

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Верисокин Александр Евгеньевич

Должность: И.о. декана факультета нефтегазовой инженерии

Дата подписания: 19.06.2026 12:08:53

Уникальный программный ключ:

fd7a4d68f83235300c43c0b6f10966ab195e1009

**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

УПРАВЛЕНИЕ КАРЬЕРОЙ

Специальность	21.05.06 Нефтегазовые техника и технология
Специализация	Технология бурения нефтяных и газовых скважин
Год начала обучения	2026
Форма обучения	очно-заочная
Реализуется в семестре	8

ВВЕДЕНИЕ

1. Назначение: данный ФОС предназначен для объективной оценки уровня сформированности компетенций в ходе текущего и промежуточного контроля у будущих специалистов по дисциплине «Управление карьерой».

2. ФОС является приложением к программе дисциплины «Управление карьерой»

3. Разработчик к.п.н., доцент кафедры разработки и эксплуатации нефтяных и газовых месторождений Полтавская М.Д.

4. Проведена экспертиза ФОС.

Члены экспертной группы:

Председатель Щекин А.И., доцент кафедры разработки и эксплуатации нефтяных и газовых месторождений, канд. техн. наук.

Члены комиссии:

Гуныкина Т.А., заведующая кафедрой разработки и эксплуатации нефтяных и газовых месторождений, канд. техн. наук.

Прачёв Ю.Н., доцент кафедры разработки и эксплуатации нефтяных и газовых месторождений.

Представитель организации-работодателя

Груднева А.А., начальник технологического отдела ООО «НПО «НефтеХимПроект»

Экспертное заключение: фонд оценочных средств соответствует ОП ВО и рекомендуется для оценивания уровня сформированности компетенций при проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации студентов по дисциплине «Управление карьерой».

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 (Неудовлетворительно) 2 балла	Минимальный уровень (удовлетворительно) 3 балла	Средний уровень (хорошо) 4 балла	Высокий уровень (отлично) 5 баллов
Компетенция: ОПК-9 Способен участвовать в реализации основных и дополнительных профессиональных образовательных программ				
Результаты обучения по дисциплине: <i>Индикатор:</i> ИД-1	Не знает основы научной организаций труда на объектах нефтегазового комплекса	Фрагментарно знает основные факторы, влияющие на экономические рычаги повышения производительности и эффективности работы бригад, участков и цехов	В основном знает факторы, влияющие на экономические рычаги повышения производительности бригад, участков и цехов	Твердо знает основы инженерного руководства производственными комплексами.
<i>Индикатор:</i> ИД-2	Не умеет применять основы инженерного руководства производственными комплексами.	Частично умеет анализировать научную организацию труда на объектах нефтегазового комплекса	В основном умеет анализировать инженерное руководство производственными комплексами	Умеет Проектировать модели повышения производительности и эффективности работы бригад, участков и цехов
<i>Индикатор:</i> ИД-3	Не владеет: экономическими рычагами повышения производительности и эффективности работы бригад, участков и цехов	Слабо владеет знаниями по научной организации труда на объектах нефтегазового комплекса	В основном владеет знаниями основ инженерного руководства производственными комплексами.	Твердо владеет Знаниями основ инженерного руководства производственными комплексами.

ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

№ задания	Правильный ответ	Содержание вопроса	Компетенция
1.		Карьера – это а) процесс профессионального роста человека б) отношения между предпринимателями в) процесс труда г) система общественного труда	ОПК-9
2.		Какие две группы условий влияют на формирование карьеры: а) объективные и особенные б) субъективные и объективные в) особенные и специфические г) специфические и субъективные	ОПК-9
3.		Результат осознанной позиции и поведения человека в области трудовой деятельности, связанный с должностным или профессиональным ростом а) труд б) карьера в) работа г) заработная плата	ОПК-9
4.		Какие условия формирования карьеры не относятся к объективным: а) общие б) личностные в) кризисные г) кадровые	ОПК-9
5.		Какого типа целей нет при планировании карьеры? а) личные б) общие в) предметные г) инструментальные	ОПК-9
6.		Каким процессом является процесс формирования целей карьеры? а) временным б) периодическим в) постоянным	ОПК-9
7.		По мнению какого автора выбор карьеры – это выражение личности? а) Дж.Голланд б) Дж.Локк в) К.Маркс г) М.Вебер	ОПК-9
8.		В середине карьеры с возрастом, как правило: а) сложность жизненных планов снижается, а число планируемых сфер жизнедеятельности резко падает; б) сложность жизненных планов остается на прежнем уровне, как и число охватываемых сфер жизнедеятельности; в) сложность жизненных планов возрастает, как и число охватываемых сфер жизнедеятельности; г) планы уточняются и концентрируются на одной или	ОПК-9

