Изменение должностного статуса человека, его социальной роли, увеличение степени и пространства должностного авторитета называется ... 1. деловой карьерой	УК-6

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

178.	2	Карьера, при которой работник проходит все стадии карьерного пути в рамках одной организации в рамках одной или разных специальностей, профессий, называется ... 1. внеорганизационной 2. организационной 3. неспециализированной 4. специализированной	УК-6
179.	1	Когда молодой специалист через полгода после прихода в организацию подает заявление об увольнении, это, скорее всего, связано с кризисом ... 1. профессиональной адаптации 2. профессионального обучения 3. профессиональной самореализации 4. профессионального становления	УК-6
180.	2	Комплексное оценочное мероприятие, направленное на определение степени соответствия компетенций работника требованиям занимаемой должности, называется ... 1. адаптацией	УК-6

		2. аттестацией 3. профориентацией 4. отбором	
--	--	---	--

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.