

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Верисокин Александр Евгеньевич
Должность: И.о. декана факультета нефтегазовой инженерии
Дата подписания: 11.06.2024
Уникальный программный ключ:
fd7a4d68f83235300c43c0b6f10966ab195a1d88

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

УТВЕРЖДАЮ
Декан факультета нефтегазовой
инженерии, канд. техн. наук
Верисокин А.Е.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ
«Проектирование траектории профессионального роста и личностного развития»

Направление подготовки/специальность	21.04.02 Землеустройство и кадастры	
Направленность (профиль)/специализация	Городской кадастр	
Год начала обучения	2026	
Форма обучения	очная	заочная
Реализуется в семестре	2	3

Введение

1. Назначение: данный фонд оценочных средств предназначен для оценивания уровня сформированности компетенций при проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации студентов, обучающихся по направлению подготовки 21.04.02 Землеустройство и кадастры, направленность (профиль) «Городской кадастр» по дисциплине «Проектирование траектории профессионального роста и личностного развития».

2. ФОС является приложением к рабочей программе дисциплины «Проектирование траектории профессионального роста и личностного развития».

3. Разработчик: Пономарева Елена Анатольевна, канд. экон. наук, доцент кафедры менеджмента

4. Проведена экспертиза ФОС.

Члены экспертной группы:

Председатель Вержбицкий В.В. – председатель УМК ФНГИ

Члены комиссии:

Белова А.В. – заведующая базовой кафедрой ведения ЕГРН

Полушковский Б.В. – доцент базовой кафедры ведения ЕГРН

Представитель организации-работодателя Веселов А.Н. – директор ООО «Шпаковский гипрозем».

Экспертное заключение: фонд оценочных средств соответствует образовательным программам по всем специальностям и направлениям подготовки университетского профиля и рекомендуется для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации студентов.

Экспертное заключение: ФОС соответствует требованиям.

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 компетенци(ий),			
	Минимальный уровень не достигнут (Неудовлетвори тельно) 2 балла	Минимальный уровень (удовлетворите льно) 3 балла	Средний уровень (хорошо) 4 балла	Высокий уровень (отлично) 5 баллов
<i>Компетенция: УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки</i>				
Результаты обучения по дисциплине <i>Индикатор:</i> ИД-1 УК-6 Находит, обобщает и творчески использует имеющийся опыт в соответствии с задачами саморазвития	Фрагментарно использует знания основных теорий и принципов саморазвития	Применяет знания основных теорий и принципов саморазвития, но допускает грубые ошибки	Применяет знания основных теорий и принципов саморазвития, способен на среднем уровне находить и творчески использовать имеющийся опыт в соответствии с задачами саморазвития	В полном объеме применяет знания основных теорий и принципов саморазвития, способен самостоятельно на высоком уровне находить и творчески использовать имеющийся опыт в соответствии с задачами саморазвития.
Результаты обучения по дисциплине <i>Индикатор:</i> ИД-2 УК-6 Самостоятельно выявляет мотивы и стимулы для саморазвития, определяя реалистические цели профессиональног о роста.	Не выявляет мотивы и стимулы для саморазвития, определяя реалистические цели профессиональ ного роста	Опираясь на знания методов и форм самотивации, ставит цели профессиональ ного роста, но допускает грубейшие ошибки	Применяет на среднем уровне знания методов и форм самотивации, ставит цели профессиональ ного роста, допуская незначительные ошибки	Применяет в полном объеме знания методов и форм самотивации, самостоятельно ставит цели профессиональ ного роста
Результаты обучения по дисциплине <i>Индикатор:</i> ИД-3 УК-6 Опираясь на знания о методах	Частично применяет знания методов саморазвития	Применяет знания методов саморазвития, выстраивает профессиональ ную траекторию,	Применяет знания методов саморазвития, на среднем уровне выстраивает гибкую	Применяет знания методов саморазвития, самостоятельно выстраивает гибкую профессиональ

саморазвития, выстраивает гибкую профессиональную траекторию, используя инструменты непрерывного образования, с учетом накопленного опыта профессиональной деятельности и динамично изменяющихся требований рынка труда.		используя инструменты непрерывного образования, но допускает грубые ошибки	профессиональную траекторию, используя инструменты непрерывного образования, с учетом накопленного опыта профессиональной деятельности и динамично изменяющихся требований рынка труда	ную траекторию, используя инструменты непрерывного образования, с учетом накопленного опыта профессиональной деятельности и динамично изменяющихся требований рынка труда
Результаты обучения по дисциплине <i>Индикатор:</i> ИД-4 УК-6 Способен адекватно оценивать свои способности и возможности с соответствием конкретной ситуации, корректируя планы и шаги по их реализации с учетом имеющихся ресурсов	Не способен оценивать свои личные способности и возможности	На минимальном уровне способен оценивать свои способности и возможности с соответствием конкретной ситуации, корректируя планы и шаги по их реализации с учетом имеющихся ресурсов	На среднем уровне способен адекватно оценивать свои способности и возможности с соответствием конкретной ситуации, корректируя планы и шаги по их реализации с учетом имеющихся ресурсов	На высоком уровне способен адекватно оценивать свои способности и возможности с соответствием конкретной ситуации, корректируя планы и шаги по их реализации с учетом имеющихся ресурсов

ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Номер задания	Правильный ответ	Содержание вопроса	Компетенция
1.	1)	Верно ли суждение: «Карьера с позиции содержательного подхода представляет собой индивидуально осознанную позицию и поведение человека, позволяющие ему сохранять свои личностные интересы в жизни и труде, проявлять гибкость в принятии решений, развиваться и адаптироваться к изменяющимся социально-экономическим условиям.» 1) Да 2) Нет	УК-6
2.	2)	В зависимости от способа позиционирования человеком себя в потоке социальной жизни следует различать: 1) личностную и трудовую карьеру 2) личностную и деловую карьеру 3) деловую и трудовую карьеру	УК-6
3.	1)	Под деловой карьерой следует понимать: 1) систему принципов поведения человека, связанную с его трудовым опытом и с деятельностью в организационно оформленных структурах. 2) индивидуально осознанную жизненную позицию и поведение человека, позволяющие ему противостоять негативным влияниям социальной среды в процессе жизнедеятельности вне организационных рамок деятельности (быт, семья, досуг и т.п.)	УК-6
4.	2)	Карьера характеризуется многоаспектностью, представляя синтез следующих проявлений: 1) информационная, регулирующая, ориентационная, инвестиционная, распределительная, стимулирующая, санирующая, контролирующая. 2) экономического, социального, психолого-педагогического, медико-биологического, управленческого, правового.	УК-6
5.	1 – В 2 – Б 3 – А 4 – Г	Характеристика моделей карьеры работников. Соотнесите: 1. Карьера — это ряд переходов от одной должности к другой, более высокой, с более ответственными и масштабными задачами 2. Карьера — это предоставление работнику возможностей для гармоничного	УК-6

		самовыражения, созидательной реализации способностей 3. Карьера — это процесс развития и совершенствования профессиональных знаний в определенной функциональной области деятельности 4. Карьера — это поиск и реализация долгосрочных конкурентных преимуществ человеческого ресурса А. американская Б. японская В. Советская Г. российская	
6.	2)	Структурный подход, раскрывая внутреннее содержание карьеры, позволяет различать: 1) Внешнюю, внутреннюю формы карьеры 2) Внешнюю, объективную и субъективную формы карьеры	УК-6
7.	1); 2); 4)	Карьерное пространство может быть (один или несколько вариантов ответа): 1) организационным 2) позиционным 3) личным 4) виртуальным 5) объективным	УК-6
8.	Скорость карьеры	Вставьте пропущенные слова в нужном падеже _____ — это временное измерение карьерной мобильности работника, характеристика карьерной его мобильности за единицу времени.	УК-6
9.	1); 3)	Направление карьеры по содержанию различают: 1) Профессиональное 2) Виртуальное 3) Организационное 4) Объективное	УК-6
10.	3)	К общим функциям карьерного менеджмента не относят: 1) анализ 2) планирование 3) обеспечение 4) организация	УК-6

		5) контроль 6) регулирование	
11.	2)	Принципы управления карьерой это : 1) центральная функция управления карьерой, обеспечивающая его бесперебойность и непрерывность в рамках, заданных программой, планом, регламентом 2) теоретические положения и нормы, которыми должны руководствоваться высшее, линейное, функциональное руководство и сами наемные работники в процессе управления карьерой. 3) скоординированное и адекватное воспроизводство индивидуальной, корпоративной и рыночной конкурентоспособности человеческих ресурсов для достижения организационных и индивидуальных целей карьеры в долгосрочной перспективе.	УК-6
12.	1)	Становление профессионала — это сфера социальной практики, где тесно переплетаются интересы общества и конкретного человека. 1) Да 2) Нет	УК-6
13.	1)	Профессиональные привычки – это 1) действия профессионала, ставшие потребностью. 2) система общих, особенных и специальных профессиональных способностей, которые определяют эффективность выполнения профессиональной деятельности, уровень профессионального развития индивида.	УК-6
14.	1 – В 2 – Г 3 – А 4 – Д 5 – Б	Соотнесите возрасты с этапами профессионального пути: 1. от рождения до 14 лет 2. от 15 до 24 лет 3. от 25 до 44 лет 4. от 45 до 64 лет 5. после 65 лет А. Этап упрочения карьеры Б. Этап спада В. Этап роста Г. Этап исследования	УК-6