		двух основных сферах жизнедеятельности, и при этом они детально прорабатываются.	
9.		Планы деловой карьеры: а) не связаны с жизненными планами; б) вытекают из жизненных планов; в) существуют параллельно, взаимно корректируя друг друга; г) не соответствуют ни одному из высказанных соображений.	ОПК-9
10.		Цели личной карьеры работника в первую очередь определяют: а) его развитие в профессиональной сфере; б) его статус в должностной сфере; в) его развитие в культурной и общественной сфере; г) все вместе взятое	ОПК-9
11.		Карьера работника развивается, прежде всего, в сфере: а) профессиональной и должностной; б) спортивной; в) общекультурной; г) семейной	ОПК-9
12.		В индивидуальной карьере работника заинтересован, прежде всего: а) сам работник; б) администрация фирмы; в) рабочий коллектив, профсоюз; г) все вместе взятые	ОПК-9
13.		Выражение «делать карьеру» должно в первую очередь оцениваться: а) отрицательно — человек стремится к должностному росту, как правило, в ущерб и обход других; б) положительно — создается здоровая конкуренция в коллективе, что ведет к росту производительности труда; в) спокойно, взвешено, с учетом того, как действия человека соответствуют интересам организации, коллектива, его самого; г) отстранение, без эмоций, с позиции стороннего наблюдателя	ОПК-9
14.		Переход из своей организации в другую на должность более высокого статуса (на две ступеньки вверх) является примером карьеры типа: а) «трамплин»; б) «лестница»; в) «змея»; г) «перепутье».	ОПК-9
15.		За годы работы человек должен изменить свой профессионально-квалификационный статус или место работы не менее чем: а) 3 раза; б) 6 раз; в) 9-10 раз; г) 11— 15 раз	ОПК-9
16.		Что относится к индивидуально-психологическим качествам личности а) мотивационная направленность, эмоциональная и нервно-психическая устойчивость б) ответственность, стиль принятия решения,	ОПК-9

		организаторские способности в) выносливость, работоспособность г) гибкость общения, сенсомоторная реакция, целеустремленность.	
17.		Что относится к психофизиологическим качествам личности а) мотивационная направленность, эмоциональная и нервно-психическая устойчивость б) ответственность, стиль принятия решения, организаторские способности в) выносливость, работоспособность г) гибкость общения, сенсомоторная реакция, целеустремленность.	ОПК-9
18.		Важнейшим элементом анализа возможностей развития карьеры на перспективу является: а) анализ врожденных психофизических качеств; б) сопоставление своих деловых и личностных качеств с соответствующими качествами конкурентов внутри организации; в) возможность представлять диплом престижного учебного заведения, соответствующий вакантной должности; г) анализ перспектив изменения рынка труда в регионе на перспективу	ОПК-9
19.		Деловая карьера у женщин складывается, как правило: а) удачнее, чем у мужчин; б) не столь удачно, как у мужчин; в) складывается в других профессиональных сферах, чем у мужчин, поэтому сравнение невозможно; г) дома — это семья и дети, ее исключительная карьерная сфера.	ОПК-9
20.		Проблема «семья—работа» возникает чаще всего на этапе: а) получения профессии; б) первичной адаптации; в) профессионального становления; г) зрелости работника.	ОПК-9
21.		«Кризис середины карьеры» связан: а) с невозможностью получить необходимую переподготовку; б) осознанием расхождения между мечтами и намечавшимися карьерными целями и реальной ситуацией; в) недостаточной оплатой труда работника; г) тем, что все должности, на которые рассчитывает работник, оказываются занятыми.	ОПК-9
22.		Определите вид карьеры, предполагающий профессиональный рост движения по разрядам тарифной сетки а) властная б) квалификационная в) статусная г) монетарная	ОПК-9
23.		Какого типа личности нет в системе Голланда? а) реалистический б) исследовательский в) артистический	ОПК-9

		г) одухотворенный.	
24.		К какому типу личности по Голланду относится человек, предпочитающий деятельность связанную с манипуляциями инструментами и механизмами? а) реалистический б) исследовательский в) артистический г) социальный д) предпринимательский е) конвенциональный.	ОПК-9
25.		К какому типу личности по Голланду относится человек, который любит работать вместе? а) реалистический б) исследовательский в) артистический г) социальный д) предпринимательский е) конвенциональный.	ОПК-9
26.		Модели вариантов карьер (выберите лишнее) а) трамплин б) мост в) лестница г) змея	ОПК-9
27.		Определите вид карьеры, предполагающий профессиональный рост движения по разрядам тарифной сетки а) властная б) квалификационная в) статусная г) монетарная	ОПК-9
28.		Общепринятое определение категории «карьера» означает: а) должностное перемещение занятых; б) статусные роли, через которые проходит индивид за рабочую жизнь; в) род занятий, путь к успеху, видному положению в обществе; г) индивидуально осознанную последовательность изменений во взглядах, позициях и поведении человека на свою роль в обществе.	ОПК-9
29.		Типология деловой карьеры включает следующие ее виды; а) по сфере деятельности — государственная, дипломатическая, общественная и т.п.; б) по количеству охватываемых организаций — внутриорганизационная, межорганизационная, предпринимательская; в) профессионально-квалификационная (инженер, кандидат наук, доктор наук); г) все вместе взятое.	ОПК-9
30.		По какому показателю не осуществляется классификация управленческих карьер? а) последовательность должностей б) перспективная ориентация в) время года г) скорость продвижения.	ОПК-9
31.		Из перечисленных действий работника, способствующих	ОПК-9

