

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Емец Валерий Сергеевич
Должность: Директор филиала
Дата подписания: 03.02.2026 16:34:37
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**

УТВЕРЖДАЮ

Директор Рязанского института
(филиала) Московского
политехнического университета


В.С. Емец
«30» мая 2025 г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

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

Разработан в соответствии с ФГОС 21.03.01 Нефтегазовое дело
профиль подготовки: **Технологии ремонта и эксплуатации объектов
переработки, транспорта и хранения газа, нефти и продуктов
переработки**
квалификация: **бакалавр**

Вопросы для оценки сформированности компетенции УК-6

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

Компетенция формируется дисциплинами:

Дисциплина	Семестр
Индивидуальные траектории профессионального обучения и развития	7
Культура производства	9
Бережное производство	9

Вопросы по дисциплине «Индивидуальные траектории профессионального обучения и развития»

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 VIP-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 важных 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) – <i>оценивается по шкале 60-80 баллов (оценка «удовлетворительно»)</i>	Характерно частичное знание. Количество верных ответов заключается в интервале от 12 до 14 вопросов.
Повышенный продвинутый уровень (относительно порогового уровня) – <i>оценивается по шкале 81-90 балла (оценка «хорошо»)</i>	Характерно сформированное, но содержащее отдельные пробелы знание. Количество верных ответов заключается в интервале от 15 до 17 вопросов.
Повышенный превосходный уровень (относительно порогового уровня) – 91-100 баллов (оценка «отлично»)	Характерно полностью сформированное знание. Количество верных ответов заключается в интервале от 18 до 20 вопросов.

Вопросы по дисциплине «Культура производства»

1. Что является основной целью формирования культуры производства?
 - А) Повышение производительности труда сотрудников.
 - Б) Обеспечение высокого качества продукции и повышение удовлетворенности клиентов.
 - В) Сокращение издержек предприятия.
 - Г) Увеличение прибыли организации.
2. Что такое стандартизированная работа в производстве?
 - А) Фиксированный порядок действий сотрудника для достижения стабильного результата.
 - Б) Использование автоматических машин и роботов.
 - В) Регулярное обучение персонала новым технологиям.
 - Г) Периодическое обновление производственного оборудования.
3. Что такое стандартизированная работа в производстве?
 - А) Фиксированный порядок действий сотрудника для достижения стабильного результата.
 - Б) Использование автоматических машин и роботов.
 - В) Регулярное обучение персонала новым технологиям.
 - Г) Периодическое обновление производственного оборудования.
4. Что означает термин «поток единичных изделий»?
 - А) Изготовление каждого изделия отдельно друг от друга последовательно.
 - Б) Массовое производство одинаковых изделий одновременно.
 - В) Производство изделий партиями.
 - Г) Совместное изготовление разных моделей изделий.

5. К какому типу инструментов относится методика «стандартизированная работа»?
- А) Контроль качества.
 - Б) Организация рабочего пространства.
 - В) Устранение дефектов и отклонений.
 - Г) Планирование и оптимизация процессов.
6. Назовите три основных фактора, влияющих на формирование культуры производства.
7. Что лежит в основе философии кайдзен?
8. Какая основная задача философии бережливого производства?
9. Назовите пять ключевых элементов системы 5S.
10. Объясните коротко, что такое система «канбан».
11. Какой метод направлен на изучение длительности операций и выявление возможных улучшений?
12. Что позволяет определить карта потока создания ценности?
13. В чём смысл техники быстрого изменения оснащения (SMED)?
14. В чём сущность концепции всеобщего обслуживания оборудования (TPM)?
15. Назовите ключевой элемент, определяющий успех внедрения культуры производства на предприятии.
16. Для чего используют методику «анализ Парето»?
17. Определите основную идею стандарта ISO 9001 одним словом.
18. Приведите примеры конкретных мер, которые можно реализовать на предприятии в рамках внедрения бережливых технологий
19. Каким образом система бережливого производства помогает минимизировать потери на предприятии?
20. Что измеряется показателем OEE?

Ключ к контрольным вопросам:

№ вопроса	Ответы
-----------	--------

1	Б
2	А
3	А
4	А
5	Г
6	Руководство предприятия, организационные процессы, внешний рынок и конкуренты.
7	Непрерывное улучшение всех аспектов деятельности предприятия.
8	Исключить потери и обеспечить максимальную ценность продукта для клиента.
9	Сортируй, соблюдай порядок, содержи чистоту, стандартизируй, поддерживай и улучшай.
10	Средство визуального управления запасами и потоками работ
11	Хронометраж.
12	Время и пути движения материала и информации на каждом этапе производства
13	Снижение времени переналадки оборудования до минимума.
14	Обслуживание оборудования персоналом с целью снижения отказов и увеличения срока службы.
15	Участие руководства и поддержка инициативы всеми сотрудниками.
16	Идентификация критически важных факторов среди множества менее значимых.
17	Качество.
18	Организация зон хранения, оптимизация маршрутов доставки комплектующих, использование метода канбан, стандартизация процедур.
19	Через исключение лишней транспортировки, избыточных запасов, ожиданий, дефектов, переработок, лишнего перемещения и переработанных усилий.
20	Общая эффективность оборудования.

