

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Грובה Татьяна Анатольевна
Должность: И.о. декана факультета математики и компьютерных наук имени
профессора Н.И. Червякова
Дата подписания: 19.06.2026 15:22:53
Уникальный программный ключ:
bd39d4208aa94cf4422feb787c81619d42de79a7

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования
«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

УТВЕРЖДАЮ
И.о. декана факультета математики
и компьютерных наук имени
профессора Н.И. Червякова
Т.А. Грובה
Ф.И.О.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ
Проектирование траектории профессионального роста и личностного развития
название дисциплины (модуля)

Направление подготовки	<u>10.04.01 «Информационная безопасность»</u>
Направленность (профиль)	<u>Информационная безопасность киберфизических систем</u>
Год начала обучения	<u>2026</u>
Форма обучения	<u>очная</u>
Реализуется в семестре	<u>3</u>

Введение

1. Назначение: проведение текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине «Проектирование траектории профессионального роста и личностного развития»

2. ФОС является приложением к программе дисциплины «Проектирование траектории профессионального роста и личностного развития» в соответствии с образовательной программой по направлению подготовки 10.04.01 Информационная безопасность (профиль «Информационная безопасность киберфизических систем») по дисциплине «Проектирование траектории профессионального роста и личностного развития»

3. Разработчик Мандрица И.В., профессор кафедры

4. Проведена экспертиза ФОС

Члены экспертной группы:

Председатель: Петренко В. И., заведующий кафедрой

Члены комиссии: Минкина Т.В. – доцент кафедры

Рачков В. Е. – доцент кафедры

Жук А.П. – профессор кафедры

Представитель организации-работодателя Демурчев Н.Г., директор ООО «СГУ-Инфоком»

Экспертное заключение: фонд оценочных средств соответствует ОПВО по направлению подготовки 10.04.01 Информационная безопасность (профиль «Информационная безопасность киберфизических систем») и рекомендуется для оценивания уровня сформированности компетенций при проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации студентов по дисциплине «Проектирование траектории профессионального роста и личностного развития».

5. Срок действия ФОС: определяется сроком реализации образовательной программы

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

Компетенция (ии), индикатор (ы)	Уровни сформированности компетенции(й),			
	Минимальный уровень не достигнут (неудовлетворительн о) 2 балла	Минимальный уровень (удовлетворительно) 3 балла	Средний уровень (хорошо) 4 балла	Высокий уровень (отлично) 5 баллов
Компетенция: УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки				
ИД-1 УК-6 устанавливает личные и профессиональны е цели в соответствии с уровнем своих ресурсов и приоритетов действий, для успешного развития в избранной сфере профессионально й деятельности	Не устанавливает личные и профессиональны е цели в соответствии с уровнем своих ресурсов и приоритетов действий, для успешного развития в избранной сфере профессионально й деятельности	Плохо устанавливает личные и профессиональны е цели в соответствии с уровнем своих ресурсов и приоритетов действий, для успешного развития в избранной сфере профессионально й деятельности	Хорошо устанавливает личные и профессиональны е цели в соответствии с уровнем своих ресурсов и приоритетов действий, для успешного развития в избранной сфере профессионально й деятельности	Сразу устанавливает личные и профессиональны е цели в соответствии с уровнем своих ресурсов и приоритетов действий, для успешного развития в избранной сфере профессионально й деятельности
ИД-2 УК-6 реализует и корректирует стратегию своего личностного и профессионально го развития с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда	Не реализует и корректирует стратегию своего личностного и профессионально го развития с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда	Не достаточно реализует и корректирует стратегию своего личностного и профессионально го развития с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда	Умеет реализует и корректирует стратегию своего личностного и профессионально го развития с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда	Самостоятельно реализует и корректирует стратегию своего личностного и профессионально го развития с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда
ИД-3 УК-6 критически оценивает эффективность использования своего времени и других ресурсов	Не умеет критически оценивает эффективность использования своего времени и других ресурсов	Плохо критически оценивает эффективность использования своего времени и других ресурсов	Умеет критически оценивает эффективность использования своего времени и других ресурсов при решении	Уверенно критически оценивает эффективность использования своего времени и других ресурсов

