

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Порохня Андрей Алексеевич
Должность: И.о. директора института перспективной инженерии
Дата подписания: 16.06.2026 15:51:46
Уникальный программный ключ:
990bea3aeec48c23bd8699e48288f8d1960c600

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

УТВЕРЖДАЮ

И.о. директора института
перспективной инженерии,
канд. техн. наук, доцент
А.А. Порохня

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Проектирование траектории профессионального роста и личностного развития

Направление подготовки	11.04.02 Инфокоммуникационные технологии и системы связи
Направленность (профиль)	Технологии построения программно-управляемых систем и компьютерных сетей
Год начала обучения	2026
Форма обучения	очная
Реализуется в семестре	___3___

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

3.Разработчик: профессор департамента цифровых, робототехнических систем и электроники института перспективной инженерии, доктор техн. наук, профессор Мочалов В.П.

4. Проведена экспертиза ФОС.

Члены экспертной группы:

Председатель: Н.Ю. Братченко, председатель УМК института перспективной инженерии, канд. физ.-мат. наук, доцент, доцент департамента цифровых, робототехнических систем и электроники института перспективной инженерии

Члены комиссии:

В.П. Мочалов, профессор департамента цифровых, робототехнических систем и электроники института перспективной инженерии, доктор техн. наук, профессор.

С.В. Мельников, старший научный сотрудник междисциплинарного учебно-исследовательского центра агротехнологий, доцент департамента цифровых, робототехнических систем и электроники института перспективной инженерии, канд. техн. наук, доцент.

Представитель организации работодателя:

Миронов В.А., генеральный директор ООО «Оринтекс».

Экспертное заключение: ФОС по дисциплине позволяет оценить уровень сформированности компетенций. Приступить к апробации.

5.Срок действия ФОС определяется сроком реализации образовательной программы.

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

Компетенции индикаторы	Уровни сформированности компетенций			
	Минимальный уровень не достигнут (Неудовлетвор ительно) 2 балла	Минимальный уровень (удовлетворител ьно) 3 балла	Средний уровень (хорошо) 4 балла	Высокий уровень (отлично) 5 баллов
Компетенция: УК-6				
ИД-1ук.6 выделяет методики самооценки, самоконтроля и саморазвития с использование м подходов здоровьесбереж ения, решает задачи собственного личностного и профессиональ ного развития,	Не владеет нормативной документаци ей в области самоконтрол я решения задачи собственного личностного развития.	Слабо ориентируется в нормативно- технической документации в области самооценки, самоконтроля и саморазвития, решения задачи собственного личностного и развития.	Достаточно полно ориентирует ся в области самоконтрол я, решения задачи собственного профессиона льного развития.	Успешно использует нормативно- техническую документации в области самооценки, самоконтроля саморазвития, решает задачи собственного личностного, профессиональ ного развития
ИД-2ук.6 определяет и реализует приоритеты совершенствов ания собственной деятельности, применяет методики самооценки и самоконтроля, позволяющие улучшить и сохранить	Не владеет принципами самооценки, самоконтрол я и саморазвития с использован ием подходов здоровьесбер ежения	Слабо ориентируется в принципах самооценки, самоконтроля и саморазвития с использование м подходов здоровьесбере жения	Достаточно полно ориентирует ся в принципах области самооценки, самоконтрол я и саморазвития с использован ием подходов здоровьесбер	Успешно использует принципы самооценки, самоконтроля и саморазвития с использование м подходов здоровьесбереж ения

здоровье в процессе жизнедеятельн ос			ежения.	
ИД-Зук. ₆ Применяет принципы самооценки, самоконтроля, саморазвития, навыки управления своей познавательной деятельностью и ее совершенствов ания на основе самооценки, самоконтроля и принципов самообразова ния.	Не владеет принципами самооценки, самоконтрол я, саморазвития , навыками управления своей познавательн ой деятельность ю и ее совершенств ования на основе самооценки, самоконтрол я и принципов самообразова ния.	Слабо ориентируется в принципах самооценки, самоконтроля, саморазвития, навыками управления своей познавательн ой деятельность ю и ее совершенство ванием на основе самооценки, самоконтроля и принципов самообразова ния.	Достаточно полно ориентирует ся в принципах самооценки, самоконтрол саморазвития , навыках управления своей познавательн ой деятельность ю и ее совершенств ованием на основе самооценки, самоконтрол я и принципов самообразова ния.	Успешно использует принципы принципы самооценки, самоконтроля, саморазвития, навыки управления своей познавательной деятельностью и ее совершенствов ания на основе самооценки, самоконтроля и принципов самообразова ния.

ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ ПК-2

Номер задания	Правильный ответ	Содержание вопроса	Компетенция
1.	1-3	Содержание бланка плана личностного развития 1. Какие действия должны быть предприняты и когда 2. Необходимая поддержка 3. Факты, доказывающие, что действия были предприняты	УК-6
2.	1-4	Целевые формы трудового поведения работника 1. Функциональное трудовое поведение 2. целевое экономическое поведение 3. Организационное поведение 4. Стратификационное поведение 5. Системологическое поведение	УК-6
3.	1-4	Виды совместимости личностей в коллективе 1. Физическая 2. Психофизиологическая 3. Социально-психологическая 4. социально-идеологическая	УК-6
4.	1-4	Методы выявления профессиональных и личностных качеств работника. 1. Метод наблюдения 2. Метод интроспекции 3. Тестирование 4. Проективные методы	УК-6
5.	1-4	Современная структура карьеры как производственной системы 1. Пространство перемещений 2. Причины и основания для перемещений 3. Направления перемещений 4. Профили перемещений	УК-6
6.	1,2	Кто может заниматься управлением карьерным ростом? 1. Служба персонала 2. Каждый отдельно взятый работник. 3. Трудовой коллектив в	УК-6

