

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«КУЗБАССКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ Т.Ф. ГОРБАЧЕВА»

Филиал КузГТУ в г. Междуреченске

УТВЕРЖДАЮ  
Директор филиала КузГТУ  
в г. Междуреченске  
Т.Н. Гвоздкова  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

**Фонд оценочных средств дисциплины**

**Основы управления профессиональной деятельностью**

Направление подготовки 20.03.01 Техносферная безопасность  
Направленность (профиль) Безопасность технологических процессов и производств

Присваиваемая  
квалификация "Бакалавр"

Формы обучения  
заочная

### 5.1 Паспорт фонда оценочных средств

Форма текущего контроля знаний, умений, навыков, необходимых для формирования соответствующей компетенции	Компетенции, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля)	Индикатор (ы) достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине (модулю)	Уровень
Подготовка и защита отчетов по практическим работам и (или) тестирование	УК-11	Имеет представление о морали и последствиях коррупционного поведения	Знать основные нормативно-правовые акты в сфере противодействия коррупции. Уметь формировать нетерпимое отношение к коррупционному поведению. Владеть навыками осуждения коррупционного поведения в рамках правового поля.	Высокий или средний
Подготовка и защита отчетов по практическим работам и (или) тестирование	УК-3	Использует коммуникативные навыки для построения максимально эффективного взаимодействия между членами рабочего коллектива.	Знать основные приемы и нормы социального взаимодействия в процессе командной работы; технологии межличностной и групповой коммуникации. Уметь устанавливать и поддерживать контакты, обеспечивающие успешную работу. Владеть основными методами и приемами социального взаимодействия работы в команде.	Высокий или средний
Подготовка и защита отчетов по практическим работам и (или) тестирование	УК-6	Постоянно повышает уровень своей квалификации, занимается самообразованием.	Знать основные приемы эффективного управления собственным временем и профессиональным развитием; основные принципы саморазвития и самообразования на протяжении всей жизни. Уметь эффективно планировать и контролировать собственное время; использовать методы саморегуляции, саморазвития и самообучения; планировать траекторию своего профессионального развития. Владеть методами управления собственным временем и профессиональным развитием; технологиями приобретения, использования и обновления социокультурных и профессиональных знаний, умений и навыков;	Высокий или средний

			методиками саморазвития и самообразования в течение всей жизни.	
Подготовка и защита отчетов по практическим работам и (или) тестирование	УК-9	Имеет представление о дефектологии и ее влиянии на развитие личности для снижения психоэмоциональной напряженности в ходе диалогической речи при социальном и профессиональном общении.	Знать основы дефектологии и сущность инклюзивного образования. Уметь в ходе профессионального и социального общения выявлять психофизические особенности развития личности. Владеть навыками общения с собеседником с психофизиологическими особенностями.	Высокий или средний
<p>Высокий уровень результатов обучения – знания, умения и навыки соотносятся с индикаторами достижения компетенции, рекомендованные оценки: отлично; хорошо; зачтено.</p> <p>Средний уровень результатов обучения – знания, умения и навыки соотносятся с индикаторами достижения компетенции, рекомендованные оценки: хорошо; удовлетворительно; зачтено.</p> <p>Низкий уровень результатов обучения – знания, умения и навыки не соотносятся с индикаторами достижения компетенции, оценивается неудовлетворительно или не зачтено.</p>				

## 5.2 Типовые контрольные задания или иные материалы

Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация обучающихся могут проводиться как при непосредственном взаимодействии педагогического работника с обучающимися, так и с использованием ресурсов ЭИОС КузГТУ в г. Междуреченске, в том числе синхронного и (или) асинхронного взаимодействия посредством сети «Интернет».

### 5.2.1. Оценочные средства при текущем контроле

Текущий контроль по темам дисциплины заключается в защите отчетов по практическим работам и (или) тестировании на выбор преподавателя.

#### ***Защита отчетов по практическим работам (далее - работы):***

При защите отчетов по практическим работам, предусмотренным в разделе 4, обучающиеся должны представить выполненные и оформленные отчеты по практическим работам и ответить на 2 вопроса по каждому отчету.

Содержание отчета:

1. Титульный лист по образцу.
2. Цель и задачи работы.
3. Ответы на задания или полученные результаты по окончании выполнения работы (в зависимости от задач, поставленных в п. 2).
4. Выводы.

#### **Пример практической работы:**

Кейс «Как обеспечить конкурентные преимущества компании «Сатурн»?»

В 1980-е годы возникла идея создать при GeneralMotors новую автомобильную компанию «Сатурн» с целью оживить продажу малолитражных автомобилей и добиться высокой степени удовлетворенности покупателей и клиентов.

Основной лозунг «Сатурна» стал – превосходить и превзойти ожидания покупателей. Эта идея нашла отражения в пяти базовых ценностях новой организации:

- заинтересованность в поддержке энтузиазма покупателей;
- стремление к успеху и превосходству;
- командный дух;
- уважение и доверие;
- постоянное совершенствование и развитие.

