Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Емец Валерий Сергеевич
Должность: Директор филиала
Дата подписания: 31.08.2026 10:45:22
Уникальный программный ключ:
f2b8a1573c931f1098cfe699d1debd94fcff35d7

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «МОСКОВСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ» (МОСКОВСКИЙ ПОЛИТЕХ)

Рязанский институт (филиал)
Московского политехнического университета

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

сформированности компетенции УК-6 «Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течении всей жизни»

Разработан в соответствии с ФГОС **15.03.05 Конструкторско-технологическое обеспечение машиностроительных производств** направленность (профиль) подготовки **Промышленный дизайн** квалификация: **бакалавр**

Рязань 2026

Вопросы для оценки сформированности компетенции УК-6

«Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течении всей жизни»

Компетенция формируется дисциплинами:

Дисциплина	Семестр
Индивидуальные траектории профессионального обучения и развития	5
Психология и педагогика	5

Вопросы и задания по дисциплине «Индивидуальные траектории профессионального обучения и развития»

1. Роберт Йоханссон разработал версию модели поведенческого лидерства VUCA-prime, которая означает, что адаптация в VUCA-мире возможна благодаря …

А) упорству, лидерским качествам, стрессоустойчивости и коммуникабельности;

Б) видению цели, анализу ситуации, структурированию информации и быстроте принятия решений;

В) коммуникабельности, компетентности, опыту и умению работать в режиме многозадачности;

Г) аналитическому мышлению, профессиональному опыту, лидерским качествам и коммуникабельности.

2. Деловая и личная карьера …

А) неразрывно связаны и могут способствовать взаимной реализации;

Б) не связаны и реализуются отдельно друг от друга;

В) связаны, но реализуются отдельно друг от друга;

Г) не связаны, но могут способствовать взаимной реализации.

3. Субъектная комплексная характеристика, позволяющая оценить готовность человека к выполнению определенной работы (решению конкретных профессиональных задач), – это …

А) компетентность;

Б) знания;

В) компетенция;

Г) умения.

4. Движущий мотив, побуждающий человека предпринимать усилия по развитию своей карьеры называется карьерным «…»:

А) якорем;

Б) путем;

В) мотивом;

Г) стимулом.

5. Компетенции, не являющиеся остро необходимыми, но очень желательные для соискателей и создающие им конкурентные преимущества (креативность, умение работать в команде и др.):

А) Soft skills;

Б) Hard skills;

В) Метакомпетенции.

6. Если человек более 2 лет работает водителем такси в транспортной компании ООО «Спринт» на условиях гражданско-правового договора, что дает ему возможность работать по более гибкому графику, то его форма занятости относится к категории «…»

7. … – это документ-навигатор в сфере профессий, включающий в себя указание на устаревающие профессии, на профессии будущего, а также учебные заведения, в которых можно их можно получить.

8. Вопрос интервью «Если вы случайно узнаете, что ваш коллега систематически совершает нечестные поступки по отношению к компании, в которой вы работаете, каковы будут ваши действия?» является … вопросом собеседования.

9. Документ, содержащий сведения о причинах выбора соискателем конкретной вакансии, его представлениях о перспективах работы на этой должности и пользе, которую он принесет компании как работник, – это … письмо.

10. Что такое тайм-менеджмент?

11. Какие два подхода к жизни рассматриваются в тайм-менеджменте?

12. Что означает аббревиатура SMART?

13. Если Анжела (карьерный рост 1,5 года) пришла работать в банк на должность специалиста, благодаря ее целеустремленности через полгода девушку пригласили на должность вип-менеджера в одно из московских отделений банка, и далее она планирует совершенствование профессиональных компетенций и достижение наилучших результатов по всем ключевым показателям, то в данном случае имеет место … карьера:

14. Документ, в котором в графической форме представлен оптимальный карьерный путь к должностям высшего звена управления, а также другим ключевым должностям организации или предприятия, – это …

15. Карьера, представляющая собой продвижение к «ядру», руководству организации и выражается в получении доступа к неформальным источникам информации, в доверительных обращениях и отдельных важны поручениях руководства, в привлечении сотрудника к принятию решений, называется…

16. Сергей А. решителен, при построении карьеры нередко принимает рискованные решения, активно общается, в ситуации аврала азартно включается в деятельность (после чего у него может наступить временный спад), подвижен, несколько авторитарен. Все это означает, что по темпераменту он …

