

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Фурсов Владимир Алексеевич

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

федерального университета

Дата подписания: 08.06.2026 11:36:11

Уникальный программный ключ: «СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

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,

Данченко Н.В.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Проектный менеджмент в решении инженерных задач

Направление подготовки

07.03.03 Дизайн

архитектурной среды

Направленность (профиль)

Проектирование городской
среды

Год начала обучения

2026

Форма обучения

очная

Реализуется в семестре

2

Введение

1. Назначение: обеспечение методической основы для организации и проведения текущего контроля по дисциплине «Проектный менеджмент в решении инженерных задач». Текущий контроль по данной дисциплине – вид систематической проверки знаний, умений, навыков студентов. Задачами текущего контроля являются получение первичной информации о ходе и качестве освоения компетенций, а также стимулирование регулярной целенаправленной работы студентов. Для формирования определенного уровня компетенций.

2. ФОС является приложением к программе дисциплины «Проектный менеджмент в решении инженерных задач» и в соответствии с образовательной программой высшего образования по направлению подготовки 07.03.03 Дизайн архитектурной среды.

3. Разработчик: Мартиросян К.В., канд. техн. наук, доцент, доцент кафедры систем управления и информационных технологий.

4. Проведена экспертиза ФОС.

Члены экспертной группы:

Председатель:

Цаплева В.В. – канд. техн. наук, доцент кафедры систем управления и информационных технологий

Члены комиссии:

Флоринский О.С. – канд. техн. наук, доцент, доцент кафедры систем управления и информационных технологий

Антонов В.Ф. – канд. техн. наук, доцент, доцент кафедры систем управления и информационных технологий

Представитель организации-работодателя:

Афанасов В.Х. - директор ООО «Сателлит»

5. Срок действия ФОС определяется сроком реализации образовательной программы.

Описание критериев оценивания компетенции на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Компетенция (ии), индикатор (ы)	Уровни сформированности компетенци(ий)			
	Минимальный уровень не достигнут (Неудовлетвор ительно) 2 балла	Минимальны й уровень (удовлетвори тельно) 3 балла	Средний уровень (хорошо) 4 балла	Высокий уровень (отлично) 5 баллов
Компетенция: УК-3				
Результаты обучения по дисциплине (модулю): <i>Индикатор:</i> ИД-1 ук-3 участвует в межличностном и групповом взаимодействии, используя инклюзивный подход, эффективную коммуникацию, методы командообразования и командного взаимодействия при совместной работе в рамках поставленной задачи.	Не способен реализовывать свою роль в команде, организовать межличностное и групповое взаимодействие, эффективную коммуникацию в команде, используя методы командообразования, командного взаимодействия при совместной работе в рамках поставленной задачи, в том числе и в онлайн среде	С затруднениями реализует свою роль в команде, организует межличностное и групповое взаимодействие, эффективную коммуникацию в команде, используя методы командообразования, командного взаимодействия при совместной работе в рамках поставленной задачи, в том числе и в онлайн среде	На достаточно хорошем уровне способен реализовывать свою роль в команде, организует межличностное и групповое взаимодействие, эффективную коммуникацию в команде, используя методы командообразования, командного взаимодействия при совместной работе в рамках поставленной задачи, в том числе и в онлайн среде	В совершенстве владеет навыками реализации своей роли в команде, организует межличностное и групповое взаимодействие, эффективную коммуникацию в команде, используя методы командообразования, командного взаимодействия при совместной работе в рамках поставленной задачи, в том числе и в онлайн среде
ИД-2 ук-3 обеспечивает работу команды для получения оптимальных результатов совместной работы, с учетом индивидуальных возможностей её членов, использования методологии достижения успеха, методов, информационных технологий и технологий форсайта;	Не в состоянии обеспечить работу команды для получения оптимальных результатов совместной работы, с учетом индивидуальных возможностей её членов, использования методологии достижения успеха, методов, информационных технологий и технологий форсайта;	С затруднениями обеспечивает работу команды для получения оптимальных результатов совместной работы, с учетом индивидуальных возможностей её членов, использования методологии достижения успеха, методов, информационных технологий и технологий форсайта;	На достаточно хорошем уровне обеспечивает работу команды для получения оптимальных результатов совместной работы, с учетом индивидуальных возможностей её членов, использования методологии достижения успеха, методов, информационных технологий и технологий форсайта;	В совершенстве организует работу команды для получения оптимальных результатов совместной работы, с учетом индивидуальных возможностей её членов, использования методологии достижения успеха, методов, информационных технологий и технологий форсайта;
ИД-3 ук-3 обеспечивает выполнение поставленных задач на основе мониторинга	Не обеспечивает выполнение поставленных задач на основе мониторинга	С затруднениями обеспечивает выполнение поставленных	На достаточно хорошем уровне обеспечивает выполнение поставленных	В полной мере и на высоком уровне обеспечивает выполнение поставленных