Лозунги были сами по себе достаточно хороши. Но самая трудная задача состояла в воплощении их на практике. Особенно важно было то, чтобы этими идеями прониклись работники сферы продаж. Вместо «продавцов» они становились «торговыми консультантами». При этом от них требовалось понять новую философию продаж, изменить свое отношение к покупателю и даже пересмотреть свой деловой словарь

запас. Они должны были следовать следующим принципам и рекомендациям.

Слушай внимательно своего покупателя.

Создавай в отношениях с ним доверительную атмосферу. Старайся превзойти ожидания клиента.

Придерживайся культуры взаимоотношений «Вы выиграли – мы выиграли».

Не оставляй клиента до тех пор, пока не убедишься, что его ожидания удовлетворены.

Заботься о том, чтобы восприятие клиентом качества продукта и услуг компании постоянно улучшалось.

Вопросы для обсуждения.

Для разработки программы обучения «торговых консультантов» в компании «Сатурн» сформулируйте и обоснуйте основные потребности в обучении данных сотрудников.

Спроектируйте содержание программы их обучения.

Какие формы и методы обучения, по вашему мнению, наиболее предпочтительны в данном случае?

Проведите предварительную оценку эффективности предлагаемых вами решений.

Примеры контрольных вопросов:

По разделу 1:

1. Каковы факторы успешной профессиональной деятельности?
2. Тип темперамента человека, для продуктивной работы которого необходим хороший психологический климат в коллективе, тактичное и деликатное отношение коллег.
3. Что такое команда?
4. Каковы основные причины формирования команд?

По разделу 2:

1. Какие роли могут выполнять члены команды?
2. Какие психологические барьеры возникают в общении?
3. Что такое лидерство?
4. Какие существуют основные подходы к эффективному лидерству?

По разделу 3:

1. Как можно определить эффективности обучения?
2. Что следует понимать под профессиональным развитием?
3. Почему люди объединяются в группы?
4. Что такое группа?

По разделу 4:

1. Специфика конфликта интересов и его отличия от иных видов конфликтов.
2. Основные способы предотвращения конфликта интересов.
3. Как вы понимаете принцип Парето 80х20?
4. Планирование по методу «Альпы»

По разделу 5:

1. Понятие общения и его видов
2. Характеристика вербальных и невербальных средств общения
3. Профессиональные, этнические и социокультурные различия
4. Назовите основные признаки, типы и виды, по которым группируются конфликты в организациях.

По разделу 6:

1. Факторы успешной карьеры
2. Инструменты планирования карьеры
3. Цели планирования карьеры
4. Модели карьеры

По разделу 7:

1. Понятие и определение целеполагания
2. Метод Дерево целей
3. Инструмент потенциального карьерного перемещения
4. Фазы развития профессионала

За каждый ответ обучающийся получает до 50 баллов в зависимости от правильности и полноты данного ответа.

**Тестирование.**

При проведении тестирования обучающимся необходимо ответить на 20 тестовых вопросов.

Например:

Раздел 1:

Тестовое задание 1 (выбрать один правильный вариант ответа) Что такое профессиональная деятельность человека?

- A. трудовая деятельность
- B. социально значимая деятельность, выполнение которой требует специальных знаний, умений и навыков, а также профессионально обусловленных качеств личности
- C. способ социально-экономического и духовного взаимодействия индивида и трудового коллектива
- D. все утверждения верны

Тестовое задание 2 (выбрать один правильный вариант ответа) Как называется род трудовой деятельности человека?

- A. профессия
- B. квалификация
- C. призвание

Тестовое задание 3 (выбрать один правильный вариант ответа)

Мораль всегда предполагает наличие определенного нравственного ..., содержание и смысл которого меняются в историческом времени и социальном пространстве.

- A.существа
- B.бытия
- C.идеала
- D.исключения

Раздел 2:

Тестовое задание 1 (выбрать один правильный вариант ответа).

Заполните пропуск.

Согласно одному из определений конфликта, он представляет собой

Столкновение ..., любые виды борьбы между индивидами, цель которых – достижение (либо сохранение) средств производства, экономической позиции, власти или других ценностей, пользующихся общественным признанием, а также завоевание, нейтрализация либо устранение действительного (или мнимого) противника.

- A) с целью противодействия
- B) прав и обязанностей
- B) культур, цивилизаций, армийГ) сторон, мнений, сил
- D) все ответы неверны

Тестовое задание 2 (вопрос на соответствие).

Соотнесите факторы, определяющие характер трудовых конфликтов, с их группой: А) социально-экономические факторы

- 1) уровень оплаты труда работников, состояние нормирования труда Б) политический фактор
- 2) стабильность политической ситуации, соблюдение трудового законодательства В) психологический фактор
- 3) особенности культуры, психологии коллектива, уровень неудовлетворенности работников трудовой и социальной ситуацией

Тестовое задание 3 (выбрать один правильный вариант ответа)

Конфликт – это:

- A. ситуация, в которой два или более субъекта выясняют правомерность своих позиций
- B. трудная ситуация взаимодействия двух или более субъектов
- C. способ разрешения значимых противоречий, возникающих в процессе социального взаимодействия
- D. Ситуация взаимодействия субъектов, последствия которой носят деструктивный характер

Раздел 3:

Тестовое задание 1(выбрать один правильный вариант ответа)

Кто может руководить другими в таком направлении, чтобы они руководили собой? А.  
лидер