17. Если у человека низкая самооценка, низкий уровень притязаний, внешний локус контроля, то его подход к построению карьеры соответствует типу …

18. Успешно окончив вуз по профилю «Маркетинг», Наталья Ковалева пришла работать в региональный филиал крупной компании с целью построить карьеру. Она

надеялась достичь повышения и получить должность директора по маркетингу в течение 5–6 лет. Однако первая разработанная Натальей рекламная компания оказалась неудачной, т.к. ситуация на рынке усложнилась. Недостаточно эффективными оказались и несколько следующих мероприятий, которые Наталья организовала в течение первого года своей работы. Через 1,5 года после начала трудовой деятельности Натальи освободилась позиция заместителя директора по маркетингу, на которую назначили другого сотрудника. После этого Наталья стала говорить своим подругам, что строить карьеру честным путем в этой компании бессмысленно. Повышают в должности только выскочек. Стать директором по маркетингу она не очень-то и стремилась. И вообще, маркетинг – не самая интересная область деятельности. Как объяснить поведение Натальи Ковалевой с точки зрения формулы успеха Уильяма Джеймса? Каковы самоуважение и самооценка героини кейса? Дайте развернутый ответ.

19. В компании ООО «Василек» на должность специалиста отдела финансового контроллинга принят новый сотрудник Евгений Моисеев. Во время испытательного срока он зарекомендовал себя как компетентный, вдумчивый, сдержанный, неторопливый человек, способный заметить мельчайшую ошибку в подсчетах даже в конце напряженного рабочего дня. Отношения с коллективом сложились доброжелательные, но тесной дружбы за полгода ни с кем не возникло. Однажды произошла неожиданная ситуация. Моисеев обнаружил, что один из его коллег сфальсифицировал результаты финансового анализа, что привело к серьезным проблемам в реализации проекта и повредило репутации компании. Это вызвало у Евгения такую сильную вспышку гнева, что виновник инцидента всерьез испугался и подчинился требованию Евгения во всем признаться публично. Однако этот инцидент не помешал руководству через некоторое время назначить Евгения на должность руководителя отдела. Спустя несколько лет он вошел в состав команды топ-менеджеров. Каким типом темперамента обладает Евгений Моисеев? Как объяснить поведение Евгения? Можно ли считать решение назначить его на руководящую должность правильным?

20. Елена – руководитель направления (карьерный рост 2 года). Елена пришла в компанию на должность руководителя направления контента. Далее она была исполняющей обязанности руководителя проекта, а затем руководство решило повысить ее до генерального директора. Елена отказалась от этого повышения, т. к. к этому времени поняла, что в должности генерального директора она должна будет проститься со своей специальностью. На данный момент она остановилась на данной должности руководителя проекта. Как можно классифицировать тип данной карьеры?

Ключи к вопросам

Вопрос	**Ответ**
1.	Б
2.	А
3.	В
4.	А
5.	А
6.	Занятость по найму
7.	Атлас новых профессий
8.	Ситуационным
9.	Мотивационное
10.	Эффективное управление временем
11.	Проактивный и реактивный
12.	Критерии постановки целей – конкретные, измеримые, достижимые, релевантные, ограниченные по времени

13.	Горизонтальная
14.	Карьерограмма
15.	Центростремительной
16.	Холерик
17.	Муравей
18.	В соответствии с формулой У. Джеймса самооценка прямо пропорциональна успеху и обратно пропорциональна уровню притязаний. Поскольку успех не был достигнут Натальей, для сохранения самооценки ей необходимо было либо снизить уровень притязаний, либо продолжить добиваться успеха. При высоком самоуважении человек либо продолжит совершенствоваться и добиваться успеха, либо открыто признает, что в этой области он недостаточно эффективен, и ставит перед собой другую цель. Судя по реакции Натальи, она предпочла не просто снизить уровень притязаний уже в начале пути, но и обесценить значимость успеха при достижении цели. Это является показателем **низкого самоуважения и неустойчивой самооценки** у героини кейса.
19.	Тип темперамента Евгения – **флегматический**. Нервная система флегматика сильная, уравновешенная и малоподвижная, что приводит к выносливости, эмоциональной стабильности, стрессоустойчивости и способности к длительному сосредоточению. Сильный, психологически значимый раздражитель может вызвать у флегматика мощную длительную реакцию. Этим объясняется данный случай, хотя флегматиков трудно вывести из равновесия. Другие особенности характера Евгения, в частности, аналитическое мышление и выдержка, позволяют ему пользоваться авторитетом и быть руководителем.
20.	Это стабилизационная карьера

Методика оценки сформированности компетенции

Оценка сформированности компетенции проводится по схеме оценивания от 0% до 100% .