мониторинга командной работы и своевременного реагирования на существенные отклонения.	командной работы и своевременного реагирования на существенные отклонения.	задач на основе мониторинга командной работы и своевременного реагирования на существенные отклонения.	задач на основе мониторинга командной работы и своевременного реагирования на существенные отклонения.	задач на основе мониторинга командной работы и своевременного реагирования на существенные отклонения.
--	--	--	--	--

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
		Форма обучения <u>ОФО</u>	
1.	с	Командная организация труда обеспечивает ... а) командный дух б) высокую мотивацию с) получение синергии д) повышение производительности труда	УК-3
2.	б	Чтобы команды стали самоорганизующимися единицами, важно обеспечить ... а) наличие ресурсов для работы команды б) адекватные коммуникации между ними с) полную самостоятельность работы д) точность поставленных целей	УК-3
3.	а	Благодаря командам компания становится более ... а) гибкой в принятии решений б) дисциплинированной при исполнении решений с) активной при разработке решений д) инициативной при выборе вариантов решений	УК-3
4.		Data mining - это	УК-3
5.		Чем данные отличаются от знаний	УК-3
6.		Онтология - это	УК-3
7.		Мозговой штурм - это	УК-3
8.		Что относится к CASE-средствам	УК-3
9.		Какие факторы приводят к формированию удаленных команд?	УК-3
10.		Составление внутреннего коммуникационного плана	УК-3
11.		Планирование проектов на коротких отрезках времени/спринтах	УК-3
12.		Принципы командной работы	УК-3
13.	в	Система служебно-профессионального продвижения персонала представляет собой: а) последовательность профессиональных ролей, статусов и видов деятельности в жизни человека;	УК-3

		б) результат осознанной позиции и поведения человека в области трудовой деятельности, связанный с должностным или профессиональным ростом; в) совокупность средств и методов должностного продвижения персонала, применяемых в различных организациях.	
14.	в	Деловая репутация организации представляет собой: а) способность справляться с более сложными и масштабными проблемами; б) систему ценностей и норм, которые разделяются сотрудниками организации и определяют их организационное поведение; в) устойчивое мнение о качествах и достоинствах организации в деловом мире или определенном сегменте рынка.	УК-3
15.		Метод целеполагания «SMART»	УК-3
16.		Этапы командообразования	УК-3
17.		Что относится к CASE-средствам	УК-3
18.		Мозговой штурм - это	УК-3
19.		Онтология - это	УК-3
20.		Принципы командной работы	УК-3
21.		Типология командных ролей	УК-3
22.		Команда - это	УК-3
23.		Основные признаки команды	УК-3
24.		Определение «коммуникация»	УК-3
25.		Тим-билдинг - это	УК-3
26.		Виртуальные команды - это	УК-3
27.		Что означает «Гомогенность состава команды»	УК-3
28.		Коллективная рефлексия	УК-3
29.		Что означает Командный коучинг	УК-3
30.	в	Кадровый резерв — это: а) специалисты, оказывающие консультационные услуги по вопросам работы с кадрами; б) группа работников: потенциально способных к определенной профессиональной деятельности; отвечающих требованиям, предъявляемым должностью; подвергшихся отбору и прошедших систематическую целевую квалификационную подготовку; в) руководители и специалисты, владеющие современными формами и методами	УК-3

		работы.	
--	--	---------	--

2. Описание шкалы оценивания

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

3. Критерии оценивания компетенций

Оценка «отлично» выставляется студенту, если студент показал глубокое, прочное и аргументированное знание программного учебного материала дисциплины, при этом поставленные вопросы раскрывает последовательно, четко и логически стройно, в полном исчерпывающем объеме; умеет правильно формулировать, и владеет основными категориями, понятиями и терминами по материалам дисциплины, не допускает при ответе ошибок, владеет инновационными приемами работы. Если он выполнил на высоком уровне все требования программы дисциплины, проявил самостоятельность, организованность, добросовестность творческий подход на занятиях, выраженное стремление к приобретению и совершенствованию профессиональных знаний, умений и навыков.

Оценка «хорошо» выставляется студенту в случае, когда студент выполнил все требования программы дисциплины, но при этом не проявил стремления к совершенствованию профессиональных знаний, умений и навыков. В основном знает программный учебный материал дисциплины, поставленные вопросы раскрывает последовательно, четко и логически стройно, но допускает незначительные неточности. Умеет правильно формулировать, и владеет основными категориями, понятиями и терминами по материалам дисциплины, однако допускает при ответе отдельные неточности или одну, две ошибки; не отличался инициативностью, высокой активностью, творческим подходом и самостоятельностью в выполнении заданий. В основном владеет инновационными приемами работы.

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту за: наличие поверхностных знаний, неустойчивых умений в области профессиональной деятельности; дает не полные ответы на поставленные вопросы, не в полном объеме осуществляет самостоятельные практические действия по дисциплине; слабое владение инновационными приемами работы; отсутствие должностной инициативности, самостоятельности и творчества.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется, если студент допускает грубые ошибки при ответе на вопросы по дисциплине, знает на недостаточно высоком уровне материал дисциплины и не в полной мере готов выполнять практические действия по материалам дисциплины.