- B. руководитель
- C. подчиненный
- D. сверхлидер

Тестовое задание 2 (выбрать один правильный вариант ответа)

Какой фактор является важнейшим, определяющий эффективность лидерства? А.  
динамика внешней среды

- B. динамика внутренней среды
- C. национальная культура
- D. организационная культура

Тестовое задание 3 (выбрать один правильный вариант ответа)

Какой метод является методом оценки лидерских компетенций

- A. управленческий эксперимент
- B. анкетирование
- C. тестирование
- D. сравнений

Раздел 4:

Тестовое задание 1 (выбрать один правильный вариант ответа)

Отклоняющееся развитие можно охарактеризовать как:

1. развитие, имеющее стихийный, непредсказуемый характер.
2. развитие, протекающее вне воспитательного воздействия
3. развитие, при котором влияние неблагоприятных факторов превышает компенсаторные возможности индивида
4. все ответы верны

Тестовое задание 2 (выбрать один правильный вариант ответа) К

биологическим причинам нарушенного развития относятся:

1. генетические изменения, инфекции, патология родов
2. гиперопека, черепно-мозговые травмы
3. патология родов, депривация, стрессы

Тестовое задание 3 (выбрать один правильный вариант ответа)

Иван Д., 18 лет. Познавательная активность носит кратковременный характер, часто отвлекается, не слышит вопроса. На занятиях быстро устает, истощается, неусидчив. Переводит тему беседы на интересующие его абстрактные темы. Не включается в образовательный процесс, большую часть времени занимается посторонними делами. Мотивация деятельности – игровая.

1. умеренная умственная отсталость
2. задержка психического развития
3. ранний аутизм

Раздел 5:

1. Такое действие или бездействие работника, которое в ситуации конфликта интересов создает предпосылки и условия для получения им корыстной выгоды и (или) преимуществ как для себя, так и для иных лиц, организаций, учреждений, чьи интересы прямо или косвенно отстаиваются работником, незаконно использующим свое должностное положение - это ...

Выберите один ответ:

- A. антикоррупционное поведение
- B. коррупционное поведение
- C. коррупционно опасное поведение
- D. нравственно неспорядочное поведение

2. Какая ответственность за совершение коррупционных правонарушений предусмотрена в России?

Выберите один или несколько ответов:

- A. административная
- B. уголовная
- C. дисциплинарная
- D. гражданская
- E. все перечисленные варианты

3. Верно ли то, что уголовная ответственность по статье "получение взятки" начинается с 18 лет, а по статье "дача взятки" - с 16 лет?

Выберите один ответ:

- A. Верно
- B. Неверно

Раздел 6:

Тестовое задание 1 (выбрать один правильный вариант ответа)

Человек, уже ставший на путь приверженности профессии и осваивающий ее – это? А.

мастер

- B. адепт
- C. наставник
- D. авторитет

Тестовое задание 2 (выбрать один правильный вариант ответа)

Внутриорганизационная карьера реализуется в следующих направлениях: А.

вертикальная

- B. горизонтальная
- C. центристремительная
- D. все перечисленное выше

Тестовое задание 3 (выбрать один правильный вариант ответа)

Профессиональная переподготовка персонала — это...

A. получение дополнительных к базовому высшему образованию новых знаний, позволяющих присвоить работнику новую специализацию и (или) квалификацию

B. обновление теоретических и практических знаний работников в соответствии с требованиями образовательных стандартов в целях поддержания уровня их квалификации, достаточного для эффективного исполнения должностных полномочий

C. процесс обучения гражданина профессиональным знаниям, умениям и навыкам, необходимым для надлежащего исполнения им должностных функций и полномочий по замещаемой должности

За каждый правильно данный ответ обучающийся получает 5 баллов.

Шкала оценивания:

Количество баллов	0...64	65...74	75...84	85...100
Шкала оценивания	Неудовлетворительно	Удовлетворительно	Хорошо	Отлично
	Не зачтено	Зачтено		

### 5.2.2 Оценочные средства при промежуточной аттестации

Формами промежуточной аттестации являются экзамен и зачет, в процессе которых оцениваются

результаты обучения по дисциплине и соотносятся с установленными в рабочей программе индикаторами достижения компетенций.

### Экзамен

Инструментом измерения результатов обучения по дисциплине на экзамене является устный или письменный ответ обучающегося на 2 теоретических вопроса, выбранных случайным образом и (или) ответ на 20 тестовых заданий. Тестирование может проводиться как в письменном, так и в электронном виде. Банк вопросов на тестирование находится на ЭИОС КузГТУ.

