

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Порохня Андрей Алексеевич
Должность: И.о. директора института перспективной инженерии
Дата подписания: 19.06.2026 14:50:30
Уникальный программный ключ:
990bea3aeec548c23bd8699e4828858d1960c600

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 Порохня А.А.

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ
ПРОЕКТИРОВАНИЕ ТРАЕКТОРИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА И
ЛИЧНОСТНОГО РАЗВИТИЯ**

Направление подготовки	09.04.04 Программная инженерия
Направленность (профиль)	Разработка, мониторинг и управление жизненным циклом инженерных систем
Год начала обучения	2026
Форма обучения	очная
Реализуется в семестре	3

Введение

Назначение проведения текущего контроля успеваемости по дисциплине «Проектирование траектории профессионального роста и личностного развития».

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

Разработчик Анна Юрьевна Орлова, к.э.н., доцент, доцент департамента цифровых, робототехнических систем и электроники института перспективной инженерии.

Проведена экспертиза ФОС.

Члены экспертной группы:

Председатель Новикова Е.Н., заведующий межинститутской базовой кафедры департамента цифровых, робототехнических систем и электроники института перспективной инженерии

Члены комиссии:

Азаров И.В., и.о. директора департамента цифровых, робототехнических систем и электроники института перспективной инженерии

Николаев Е. И., доцент департамента цифровых, робототехнических систем и электроники института перспективной инженерии

Представитель организации-работодателя:

Руководитель группы разработки А.А. Шипулин, ООО «Стилсофт».

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

Срок действия ФОС определяется сроком реализации образовательной программы.

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

Уровни сформированности компетенци(ий), индикатора (ов)	Дескрипторы			
	Минимальный уровень не достигнут (Неудовлетворительно) 2 балла	Минимальный уровень (удовлетворительно) 3 балла	Средний уровень (хорошо) 4 балла	Высокий уровень (отлично) 5 баллов
ОПК-6				
ИД-1 ОПК-6. исследовать основные положения системной инженерии в области получения, передачи, хранения, переработки и представления информации посредством информационных технологий;	С трудом исследует основные положения системной инженерии в области получения, передачи, хранения, переработки и представления информации посредством информационных технологий	Не в полном объеме исследует основные положения системной инженерии в области получения, передачи, хранения, переработки и представления информации посредством информационных технологий	В целом исследует основные положения системной инженерии в области получения, передачи, хранения, переработки и представления информации посредством информационных технологий	исследует основные положения системной инженерии в области получения, передачи, хранения, переработки и представления информации посредством информационных технологий
ИД-2 ОПК-6. Применяет на практике методы и средства системной инженерии в области получения, передачи, хранения, переработки и представления информации посредством информационных технологий	С трудом применяет на практике методы и средства системной инженерии в области получения, передачи, хранения, переработки и представления информации посредством информационных технологий	Не в полном объеме применяет на практике методы и средства системной инженерии в области получения, передачи, хранения, переработки и представления информации посредством информационных технологий	В целом применяет на практике методы и средства системной инженерии в области получения, передачи, хранения, переработки и представления информации посредством информационных технологий	Применяет на практике методы и средства системной инженерии в области получения, передачи, хранения, переработки и представления информации посредством информационных технологий

ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

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	ОПК-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	ОПК-6
3.	1-4	Виды совместимости личностей в коллективе 1.Физическая 2.Психофизиологическая 3.Социально-психологическая 4.социально-идеологическая	ОПК-6
4.	1-4	Методы выявления профессиональных и личностных качеств работника. 1. Метод наблюдения 2. Метод интроспекции 3.Тестирование 4.Проективные методы	ОПК-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	ОПК-6
6.	1,2	Кто может заниматься управлением карьерным ростом? 1. Служба персонала 2.Каждый отдельно взятый работник. 3.Трудовой коллектив в	ОПК-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>Артистический 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	ОПК-6
8.	1,2	Каков механизм планирования трудовой карьеры? 1. Планирование вышестоящим руководством 2. Самостоятельное планирование. 3. Планирование коллективом	ОПК-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)	ОПК-6
10.	1,2,3	Кто осуществляет планирование трудовой карьеры сотрудника в организации? 1. Сам сотрудник 2. Непосредственный руководитель сотрудника 3. Специалист кадровой службы.	ОПК-6
11.	2	Что такое межличностные отношения 1. Взаимная заинтересованность людей 2. Психическое взаимодействие людей. 3. Трудовое взаимодействие людей	ОПК-6
12.	1.	Нужна ли мотивация, как необходимое условие планирования карьеры? 1. Нужна, т.к. вопросы успешной карьеры связаны с трудовой	ОПК-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	ОПК-6
14.		Содержание Профессиональной карьеры	ОПК-6
15.		Содержание Внутриорганизационной карьеры	ОПК-6
16.		Понятие Внутриорганизационной карьеры	ОПК-6
17.		Обоснованная расстановка кадров предусматривает	ОПК-6
18.		Многообразие вариантов карьеры	ОПК-6
19.		Модель Карьеры «трамплин»	ОПК-6
20.		Модель карьеры «лестница»	ОПК-6
21.		Модель карьеры «змея»	ОПК-6
22.		Модель карьеры «перепутье»	ОПК-6
23.		Структура карьеры как производственной системы	ОПК-6
24.		Предназначение карьерограммы.	ОПК-6
25.		Содержание партнерства по планированию и развитию карьеры	ОПК-6
26.		Условия развития карьеры.	ОПК-6
27.		Специфические показатели, характеризующие управление развитием карьерой в организации,	ОПК-6
28.		Типология личностей Дж. Голланда	ОПК-6
29.		Реалистический или практический тип личности.	ОПК-6
30.		Интеллектуальный (или исследовательский) тип личности	ОПК-6
31.		Социальный тип личности	ОПК-6
32.		Конвенциональный или стандартный тип личности	ОПК-6
33.		Предпринимательский (или инициативный тип личности	ОПК-6
34.		Основные ситуации выбора профессии.	ОПК-6
35.		Объективные условия карьеры	ОПК-6
36.		Содержание личного жизненного плана карьеры	ОПК-6
37.		Оценка жизненной ситуации	ОПК-6
38.		Виды совместимости в трудовом коллективе	ОПК-6
39.		Определения типа темперамента по сочетанию двух факторов – экстра или интроверсии и уравновешенности	ОПК-6

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

2. Критерии оценивания компетенций*

Оценка «отлично» выставляется студенту, если он знает и может правильно определять основные понятия предмета, основные правила построения текстов в устной и письменной формах; умеет творчески решить различные теоретические и практические проблемы, логически верно, _аргументировано и ясно строить устную и письменную речь; владеет навыками самостоятельного построения текстов различных жанров, а также, если оформление творческого проекта и его представление соответствует установленным требованиям, а отчет полностью раскрывает суть проблемы; культурой мышления; способностью к обобщению, анализу, восприятию информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; если студент демонстрирует глубокое и систематическое знание программного материала по данной теме; отчетливое и свободное владение концептуально-понятийным аппаратом, научным языком и терминологией; логически корректно и убедительно излагает ответ.

Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он знает и может правильно определять основные понятия предмета, умеет творчески решить различные теоретические и практические проблемы, владеет навыками самостоятельного построения текстов различных жанров, но с небольшими недочетами, а также, если оформление творческого проекта и его представление соответствует установленным требованиям, а отчет не совсем полностью раскрывает суть проблемы и имеются несущественные ошибки в оформлении; если он демонстрирует знание узловых проблем курса; умение пользоваться концептуально-понятийным аппаратом в процессе анализа; в целом логически корректно, но не всегда точно и аргументировано излагает ответ.

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он показал знание главных понятий предмета, сумел описать основные компоненты задания, овладел базовыми знаниями языковых норм, а также, если в творческом проекте есть фактические ошибки в структурно-содержательных компонентах и имеются несущественные ошибки в оформлении; если он демонстрирует фрагментарные, поверхностные знания важнейших разделов программы; испытывает затруднения с использованием научно-понятийного аппарата и терминологии учебной дисциплины; не всегда логически определено и последовательно излагает ответ.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если при выполнении заданий он не показал специфических знаний, умений и навыков, формируемых в рамках дисциплины, а также, если в творческом проекте плохо отражена теоретическая, методологическая и эмпирическая база проведенного исследования, сделаны неправильные выводы и имеются существенные ошибки в оформлении; если студент демонстрирует незнание, либо отрывочное представление об учебно-программном материале; отсутствует последовательный ответ на поставленный вопрос.