при решении задач, поставленных в избранной сфере профессиональной деятельности	при решении задач, поставленных в избранной сфере профессиональной деятельности	при решении задач, поставленных в избранной сфере профессиональной деятельности	задач, поставленных в избранной сфере профессиональной деятельности	при решении задач, поставленных в избранной сфере профессиональной деятельности
---	---	---	---	---

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 ОФО Семестр 3	
1.	Содержательно-процессуальная модель	О какой модели самоопределения идёт речь? - Осознание ценности общественно-полезного труда и необходимости профессиональной подготовки (ценностно-нравственная основа самоопределения). - Ориентировка в социально-экономической ситуации и прогнозирование престижности выбираемого труда. - Общая ориентировка в мире профессионального труда и выделение профессиональной цели – мечты. - Определение ближних профессиональных целей как этапов и путей к дальней цели. - Информирование о профессиях и специальностях, соответствующих профессиональных учебных заведений и местах трудоустройства. - Представление о препятствиях, осложняющих достижение профессиональных целей, а также знание своих достоинств, способствующих реализации намеченных планов и перспектив. - Наличие системы резервных вариантов выбора на случай неудачи по основному варианту самоопределения. - Начало практической реализации личной профессиональной перспективы, и постоянная корректировка намеченных планов по принципу обратной связи.	УК-6
2.	4	Степень общей и специальной профессиональной подготовки работника, обладающего необходимыми знаниями, умениями и навыками для выполнения определенных видов работ – это? - Совершенство - Идеал - Специальность - Квалификация - Должность	УК-6
3.	5	Структура профессионального самоопределения не включает в себя: - Личность и индивидуальность участника профессионального самоопределения - Мотивационно-ценностная группа	УК-6

		3.Внешняя и внутренняя деятельность участника профессионального самоопределения 4.Прогностическая деятельность участника профессионального самоопределения 5.Жизненное самоопределение	
4.	3	Самоопределение в конкретной трудовой функции; Самоопределение на конкретном трудовом посту; Самоопределение на уровне конкретной специальности; Самоопределение в конкретной профессии; Жизненное самоопределение; Личностное самоопределение; Самоопределение личности в культуре – данные типы самоопределения выделил 1.И. П. Павлов 2.В. А. Петровский 3.Н. С. Пряжников 4.П. Б. Ганнушкин 5.К. Ясперс	УК-6
5.		Что такое личная эффективность?	УК-6
6.		Перечислите психологические законы управления.	УК-6
7.		Перечислите группы методов управления	УК-6
8.	б)	Какая функция психологии управления рассматривает способы воздействия общественно-психологических явлений на развитие экономических и общественных феноменов, проявляющихся в социально-психологическом управлении: а) мировоззренческая б) регулятивная в) аксиологическая	УК-6
9.	Инертные решения	Какие управленческие решения являются следствием неуверенного и осторожного поиска? После появления исходной гипотезы ее проверка идет медленно, обдумываются и неоднократно обосновываются все детали. Это приводит к потере временного ресурса;	УК-6
10.		Перечислите современные концепции в менеджменте. Дайте краткую характеристику.	УК-6
11.		Как называется состав руководителей и специалистов, объединенных одной целью и интересами, связанных с оздоровлением и посткризисным развитием организации, профессионально подготовленных и способных обеспечить достижение поставленной цели, готовых к сотрудничеству и взаимодействию	УК-6