Теоретические вопросы:

1. Типы темперамента человека.
2. Характер. Факторы, влияющие на формирование характера
3. Методы самодиагностики личности
4. Условия построения траектории личностного саморазвития.
5. Что такое обучение? Какие основные цели и задачи обучения?
6. Раскройте содержание форм и методов обучения.
7. Как можно определить эффективности обучения?
8. Что следует понимать под профессиональным развитием?
9. Какие основные компоненты профессии?
10. Что такое профессиональные, социальные и личностные компетенции?
11. Почему люди объединяются в группы? Что такое группа?
12. Что такое команда?
13. Каковы основные причины формирования команд?
14. Назовите основные принципы формирования команд.
15. Какие вы знаете типы команд?
16. Раскройте основные характеристики эффективной команды.
17. Какие роли могут выполнять члены команды?
18. Понятие общения и его видов
19. Характеристика вербальных и невербальных средств общения.
20. Коммуникативная, интерактивная и перцептивная стороны общения.
21. Какие психологические барьеры возникают в общении?
22. Что такое лидерство?
23. Какие существуют основные подходы к эффективному лидерству?
24. Раскройте содержание подхода с позиции личностных качеств.
25. Раскройте содержание поведенческого подхода к лидерству.
26. Раскройте содержание ситуационных подходов к эффективному лидерству.
27. Что такое универсальная модель лидерских компетенций?
28. Специфика конфликта интересов и его отличия от иных видов конфликтов.
29. Способы осуждения и противодействия коррупции в рамках правового поля.
30. Основные виды отклонений в развитии поведения людей. Значение знаний дефектологии в профессиональной деятельности.
31. Особенности общения с лицами, имеющими отклонения в развитии и поведении в ходе социально-профессионального взаимодействия)
32. Раскройте содержание метода оценки лидерских компетенций «три плюса и три минуса».
33. Основные причины и источники конфликтов в коллективе.
34. Виды конфликтов.
35. Профессиональные, этнические и социокультурные различия и их влияние на возможность возникновения конфликта в многонациональном коллективе
36. Эскалация конфликтов.
37. Что такое конфликт? Назовите его основные признаки.
38. Назовите основные признаки, типы и виды, по которым группируются конфликты в организациях.
39. Перечислите основные функции конфликта.
40. Основные причины и источники конфликтов в коллективе.
41. Перечислите типы конфликтных ситуаций
42. Профессиональные, этнические и социокультурные различия и их влияние на возможность возникновения конфликта в коллективе
43. Эскалация конфликтов.
44. Перечислите основные этапы управления конфликтами.
45. Что такое завершение конфликта.
46. Охарактеризуйте основные способы прогнозирования конфликтов.
47. Какими методами можно предотвратить конфликт.



48. Способы профилактики конфликтов.

49. Назовите основные условия успешного разрешения конфликтов.

Критерии оценивания:

- два теоретических вопроса отвечены в полном объеме без замечаний или с незначительными замечаниями, на дополнительные вопросы даны правильные ответы, при этом обучающийся владеет материалом, представленном в сводном отчете, и может обосновать все принятые решения – 85...100 баллов;

- один из теоретических вопросов отвечен в полном объеме, второй в неполном объеме, на дополнительные вопросы даны в основном правильные ответы, при этом обучающийся владеет материалом, представленном в сводном отчете, и может обосновать все принятые решения – 75...84 балла;

- один из теоретических вопросов отвечен в полном объеме без замечаний или с незначительными замечаниями, ответа на второй вопрос не последовало или на два вопроса даны ответы не в полном объеме, на дополнительные вопросы даны в основном правильные ответы, при этом обучающийся владеет материалом, представленном в сводном отчете, и может обосновать все принятые решения – 65...74 балла;

- в прочих случаях – 0...64 балла.

При проведении тестирования обучающимся необходимо ответить на 20 тестовых вопросов.

Например:

1). Какой метод является методом оценки лидерских компетенций:

1. управленческий эксперимент;
2. анкетирование;
3. тестирование;
4. сравнений.

2). Профессиональная переподготовка персонала — это...

1. получение дополнительных к базовому высшему образованию новых знаний, позволяющих присвоить работнику новую специализацию и (или) квалификацию.

2. обновление теоретических и практических знаний работников в соответствии с требованиями образовательных стандартов в целях поддержания уровня их квалификации, достаточного для эффективного исполнения должностных полномочий.

3. процесс обучения гражданина профессиональным знаниям, умениям и навыкам, необходимым для надлежащего исполнения им должностных функций и полномочий по замещаемой должности.

3). Повышение квалификации персонала — это...

1. получение дополнительных к базовому высшему образованию новых знаний, позволяющих присвоить работнику новую специализацию и (или) квалификацию.

2. обновление теоретических и практических знаний работников в соответствии с требованиями образовательных стандартов в целях поддержания уровня их квалификации, достаточного для эффективного исполнения должностных полномочий.

3. процесс обучения гражданина профессиональным знаниям, умениям и навыкам, необходимым для надлежащего исполнения им должностных функций и полномочий по замещаемой должности.

За каждый правильно данный ответ обучающийся получает 5 баллов.

### **Зачет**

Инструментом измерения результатов обучения по дисциплине на зачете является устный или письменный ответ обучающегося на 2 теоретических вопроса, выбранных случайным образом и (или) ответ на 20 тестовых заданий. Тестирование может проводиться как в письменном, так и в электронном виде. Банк вопросов на тестирование находится на ЭИОС КузГТУ.