		Д. Этап сохранения достигнутого	
15.	1)	Под профессиональной деформацией понимают всякое изменение, вызванное профессией, наступающее в организме и приобретающее стойкий характер: 1) Да 2) Нет	УК-6
16.	2)	Суть делегирования состоит: 1) в установлении приоритетов; 2) в передаче властных полномочий вниз и принятии их менеджером низшего звена; 3) в передаче ответственности на более низкий уровень управления; 4) в доверии к своим подчиненным.	УК-6
17.	1)	Кому (чему) в менеджменте делегируются полномочия. 1) должности; 2) личности.	УК-6
18.	мотивация	Вставьте пропущенное слово в нужном падеже Процесс побуждения себя и других к деятельности по достижению личных целей или целей организации – это _____	УК-6
19.	стимулирование	Вставьте пропущенное слово в нужном падеже Когда сотрудник получает дополнительное вознаграждение за перевыполнение нормы – это _____	УК-6
20.	1)	Внутренний побудитель активности, нужда в чем-либо – это... 1) потребность 2) мотив; 3) побуждение; 4) стимулирование	УК-6
21.	1); 2); 3); 4)	Формы профессионально-квалификационного продвижения: 1) внутрипрофессиональная 2) межпрофессиональная 3) линейно-функциональная 4) социальную. 5) социометрические	УК-6

22.	1)	К преимуществам внутренних источников найма относят: 1) низкие затраты на адаптацию персонала; 2) появление новых идей, использование новых технологий; 3) появление новых импульсов для развития; 4) все вместе; 5) ответы «а» и «б».	УК-6
23.	3)	Чем представлена система планирования на предприятии: 1) технологией и техническими средствами планирования; 2) совокупностью приемов и методов планирования; 3) видами планов (перспективными, текущими и оперативными).	УК-6
24.		Что означает понятие «карьера»?	УК-6
25.		Карьера как объект управления.	УК-6
26.		Каковы функции управления карьерой?	УК-6
27.		Назовите методы управления карьерой.	УК-6
28.		Какие этапы карьеры вы можете назвать?	УК-6
29.		Профессиональная карьера и ее особенности.	УК-6
30.		Внутриорганизационная карьера и ее особенности.	УК-6
31.		Предпринимательская карьера и ее особенности.	УК-6
32.		Какова роль саморазвития в управлении карьерой персонала?	УК-6
33.		Какова роль обучения в управлении карьерой персонала современной организации?	УК-6
34.		Чем определяются потребности организации в обучении своих сотрудников? Каковы основные этапы обучения?	УК-6
35.		Назовите методы обучения и дайте им характеристику.	УК-6
36.		Что такое профессионально-квалификационное продвижение?	УК-6
37.		Определите понятие делегирования.	УК-6
38.		Назовите основные принципы делегирования.	УК-6
39.		Принцип единоначалия.	УК-6
40.		Принцип безусловной ответственности.	УК-6
41.		Принцип соответствия полномочий и ответственности.	УК-6
42.		Какие основные содержательные характеристики психически здорового человека определены в научных исследованиях?	УК-6
43.		Какие особенности ценностно-смысловой сферы личности влияют на	УК-6

		профессиональную деятельность?	
44.		Какие особенности мотивационно-потребностной сферы личности влияют на профессиональную деятельность?	УК-6
45.		Функции карьеры и их классификации	УК-6
46.		Управление карьерой: сущность и содержание	УК-6
47.		Классификация подходов к управлению карьерой	УК-6
48.		Определение, цели и функции самоменеджмента (самомаркетинга)	УК-6
49.		Сущность самоменеджмента	УК-6
50.		Принципы самоменеджмента	УК-6
51.		Самомотивация	УК-6
52.		Понятие планирования трудовых ресурсов.	УК-6
53.		Методы подбора и отбора персонала	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 он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с вопросами и другими видами применения знаний, причем не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, использует в ответе материал монографической литературы, правильно обосновывает принятое решение, владеет разносторонними навыками и приемами при ответе на практикоориентированные вопросы, принимает правильные управленческие решения, владеет навыками и приемами решения практических заданий, выполняет тестовые задания на 100 процентов. Результаты обучения по дисциплине в рамках освоения компетенции УК-6 достигнуты на высоком уровне.

Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов, владеет необходимыми навыками и приемами ответов на них, правильно применяет теоретические положения при решении практических задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения, выполняет тестовые задания на 70 процентов. Результаты обучения по дисциплине в рамках освоения компетенции УК-6 достигнуты на хорошем уровне.

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при ответе на вопросы и при выполнении практических заданий и решении кейс-задач, выполняет тестовые задания на 50 процентов. Результаты обучения по дисциплине в рамках освоения компетенции УК-6 достигнуты на базовом уровне.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если он не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями отвечает на вопросы, допускает существенные ошибки при решении заданий практического уровня, выполняет тестовые задания на 49 процентов и ниже. Результаты обучения по дисциплине в рамках освоения компетенции УК-6 не достигнуты.