Схема оценивания

Шкала оценивания	Критерии оценивания
Пороговый уровень (как обязательный для всех выпускников по завершении освоения ОП ВО) ***оценивается по шкале 51%-69% правильных ответов как оценка «удовлетворительно»***	Характерно частичное знание. **Количество верных ответов заключается в интервале 12 - 13 тестовых вопросов и заданий.**
Повышенный продвинутый уровень (относительно порового уровня) ***оценивается по шкале 70%-89% правильных ответов как оценка «хорошо»***	Характерно сформированное, но содержащее отдельные пробелы знание. **Количество верных ответов заключается в интервале 14 - 17 тестовых вопросов и заданий.**
Повышенный превосходный уровень (относительно порового уровня**)** ***оценивается по шкале 90%-100% правильных ответов как оценка «отлично»***	Характерно полностью сформированное знание. **Количество верных ответов заключается в интервале 18 - 20 тестовых вопросов и заданий.**

Вопросы по дисциплине «Психология и педагогика»

1. Человек, который способен тонко реагировать на изменения настроения других людей, но не выдерживает интенсивных нагрузок, тревожен (и потому стремится не допускать нарушений в работе), избегает авралов, соперничества, по темпераменту является ……
А) холерик;
Б) сангвиник;
В) меланхолик;
Г) флегматик.

2. Деловая и личная карьера …
А) неразрывно связаны и могут способствовать взаимной реализации;
Б) не связаны и реализуются отдельно друг от друга;
В) связаны, но реализуются отдельно друг от друга;
Г) не связаны, но могут способствовать взаимной реализации.

3. Вершина зрелости человека, многоплановое состояние, указывающее на то, насколько человек состоялся как личность, как профессионал, как гражданин, – это …
А) ценность;
Б) акме;
в) опыт;
Г) мудрость.

4. Субъектная комплексная характеристика, позволяющая оценить готовность человека к выполнению определенной работы (решению конкретных профессиональных задач), – это …
А) компетентность;
Б) знания;
В) компетенция;
Г) умения.

5. Индивидуально-психологические особенности личности, обеспечивающие успех в деятельности, в общении и легкость овладения ими …
А) навыки;
Б) умения;
В) задатки;
Г) способности.

6. Как называется карьерная стратегия, когда работники привержены своей профессии, а не какой-либо конкретной организации…
А) «Крепость»;
Б) «Академия»;
В) «Спортивная команда»;
Г) «Клуб».

7. Как называется карьерная стратегия, при которой вся деятельность подчинена задаче выживания организации…
А) «Крепость»;
Б) «Академия»;
В) «Спортивная команда»;

Г) «Клуб».

8. Как называется карьерная стратегия, при которой низкая текучесть кадров, их высокая преданность целям и интересам организации …

А) «Крепость»;
Б) «Академия»;
В) «Спортивная команда»;
Г) «Клуб».

9. Как называется карьерная стратегия, при которой приоритет отдается полной реализации потенциала работников

А) «Крепость»;
Б) «Академия»;
В) «Спортивная команда»;
Г) «Клуб».

10. Движущий мотив, побуждающий человека предпринимать усилия по развитию своей карьеры называется карьерным «…»:

А) якорем;
Б) путем;
В) мотивом;
Г) стимулом.

11. Компетенции, не являющиеся остро необходимыми, но очень желательные для соискателей и создающие им конкурентные преимущества (креативность, умение работать в команде и др.)…

А) Soft skills;
Б) Hard skills;
В) Метакомпетенции.

12. Профессиональные и личностные компетенции, без которых соискатель не будет рассматриваться как кандидат на должность…

А) Soft skills;
Б) Hard skills;
В) Метакомпетенции.

13. Универсальные, не связанные с конкретной профессиональной областью, способности, умения и личностные характеристики, связанные с глубинными качествами

А) Soft skills;
Б) Hard skills;
В) Метакомпетенции.