Теоретические вопросы

1. Какова сущность и основные принципы самоменеджмента?
2. Время как ресурс и его поглотители. Каких видов бывают хронофаги?
3. Перечислите критерии цели? Какие бывают цели?
4. Понятие и определение целеполагания
5. Метод Дерево целей
6. Что такое планирование? Методы планирования
7. Матрица Эйзенхауэра
8. Как вы понимаете принцип Парето 80х20?
9. Планирование по системе Франклина

10. Планирование по методу «Альпы»
11. Понятие карьеры. Типология карьеры. Цели карьеры
12. Деловая карьера и ее виды
13. Основные критерии деловой карьеры
14. Инструмент потенциального карьерного перемещения (Портфолио человеческих ресурсов)
15. Факторы успешной карьеры
16. Инструменты планирования карьеры. Карьерограмма
17. Этапы карьеры
18. Цели планирования карьеры
19. Модели карьеры
20. Матрицы позиций карьеры
21. Система управления карьерой.
22. Характеристика типологий личностей по Дж. Голланду.
23. Характеристика типологий личностей по Е.А. Климову.
24. Успех планирования карьеры. Портфель ресурсов личности
25. Фазы развития профессионала
26. Процесс планирования карьеры
27. Модель индивидуального планирования карьеры
28. «Окно Джохари» как средство самопознания.
29. Дайте характеристику умению видеть перспективы и опишите его позитивное влияние на профессиональную деятельность.
30. Содержание и суть антикоррупционного поведения.
31. Основные способы предотвращения коррупционной деятельности. 32. Взаимосвязь трудовой этики, морали и коррупционных проявлений.
33. Какие виды мотивации существуют? Охарактеризуйте их.
34. В чем заключается разница между мотивацией и стимулированием?
35. В чем заключается смысл мотивации к достижениям? Опишите возможные ловушки достижений.
36. Опишите разницу в поведении мотивационных типов I и X по Д.Пинку.
37. Что такое зона комфорта? Способствует ли выход за ее пределы профессиональному развитию?
38. В чем суть культа успеха и какой вред он может нанести человеку как личности и как профессионалу?
39. Какие существуют способы проработки собственных мотивационных установок?
40. Назовите основные стратегии пробуждения внутренней мотивации.
41. Основные нормативно-правовые акты в сфере противодействия коррупции.

При проведении тестирования обучающимся необходимо ответить на 20 тестовых вопросов.

Например:

- 1). По итогам повышения квалификации работнику, ее прошедшую, выдается:
  1. свидетельство или удостоверение без присвоения новой специализации или квалификации;
  2. диплом установленного образца;
  3. удостоверение с присвоением новой квалификации.
  
- 2). Трехфазная модель управления изменениями К.Левина предполагает формирование новых компетенций работников...
  1. одновременно с выработкой видения перспективы;
  2. на стадии «движение/изменение»;
  3. при «замораживании» ситуации;
  4. на стадии «размораживания».
  
- 3) Тестовое задание 3 (выбрать один правильный вариант ответа)  
 Верно ли то, что уголовная ответственность по статье "получение взятки" начинается с 18 лет, а по статье "дача взятки" - с 16 лет?  
 Выберите один ответ:  
 1. Верно 2. Неверно  
 3. Верно обратное

За каждый правильно данный ответ обучающийся получает 5 баллов. Шкала оценивания:

Количество баллов	0...64	65...74	75...84	85...100
Шкала оценивания	Неудовлетворительно	Удовлетворительно	Хорошо	Отлично
	Не зачтено	Зачтено		

### **5.2.3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций**

При проведении текущего контроля успеваемости в форме защиты отчетов по практическим работам на практическом занятии или консультации обучающийся представляет подготовленный отчет по практической работе педагогическому работнику. Педагогический работник анализирует соответствие отчета установленным требованиям, путем беседы с обучающимся оценивает владение последним материалом, представленном в отчете, а также задает обучающемуся контрольные вопросы, на основании чего оценивает результаты текущего контроля успеваемости.

При проведении текущего контроля успеваемости в форме тестирования по распоряжению педагогического работника обучающиеся убирают все личные вещи, электронные средства связи, печатные и (или) рукописные источники информации, получают тестовые задания в печатной форме, где указывают Фамилия, Имя, Отчество (при наличии), номер учебной группы и дату проведения текущего контроля успеваемости. В течение установленного педагогическим работником времени обучающиеся письменно проходят тестирование. По истечении установленного времени тестовые задания с ответами обучающиеся передают педагогическому работнику для последующего оценивания результатов текущего контроля успеваемости.

Компьютерное тестирование проводится с использованием ЭИОС КузГТУ.

При проведении промежуточной аттестации в форме экзамена, проводимого устно или письменно, по распоряжению педагогического работника обучающиеся убирают все личные вещи, электронные средства связи, печатные и (или) рукописные источники информации, достают чистый лист бумаги любого размера и ручку, выбирают случайным образом экзаменационный билет. На листе бумаги записываются Фамилия, Имя, Отчество (при наличии), номер учебной группы, дата проведения промежуточной аттестации и номер экзаменационного билета. В течение установленного педагогическим работником времени, но не менее 30 минут, обучающиеся письменно формулируют ответы на вопросы экзаменационного билета, после чего сдают лист с ответами педагогическому работнику. Педагогический работник при оценке ответов на экзаменационные вопросы имеет право задать обучающимся вопросы, необходимые для пояснения предоставленных ответов, а также дополнительные вопросы по содержанию дисциплины.