12.		В чем состоит роль руководителя в структуре управления	УК-6
13.		Опишите менеджмент «одной минуты». В чем выражается эффективность данной технологии управления?	УК-6
14.		Перечислите формы управленческого воздействия руководителя. Дайте краткую характеристику.	УК-6
15.		Дайте характеристику решётке менеджеров как инструменту диагностики стиля управления.	УК-6
16.		Перечислите функции психологии управления.	УК-6
17.	2, 3, 4	Для успешности управленческой деятельности требуется соблюдение следующих условий: 1.Несоответствие субъекта и объекта управления 2.Применение ранее полученных психологией управления научных данных 3.Учет закономерностей деятельности личности 4.Использование знаний о социально-психологических причинах появления противоречий и трудностей в управленческом процессе	УК-6
18.		Дайте определение понятию «самоменеджмент».	УК-6
19.		Перечислите элементы структуры формальной организации.	УК-6
20.		Перечислите известные Вам стили управления.	УК-6
21.	Ситуационный	Какой подход основан на предположении, что лидерство возникает на требование обстановки?	УК-6
22.		Какие цели Э. Мэйо ставил перед управлением?	УК-6
23.		Дайте определение понятию «мотивация»	УК-6
24.		Что собой представляет «организационно-распорядительная деятельность»?	УК-6
25.		Перечислите функции организационной культуры. Дайте их краткую характеристику.	УК-6
26.		Дайте определение понятию «манипуляция».	УК-6
27.	1	Какая функция психологии управления позволяет определить реальные и мнимые социально-психологические ценности в жизнедеятельности организации: 1.Аксиологическая 2.Регулятивная 3.Прогностическая	УК-6
28.	1	Интеграция отдельных элементов в целое, в стойкую и эффективную систему, позволяющую добиваться поставленных целей – это ...	УК-6

		1.Функция организации 2.Функция целеполагания 3.Функция планирования	
29.		Опишите концепцию «партнёрства» в менеджменте.	УК-6
30.		Перечислите критерии эффективности управления. Приведите примеры.	УК-6
31.		Дайте краткую характеристику модели В. Врума	УК-6
32.		Перечислите типы мотивации работников.	УК-6
33.		В чем состоит роль руководителя в системе социальных целей управления?	УК-6
34.		Дайте определение понятия «Философия фирмы».	УК-6
35.		Какие Вам известны стили управления?	УК-6
36.		Перечислите социально-технологические подходы к формированию команды.	УК-6
37.		Какие стадии, операции включает технологическая цепочка в процессе формирования управленческой команды?	УК-6
38.		Обычно выделяют 5 технологических стадий формирования команды, какие?	УК-6
39.		Дайте определение понятию «социально-психологический климат».	УК-6
40.		Дайте определение понятию «управленческая команда».	УК-6

2. Описание шкалы оценивания

Оценка «зачтено» выставляется обучающемуся, если студент продемонстрировал высокое умение применять полученные знания на практике через решение конкретного задания, свободно без затруднений справился с поставленным заданием, показав владение разносторонними приемами и навыками его выполнения, не допустил ошибок и неточностей.

Оценка «не зачтено» выставляется обучающемуся, если студент не продемонстрировал умение применять полученные знания на практике через решение конкретного задания, не справился с поставленным заданием или допустил при его решении три и более серьезные ошибки.

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

3. Критерии оценивания компетенций*

Оценка «зачтено » выставляется, если студент устанавливает личные и профессиональные цели в соответствии с уровнем своих ресурсов и приоритетов действий, для успешного развития в избранной сфере профессиональной деятельности; реализует и корректирует стратегию своего личностного и профессионального развития с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда; критически оценивает эффективность использования своего времени и других ресурсов при решении задач, поставленных в избранной сфере профессиональной деятельности

оценка «не зачтено» выставляется, если студент не устанавливает личные и профессиональные цели в соответствии с уровнем своих ресурсов и приоритетов действий, для успешного развития в избранной сфере профессиональной деятельности; не реализует и корректирует стратегию своего личностного и профессионального развития с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда; критически не оценивает эффективность использования своего времени и других ресурсов при решении задач, поставленных в избранной сфере профессиональной деятельности