14. Определите форму резюме, в котором освещаются особые достижения, в то же время в таком резюме сохраняется последовательность изложения трудового стажа и образования:

А) Функциональное резюме;
Б) Целевое резюме;
В) Хронологически-функциональное резюме.

15. Определите форму резюме, в котором внимание сосредотачивается на соискании определенной должности и запрос подкрепляется изложением знаний и способностей:

А) Функциональное резюме;
Б) Целевое резюме;
В) Хронологически-функциональное резюме.

16. Если человек более 2 лет работает водителем такси в транспортной компании ООО «Спринт» на условиях гражданско-правового договора, что дает ему возможность работать по более гибкому графику, то его форма занятости относится к категории «…»

17. … – это документ-навигатор в сфере профессий, включающий в себя указание на устаревающие профессии, на профессии будущего, а также учебные заведения, в которых можно их можно получить.

18. Вопрос интервью «Если вы случайно узнаете, что ваш коллега систематически совершает нечестные поступки по отношению к компании, в которой вы работаете, каковы будут ваши действия?» является … вопросом.

19. Документ, содержащий сведения о причинах выбора соискателем конкретной вакансии, его представлениях о перспективах работы на этой должности и пользе, которую он принесет компании как работник, – это … письмо.

20. Что такое тайм-менеджмент?

21. Назовите ключевой инструмент для определения ценностей…

22. Какие два подхода к жизни рассматриваются в тайм-менеджменте?

23. Что означает аббревиатура SMART?

24. Как называется стратегия действий в тайм-менеджменте в виде «воронки»?

25. Если Анжела (карьерный рост 1,5 года) пришла работать в банк на должность специалиста, благодаря ее целеустремленности через полгода девушку пригласили на должность вип-менеджера в одно из московских отделений банка, и далее она планирует совершенствование профессиональных компетенций и достижение наилучших результатов по всем ключевым показателям, то в данном случае имеет место … карьера:

26. Документ, в котором в графической форме представлен оптимальный карьерный путь к должностям высшего звена управления, а также другим ключевым должностям организации или предприятия, – это …

27. Карьера, представляющая собой продвижение к «ядру», руководству организации и выражается в получении доступа к неформальным источникам информации, в доверительных обращениях и отдельных важны поручениях руководства, в привлечении сотрудника к принятию решений, называется…

28. Сергей А. решителен, при построении карьеры нередко принимает рискованные решения, активно общается, в ситуации аврала азартно включается в деятельность (после чего у него может наступить временный спад), подвижен, несколько авторитарен. Все это

означает, что по темпераменту он …

29. Если у человека высокая низкая самооценка, низкий уровень притязаний, внешний локус контроля, то его подход к построению карьеры соответствует типу …

30. Какие фазы можно выделить в процессе поиска новой работы?

Ключ к контрольным вопросам:

№ вопроса	Ответы
1	В
2	А
3	Б
4	В
5	Г
6	Б
7	А
8	Г
9	В
10	А
11	А
12	Б
13	В
14	В
15	Б
16	Занятость по найму
17	Атлас новых профессий
18	Ситуационным
19	Мотивационное
20	Эффективное управление временем
21	Мемуарник
22	Проактивный и реактивный
23	Критерии постановки целей – конкретные, измеримые, достижимые, релевантные, ограниченные по времени
24	«Воронка шагов»
25	Горизонтальная
26	Карьерограмма
27	Центростремительной
28	Холерик
29	Муравей
30	Активная и пассивная

Методика оценки сформированности компетенции

Оценка сформированности компетенции проводится по 100 – бальной системе.

Схема оценивания

Шкала оценивания	Критерии оценивания
Пороговый уровень (как обязательный для всех выпускников по завершении освоения ОП ВО) – *оценивается по шкале*	Характерно частичное знание. Количество верных ответов заключается в интервале от 12 до 14 вопросов.

60-80 *баллов (оценка «удовлетворительно»)*	
Повышенный продвинутый уровень (относительно порового уровня) – *оценивается по шкале* 81-90 *балла (оценка «хорошо»)*	Характерно сформированное, но содержащее отдельные пробелы знание. Количество верных ответов заключается в интервале от 15 до 17 вопросов.
Повышенный превосходный уровень (относительно порового уровня) – 91-100 *баллов (оценка «отлично»)*	Характерно полностью сформированное знание. Количество верных ответов заключается в интервале от 18 до 20 вопросов.