При проведении промежуточной аттестации в форме зачета педагогический работник задает теоретические вопросы. В течение установленного педагогическим работником времени, но не менее 30 минут, обучающиеся письменно формулируют ответы на вопросы, после чего сдают лист с ответами педагогическому работнику. Педагогический работник при оценке ответов имеет право задать обучающемуся вопросы, необходимые для пояснения данных ответов, а также дополнительные вопросы по содержанию дисциплины.

При проведении промежуточной аттестации в форме тестирования по распоряжению педагогического работника обучающиеся убирают все личные вещи, электронные средства связи, печатные и (или) рукописные источники информации, получают тестовые задания в печатной форме, где указывают Фамилия, Имя, Отчество (при наличии), номер учебной группы и дату проведения промежуточной аттестации. В течение установленного педагогическим работником времени обучающиеся письменно проходят тестирование. По истечении установленного времени тестовые задания с ответами обучающиеся передают педагогическому работнику для последующего оценивания результатов.

Компьютерное тестирование проводится с использованием ЭИОС КузГТУ.

Результаты текущего контроля успеваемости доводятся до сведения обучающихся в течение трех учебных дней, следующих за днем проведения текущего контроля успеваемости, и могут быть учтены педагогическим работником при промежуточной аттестации. Результаты промежуточной аттестации доводятся до сведения обучающихся в день проведения промежуточной аттестации.

При подготовке ответов на вопросы при проведении текущего контроля успеваемости и при прохождении промежуточной аттестации обучающимся запрещается использование любых электронных средств связи, печатных и (или) рукописных источников информации. В случае обнаружения педагогическим работником факта использования обучающимся при подготовке ответов на вопросы указанных источников информации – оценка результатов текущего контроля успеваемости и (или) промежуточной аттестации соответствует 0 баллов.

При прохождении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающимися с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами, допускается присутствие в помещении лиц, оказывающим таким обучающимся соответствующую помощь, а для подготовки ими ответов отводится дополнительное время с учетом особенностей их психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья.

## 20.03.01 Техносферная безопасность

### Безопасность технологических процессов и производств

**Компетенция УК-3** - Использует коммуникативные навыки для построения максимально эффективного взаимодействия между членами рабочего коллектива.

**Компетенция УК-9** - Имеет представление о дефектологии и ее влиянии на развитие личности для снижения психоэмоциональной напряженности в ходе диалогической речи при социальном и профессиональном общении.

**Дисциплина: Основы управления профессиональной деятельностью**

#### Вариант 1

1. Важнейшие признаки благоприятного психологического климата:

а) **доверие;**

б) **доброжелательная и деловая критика;**

в) **свободное выражение собственного мнения при обсуждении вопросов, касающихся всего коллектива;**

г) давление руководителей на подчиненных;

д) недостаточная информированность членов коллектива о его задачах и состоянии дел при их выполнении;

е) отсутствие взаимопомощи в ситуациях, вызывающих состояние;

ж) фрустрации у кого-либо из членов коллектива;

з) **принятие на себя ответственности за состояние дел в группе каждым из его членов.**

2. Наилучшие результаты показывают команды:

а) **хорошо сбалансированные по ролям;**

б) состоящие только из генераторов идей;

в) состоящие только из исследователей ресурсов;

г) численностью свыше 20 человек.

3. Сопоставьте роли членов команды по Р. Белбину с их характеристикой:

Координатор (председатель)	Способен заставить других работать над распределенными целями. Охотно раздает поручения, быстро раскрывает индивидуальные наклонности и таланты и мудро их использует для достижения целей команды
Мотиватор	Обладает высоким уровнем мотивации, неисчерпаемой энергией и великой жадой достижений. Обычно ярко выраженный экстраверт, очень напористый. Ему нравится вести других и подталкивать к действиям. Если возникают препятствия, он быстро находит обходные пути. Его роль - самая конкурентная в команде
Дипломат (душа команды)	Устанавливает связи, избегает трений и успокаивает окружающих. Предотвращает противоречия, снимает напряженность. Благодаря ему члены команды со сложным характером могут применить свои навыки. Способствует взаимопониманию
Педант (контролер)	Обеспечивает максимальную защиту команды от ошибок, связанных как с работой, так и с упущениями. Ищет деятельность, для которой нужна степень внимания, превышающая обычную. Завершает работу полностью и в срок

4. Согласно модели Кена Томаса и Ральфа Килманак активным стратегиям поведения в конфликтных ситуациях относятся:

а) **компромисс;**

б) **сотрудничество;**

в) **соперничество;**

г) уступка;

д) избегание.

5. ....- это временное прекращение противодействия при сохранении основных признаков конфликта и напряженных отношений между его участниками. Конфликт переходит из «явной» формы в скрытую.

Ответ : **затухание конфликта**

6. .... - стиль поведения, который отличается склонностью участников конфликта смягчить, сгладить конфликтную ситуацию, сохранить или восстановить гармонию во взаимоотношениях посредством уступчивости, доверия, готовности к примирению.

Ответ: **приспособление (уступка)**

7. Два члена команды не находят общий язык и постоянно конфликтуют, обвиняя друг друга в некомпетентности. Аргументы для подтверждения своей точки зрения есть у обоих, личной неприязни до этого проекта не было замечено. Что нужно было сделать, чтобы не допустить или уменьшить вероятность такой ситуации?