		лице профсоюзной организации	
7.	1-5	1. Типы личности и наиболее близкое им содержание деятельности. 1. <i>Реалистический тип</i>, ориентированный на манипулирование инструментами и механизмами. 2. <i>Исследовательский тип</i>, ориентированный на поиск. 3. <i>Артистичный тип</i>, ориентированный на эмоциональные проявления и самопрезентацию. 4. <i>Социальный тип</i>, ориентированный на взаимодействие с людьми. 5. <i>Предпринимательский тип</i>, ориентированный на влияние на других	УК-6
8.	1,2	Каков механизм планирования трудовой карьеры? 1. Планирование вышестоящим руководством 2. Самостоятельное планирование. 3. Планирование коллективом	УК-6
9.	1,2,3,4	Назовите временные факторы управления карьерой? 1. Предварительный (до 25 лет) 2. Становление (25-30 лет) 3. Продвижение (30-45 лет) 4. Сохранение результатов (45-60 лет)	УК-6
10.	1,2,3	Кто осуществляет планирование трудовой карьеры сотрудника в организации? 1. Сам сотрудник 2. Непосредственный руководитель сотрудника 3. Специалист кадровой службы.	УК-6
11.	2	Что такое межличностные отношения 1. Взаимная заинтересованность людей 2. Психическое взаимодействие людей. 3. Трудовое взаимодействие людей	УК-6
12.	1.	Нужна ли мотивация, как необходимое условие планирования карьеры? 1. Нужна, т.к. вопросы успешной карьеры связаны с трудовой	УК-6

		деятельностью 2. Не нужна 3. Нужны только профессиональные качества	
13.	2,3	Наличие лидерских качеств – это фактор успешной карьеры? 1.насилие и принуждение 2.уважение и мотивация 3.создание команды единомышленников	УК-6
14.		Содержание Профессиональной карьеры	УК-6
15.		Содержание Внутриорганизационной карьеры	УК-6
16.		Понятие Внутриорганизационной карьеры	УК-6
17.		Обоснованная расстановка кадров предусматривает	УК-6
18.		Многообразие вариантов карьеры	УК-6
19.		Модель Карьеры «трамплин»	УК-6
20.		Модель карьеры «лестница»	УК-6
21.		Модель карьеры «змея»	УК-6
22.		Модель карьеры «перепутье»	УК-6
23.		Структура карьеры как производственной системы	УК-6
24.		Предназначение карьерограммы.	УК-6
25.		Содержание партнерства по планированию и развитию карьеры	УК-6
26.		Условия развития карьеры.	УК-6
27.		Специфические показатели, характеризующие управление развитием карьерой в организации,	УК-6
28.		Типология личностей Дж. Голланда	УК-6
29.		Реалистический или практический тип личности.	УК-6
30.		Интеллектуальный (или исследовательский) тип личности	УК-6
31.		Социальный тип личности	УК-6
32.		Конвенциональный или стандартный тип личности	УК-6
33.		Предпринимательский (или инициативный тип личности	УК-6
34.		Основные ситуации выбора профессии.	УК-6
35.		Объективные условия карьеры	УК-6
36.		Содержание личного жизненного плана карьеры	УК-6
37.		Оценка жизненной ситуации	УК-6
38.		Виды совместимости в трудовом коллективе	УК-6
39.		Определения типа темперамента по сочетанию двух факторов – экстра или интроверсии и уравновешенности	УК-6

40.		Дать понятие Акцентуации	УК-6
41.		Классификацию типов мотивации работников.	УК-6
42.		Для признания у своих работников руководитель может применить следующие меры	УК-6
43.		Для удовлетворения потребностей в самовыражении работников следует	УК-6
44.		Какими способностями должен обладать эффективный менеджер	УК-6
45.		Типы планов профессионального личного развития.	УК-6
46.		Модель систематического профессионального обучения	УК-6
47.		Основные проблемы делегирования полномочий менеджером.	УК-6
48.		Содержание авторитарного и демократического руководства.	УК-6
49.		Процедура диагностики планирования времени	УК-6
50.		Предупреждение конфликтной ситуации	

2. Описание шкалы оценивания

Успеваемость студентов по каждой дисциплине оценивается в ходе текущего контроля и промежуточной аттестации.

3. Критерии оценивания компетенций*

Оценка «*отлично*» выставляется обучающемуся, если:

- обучающийся своевременно, качественно выполнил весь объем работы, требуемый программой, показал глубокую теоретическую, методическую, профессионально-прикладную подготовку, умело применил полученные знания на всех видах занятий, ответственно и с интересом относился к занятиям;

Оценка «*хорошо*» выставляется обучающемуся, если:

- обучающийся демонстрирует достаточно полные знания всех профессионально-прикладных и методических вопросов в объеме программы, полностью выполнил программу, с незначительными отклонениями от качественных параметров, проявил себя как ответственный исполнитель, заинтересованный в будущей профессиональной деятельности;

Оценка «*удовлетворительно*» выставляется обучающемуся, если:

- обучающийся выполнил программу, однако часть заданий вызвала затруднения, не проявил глубоких знаний теории и умения применять ее на практике, допускал ошибки в планировании и решении задач, в процессе всех видов занятий не проявил достаточной самостоятельности, инициативы и заинтересованности;

- низкий уровень владения профессиональным стилем речи в изложении материала, оформлении отчетов, владения методической терминологией, отчеты носят описательный характер, без элементов анализа.

Оценка «*неудовлетворительно*» выставляется обучающемуся, если:

- обучающийся владеет фрагментарными знаниями и не умеет применить их на практике, не способен самостоятельно продемонстрировать наличие знаний при решении заданий, не выполнил программу в полном объеме.