		его карьерному продвижению, этическими является: а) наущничество; б) хождение «по головам» других; в) сообщение руководителю своей, как ему кажется объективной, оценки других претендентов; г) обращение за помощью к вышестоящим родственникам (кумовство).	
32.		К числу задач всего общества по формированию деловой карьеры работников не относятся: а) формирование стандартов карьерных и жизненных целей; б) определение этических и неэтических способов достижения карьерных и жизненных целей; в) выработка системы оценки успешной или неуспешной карьеры; г) формирование личностных стандартов по качествам, необходимых конкретному руководителю.	ОПК-9
33.		Стремление работника делать внутрифирменную карьеру должно стимулироваться: а) его первоочередным ознакомлением информацией о возможностях и сроках должностного роста в организации, ближайших должностных перемещениях, о требованиях личного и делового характера к претендентам на должность; б) доплатами к заработку за пребывание в одной и той же должности длительный срок; в) отказом в рекомендации на повышение из-за отсутствия работника, способного его заменить; г) предоставлением ему материалов о вакантных должностях в смежных организациях.	ОПК-9
34.		К целям, которые ставят перед собой в карьерном росте, не относятся: а) заниматься желаемым видом деятельности или занимать должность, соответствующую нашей самооценке; б) занимать должность, развивающую личные способности; в) иметь работу или должность, которые хорошо оплачиваются; г) получить кабинет с хорошим видом из окна.	ОПК-9
35.		Мотивация как управленческое воздействие на процесс карьерного роста имеет целью: а) сближение внутренних мотивов с внешними стимулами, сопровождающими ту или иную карьерную позицию; б) сближение личных амбиций и возможностей организации; в) установление классового мира; г) снижение межклассовой и межгрупповой борьбы.	ОПК-9
36.		Способы поиска работы включают а) с помощью частных служб б) через знакомых в) с помощью государственной службы трудоустройства г) все ответы верны.	ОПК-9
37.		Какие фазы можно выделить в процессе поиска новой работы: а) первая и вторая	ОПК-9

		б) начальная и заключительная в) активная и пассивная г) основная и второстепенная.	
38.		Какую цель преследует этап установления контакта с работодателем: а) получение приглашения на собеседование б) произвести выгодное впечатление на работодателя в) получение приглашения на вакантную должность г) выбор из предложенных вакансий	ОПК-9
39.		Какую цель преследует этап подготовки к собеседованию а) получение приглашения на собеседование б) произвести выгодное впечатление на работодателя в) получение приглашения на вакантную должность г) выбор из предложенных вакансий	ОПК-9
40.		Какую цель преследует этап прохождения собеседования а) получение приглашения на собеседование б) произвести выгодное впечатление на работодателя в) получение приглашения на вакантную должность г) выбор из предложенных вакансий	ОПК-9
41.		Какую цель преследует этап принятия решения а) получение приглашения на собеседование б) произвести выгодное впечатление на работодателя в) получение приглашения на вакантную должность г) выбор из предложенных вакансий	ОПК-9
42.		Целью какого этапа является сохранение контактов на случай нового обращения а) этап принятия решения б) этап прохождения собеседования в) этап обратной связи с руководителями других фирм г) этап подготовки к собеседованию.	ОПК-9
43.		Что не является преимуществом скрытого рынка вакансий а) у вас меньше конкурентов б) у вас больше конкурентов в) у вас больше шансов найти работу, соответствующую вам г) у вас есть возможность создать новую должность	ОПК-9
44.		Перед тем как принять предложение о работе необходимо оценить а) перспективы карьерного роста б) численность предприятия в) свое физическое здоровье г) количество конкурентов у предприятия	ОПК-9
45.		С помощью чего происходит заочная встреча человека, ищущего работу с работодателем: а) эссе; б) резюме; в) рассказ.	ОПК-9
46.		Первое, что необходимо иметь при поиске работы а) заявление б) анкета в) резюме г) медицинский полис	ОПК-9
47.		По форме резюме подразделяются (исключите лишнее) а) хронологическое б) целевое в) функциональное	ОПК-9