**Вариант ответа (эталон)**

Одна из возможных причин возникновения такой ситуации — обе стороны не понимают границы своих обязанностей и зоны ответственности своих ролей. Чтобы избежать появления такой ситуации, необходимо в самом начале работы над проектом подробно обсудить процесс работы над задачами со всей командой. По итогам обсуждения всем должно быть понятно, кто за какой этап работы отвечает.

8. Заполните таблицу.

Таблица 1

Характеристика психологического климата в коллективе		
Критерий сравнения	Благоприятный климат	Неблагоприятный климат
Настроение		
Общение		
Рабочая атмосфера		
Сплоченность		
Характер межличностных отношений		

Ответ (эталон)

Характеристика психологического климата в коллективе		
Критерий сравнения	Благоприятный климат	Неблагоприятный климат
Настроение	<b>Оптимистичное</b>	<b>Пессимистичное</b>
Общение	<b>Участники коллектива открыто взаимодействуют друг с другом</b>	<b>Каждый из участников озабочен только своими проблемами, холоден к другим, закрыт</b>
Рабочая атмосфера	<b>Все удается легко и непринужденно, все работники нацелены на успех и выдвигают адекватные требования друг к другу</b>	<b>В каждом действии ощущается напряжение, присутствует страх наказания, участники коллектива слишком требовательны друг к другу или, наоборот, присутствует вседозволенность</b>
Сплоченность	<b>Члены группы поддерживают друг друга, помогают друг другу</b>	<b>Наблюдаются разрозненность, зависть, ненависть</b>
Характер межличностных отношений	<b>Все участники настроены доброжелательно</b>	<b>Преобладает агрессивный тип поведения</b>

**Вариант 2**

1. Эмоциональная окраска психологических связей членов коллектива, возникающая на основе их симпатии, совпадения характеров, интересов, склонностей – это:

- а) конфликт;
- б) **психологический климат**;
- в) внутренняя среда организации;
- г) управленческое решение;
- д) сотрудничество.

2. Сопоставьте виды взаимного влияния с их характеристикой:

<b>Взаимное облегчение</b>	<b>Присутствие данных партнеров повышает успешность деятельности каждого из них.</b>
<b>Взаимное затруднение</b>	<b>Взаимное присутствие приводит к увеличению числа ошибок в деятельности каждого</b>
<b>Одностороннее облегчение</b>	<b>Присутствие одного партнера облегчает деятельность другого (например, взрослый и ребенок)</b>
<b>Одностороннее затруднение</b>	<b>Присутствие одного отрицательно влияет на работу другого</b>

<b>Независимость</b>	<b>Совместное присутствие никак не отражается на деятельности каждого, что практически наблюдается очень редко</b>
----------------------	--

3. Власть, построенная на силе личных качеств или способности лидера, является:

- а) диктаторской;
- б) экспертной;
- в) принудительной;
- г) харизматической;**
- д) традиционной.

4. Вспомнив мультфильм «Маугли», можно утверждать, что теория лидерства, последователями которой были инициированы перевыборы вожака стаи, после того как Акелла промахнулся, называется ...

- а) теорией великого человека;
- б) теорией личностных качеств;
- в) поведенческой теорией;
- г) ситуационной теорией;
- д) теорией влияния;
- е) теорией взаимоотношений (системной, синтетической).**

5. ....- воздействие на конфликт, в результате которого ликвидируются основные структурные элементы конфликта. Несмотря на «неконструктивность» устранения, существуют ситуации, которые требуют быстрых и решительных воздействий на конфликт (угроза насилия, гибели людей, дефицит времени или материальных возможностей)

Ответ: **устранение конфликта**

6. ....- стиль поведения в конфликтной ситуации, при котором стороны пытаются урегулировать разногласия, идя на взаимные уступки.

Ответ: **компромисс**

7. Два члена команды не находят общий язык и постоянно конфликтуют, обвиняя друг друга в некомпетентности. Аргументы для подтверждения своей точки зрения есть у обоих, личной неприязни до этого проекта не было замечено. Предложите вариант решения конфликта.

**В стадии активно развивающегося конфликта можно привлечь третью сторону, которую оба члена команды считают авторитетом, чтобы получить экспертное мнение по спорным вопросам.**

8. Два члена команды предлагают разные решения одной задачи. Оба звучат убедительно. Как разрешить спор и выбрать оптимальный вариант?

Прежде чем принять какое-то решение, желательно обсудить оба варианта вместе со всей командой. Это позволит выяснить все сильные и слабые стороны каждого предложения, чтобы ни у кого не возникало сомнений, по каким причинам было принято окончательное решение.