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) –	Характерно частичное знание.

оценивается по шкале 60-80 баллов (оценка «удовлетворительно»)	Количество верных ответов заключается в интервале от 12 до 14 вопросов.
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.

Вопросы по дисциплине «Бережливое производство»

1. Что является основной целью формирования культуры производства?
 - А) Повышение производительности труда сотрудников.
 - Б) Обеспечение высокого качества продукции и повышение удовлетворенности клиентов.
 - В) Сокращение издержек предприятия.
 - Г) Увеличение прибыли организации.

2. Что такое стандартизированная работа в производстве?
 - А) Фиксированный порядок действий сотрудника для достижения стабильного результата.
 - Б) Использование автоматических машин и роботов.
 - В) Регулярное обучение персонала новым технологиям.
 - Г) Периодическое обновление производственного оборудования.

3. Что такое стандартизированная работа в производстве?
 - А) Фиксированный порядок действий сотрудника для достижения стабильного результата.
 - Б) Использование автоматических машин и роботов.
 - В) Регулярное обучение персонала новым технологиям.
 - Г) Периодическое обновление производственного оборудования.

4. Что означает термин «поток единичных изделий»?
 - А) Изготовление каждого изделия отдельно друг от друга последовательно.
 - Б) Массовое производство одинаковых изделий одновременно.
 - В) Производство изделий партиями.
 - Г) Совместное изготовление разных моделей изделий.

5. К какому типу инструментов относится методика «стандартизированная

работа»?

- А) Контроль качества.
- Б) Организация рабочего пространства.
- В) Устранение дефектов и отклонений.
- Г) Планирование и оптимизация процессов.

6. Назовите три основных фактора, влияющих на формирование культуры производства.
7. Что лежит в основе философии кайдзен?
8. Какая основная задача философии бережливого производства?
9. Назовите пять ключевых элементов системы 5S.
10. Объясните коротко, что такое система «канбан».
11. Какой метод направлен на изучение длительности операций и выявление возможных улучшений?
12. Что позволяет определить карта потока создания ценности?
13. В чём смысл техники быстрого изменения оснащения (SMED)?
14. В чём сущность концепции всеобщего обслуживания оборудования (TPM)?
15. Назовите ключевой элемент, определяющий успех внедрения культуры производства на предприятии.
16. Для чего используют методику «анализ Парето»?
17. Определите основную идею стандарта ISO 9001 одним словом.
18. Приведите примеры конкретных мер, которые можно реализовать на предприятии в рамках внедрения бережливых технологий
19. Каким образом система бережливого производства помогает минимизировать потери на предприятии?
20. Что измеряется показателем OEE?

Ключ к контрольным вопросам:

№ вопроса	Ответы
1	Б
2	А
3	А

4	А
5	Г
6	Руководство предприятия, организационные процессы, внешний рынок и конкуренты.
7	Непрерывное улучшение всех аспектов деятельности предприятия.
8	Исключить потери и обеспечить максимальную ценность продукта для клиента.
9	Сортируй, соблюдай порядок, содержи чистоту, стандартизируй, поддерживай и улучшай.
10	Средство визуального управления запасами и потоками работ
11	Хронометраж.
12	Время и пути движения материала и информации на каждом этапе производства
13	Снижение времени переналадки оборудования до минимума.
14	Обслуживание оборудования персоналом с целью снижения отказов и увеличения срока службы.
15	Участие руководства и поддержка инициативы всеми сотрудниками.
16	Идентификация критически важных факторов среди множества менее значимых.
17	Качество.
18	Организация зон хранения, оптимизация маршрутов доставки комплектующих, использование метода канбан, стандартизация процедур.
19	Через исключение лишней транспортировки, избыточных запасов, ожиданий, дефектов, переработок, лишнего перемещения и переработанных усилий.
20	Общая эффективность оборудования.

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) – <i>оценивается по шкале 60-80 баллов (оценка «удовлетворительно»)</i>	Характерно частичное знание. Количество верных ответов заключается в интервале от 12 до 14 вопросов.
Повышенный продвинутый уровень (относительно порогового уровня)	Характерно сформированное, но содержащее отдельные пробелы знание.

– оценивается по шкале 81-90 балла (оценка «хорошо»)	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.