		г) конвенциональное	
48.		Что понимается под текучестью кадров: а) уволившиеся работники б) число принятых работников в) движение рабочей силы, обусловленное неудовлетворенностью работника или организации г) нет правильного ответа.	ОПК-9
49.		Какие методы имеют косвенный характер управленческого воздействия? а) административные б) статистические в) экономические г) общие	ОПК-9
50.		Кто может быть субъектом социально-трудовых отношений? а) организация б) юридическое лицо в) индивидуум г) нет верного ответа	ОПК-9
51.		В каких отношениях предпринимательская деятельность становится одной из важных форм участников человека? а) политических б) экономических в) социальных г) психологических	ОПК-9
52.		Человек является участником отношений а) распределения и потребления б) распределения и продвижения в) потребления и продвижения г) нет верного ответа	ОПК-9
53.		Сфера формирования спроса и предложения на рабочую силу называется а) рынок б) бизнес в) труд г) рынок труда	ОПК-9
54.		Какие характеристики трудовой деятельности человека не являются объективными: а) профессионализм; б) производительность; в) эффективность; г) место в системе общественного разделения труда.	ОПК-9
55.		Оценка трудовой деятельности определяется степенью соответствия а) трудовой дисциплины б) квалификации в) договорной дисциплины г) все ответы верны	ОПК-9
56.		Социально-трудовые отношения – это а) отношения между трудом и обществом; б) взаимозависимость субъектов в процессе труда; в) взаимодействие субъектов в процессе труда; г) взаимозависимость и взаимодействие субъектов в процессе труда, нацеленные на регулирование качества трудовой жизни.	ОПК-9
57.		В каком документе прописаны условия работы и отдыха сотрудника организации?	ОПК-9

		а) трудовая книжка б) должностная инструкция в) приказ г) трудовой договор	
58.		В трудовом договоре указывается а) название предприятия б) должность в) обязанности работодателя г) все ответы верны	ОПК-9
59.		Трудовой договор может быть заключен между а) работником и работником б) работником и работодателем в) отцом и сыном г) преподавателем и студентом	ОПК-9
60.		Управление деловой карьерой является а) стимулом к труду б) формой развития персонала в) разновидностью кадрового планирования г) всем перечисленным	ОПК-9
61.		Как определяется этап карьеры: а) временной период развития личности б) фазы развития профессионала в) периоды овладения деятельностью г) все ответы правильные	
62.		В процессе планирования карьеры учитываются три стороны а) работник, руководитель, отдел человеческих ресурсов б) работодатель, работник, помощник руководителя в) отдел человеческих ресурсов, работник, преподаватель г) руководитель, помощник руководителя, работник	
63.		Какие стадии проходит человек в ходе своей карьеры а) подготовительная, первая, вторая, третья б) первая, вторая, третья, заключительная в) предварительная, первоначальная, стадия стабильной работы, стадия отставки г) стадия стабильной работы, подготовительная, вторая, заключительная	
64.		Этапы карьеры (уберите лишнее) а) этап становления б) этап сохранения в) этап завершения г) конечный этап	
65.		К какому этапу относится подготовка к трудовой деятельности и выбор области а) предварительная, б) первоначальная, в) стадия стабильной работы, г) стадия отставки	

2. Описание шкалы оценивания

Рейтинговая система оценки не предусмотрена для студентов, обучающихся на образовательных программах уровня высшего образования специалитета очно-заочной формы обучения.

3. Критерии оценивания компетенций

Оценка «отлично» выставляется студенту, если теоретические знания по теме освоены полностью, необходимые практические компетенции сформированы, показывает умение работать в команде, материал излагает грамотно, последовательно, при подготовке к занятию использовалась дополнительная литература, подобранная самостоятельно, а также издания периодической печати, все предусмотренные задания выполнены самостоятельно, на высоком уровне.

Оценка «хорошо» выставляется студенту, если теоретические знания по теме освоены полностью, необходимые практические компетенции в основном сформированы, показывает частичное умение работать в команде, материал излагает грамотно, последовательно, при подготовке к занятию использовалась рекомендуемая литература, а также издания периодической печати, все предусмотренные задания выполнены самостоятельно, на высоком уровне.

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если теоретические знания по теме освоены частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые практические компетенции в основном сформированы, не умеет работать в команде, материал излагает с небольшими неточностями, при подготовке к занятию использовалась рекомендуемая литература, все задания, предусмотренные кейс-задачей, выполнены, но в них имеются ошибки.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если он не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки в изложении, неуверенно выполняет задания, предусмотренные необходимыми практическими компетенциями не сформированы.