### 20.03.01 Техносферная безопасность

#### Безопасность технологических процессов и производств

**Компетенция УК-6** - Постоянно повышает уровень своей квалификации, занимается самообразованием.

**Компетенция УК-11** - Имеет представление о морали и последствиях коррупционного поведения

**Дисциплина: Основы управления профессиональной деятельностью**

#### Вариант 1

1. Выберите 3 верных ответа. Стратегии успешности - это:

- а) стремление человека довести личную или профессиональную компетентность и предприимчивость до уровня мастерства (высокий уровень профессионализма);**
- б) четкое осознание целей и задач, направленных на реализацию личных и профессиональных решений;**
- в) оперативность принятия и реализации решений (глубина и гибкость мышления, проницательность ума, организованность и самодисциплина);**
- г) наличие неоправданных личных ограничений;
- д) скрытое удовольствие от позиции «Я–жертва обстоятельств».

2. Отметьте в списке причин потерь времени ту, которой соответствует хронофаг «сегодня не хочу выполнять домашнее задание, сделаю его, когда будет настроение»:

- а) нечеткая постановка цели;

- б) отсутствие приоритетов в делах;
- в) попытки слишком много сделать за один раз;
- г) плохое планирование дня;
- д) синдром откладывания (прокрастинация);
- е) незапланированные посетители, звонки.

3. Выберите из ниже перечисленных категорий, категории, которые относят к методам нематериальной мотивации:

- а) бенифит
- б) опцион
- в) продвижение
- г) депремирование

4. Сопоставьте термины с их трактовкой

<b>Планирование карьеры</b>	<b>постановка профессиональных целей и определение конкретных сроков их достижения.</b>
<b>Развитие карьеры</b>	<b>комплекс мероприятий по построению выбранной профессиональной карьеры</b>
<b>Профессиональный рост</b>	<b>развитие человека в сфере своей деятельности, приобретение новых навыков и опыта работы, которые могут помочь достичь успеха в карьере</b>
<b>Должностной рост</b>	<b>замещение должности более высокого уровня по сравнению с ранее занимаемой</b>
<b>Профессиональная компетентность</b>	<b>обладание совокупностью профессиональных знаний и опыта, а также положительного отношения к работе, требуемые для эффективного выполнения рабочих обязанностей в определенной области деятельности.</b>
<b>Профессиональная эффективность</b>	<b>активность человека, направленная на преобразование предмета труда с целью получения результата, отвечающего общественным и личным, материальным и духовным потребностям. Отражает результат и процесс труда, значимость её продукта для социума</b>

5. .... – кадровый документ, представляющий собой набор возможных для работника направлений служебного роста, включая график замещения предполагаемых должностей и соответствующего целевого обучения. Это формализованное представление о том, какой путь должен пройти специалист до высшей точки его карьеры в данной организации и какое образование ему при этом необходимо получить.

**Ответ :Карьерограмма**

6.... - это технология, позволяющая использовать невосполнимое время жизни в соответствии со своими личными и бизнес-целями и ценностями.

**Ответ: тайм-менеджмент**

7. Существует несколько типов профессионального развития личности. При профориентационной работе необходимо определить, по какому типу будет развиваться его личность, для того, чтобы помочь с выбором профессии и адаптацией в жизни.

*Вопрос.* Какие типы профессионального развития личности выделяются?

**Ответ(эталон).** Выделяется 4 типа профессионального развития личности:

Стабильный тип, Обычный тип, Нестабильный тип, Тип с множественными проблемами.

8. Проанализируйте постановку цели по SMART критериям

Цель: "Купить квартиру не дороже 3 млн.руб. в районе своего вуза к концу 4 курса, чтобы переехать от родителей."

**Ответ (Эталон):**

S (конкретность) - покупка квартиры для молодого человека;

M (измеримость) - договор купли-продажи подтвердит достижение цели;

A (достижимость) - на 3 курсе можно найти работу для оплаты ипотеки;

R (важность) - для построения личной жизни;

T (срок) - конкретный срок есть.

## Вариант 2

1. Выберите 3 верных ответа. Факторы, препятствующие личностному и профессиональному успеху:

- а) пребывание в неосознаваемой зоне комфорта;
- б) мотивация избегания;
- в) экстернальный локус контроля (перекладывание ответственности за результаты на внешнее окружение);

- г) персональная ответственность за результат;
- д) самодисциплина и самоменеджмент;
- е) творческий подход.

2. Согласно теории ожиданий, человек получает удовлетворение от:
- а) справедливости оценки его текущей деятельности и ее результатов;
  - б) получения справедливого вознаграждения;
  - в) участия в делах организации;
  - г) уменьшения объема работ.

3. На какие два основных вида разделяют деловую карьеру в зависимости от места ее развития?

- а) бизнес-карьера, домашняя карьера;
- б) социальная, политическая;
- в) *внутриорганизационная, межорганизационная;*
- г) вертикальная, горизонтальная;
- д) сплошная, выборочная.

4. Сопоставьте этапы карьеры с их характеристикой

Ответ (эталон)

Этапы карьеры	
Этап карьеры	Характеристика
Предварительный	Выбор области деятельности, обучение и профессиональное самоопределение, подготовка к трудовой деятельности
Становление	Освоение выбранной профессии, приобретение и развитие специфических навыков и знаний
Продвижение	Профессиональное развитие, продвижение по служебной лестнице, дальнейшее совершенствование
Сохранение	Пик профессиональной квалификации

5. .... – заочное представление соискателя на вакантную должность, повод для личной встречи с работодателем и дальнейшего прохождения собеседования. Это своеобразная визитная карточка специалиста.

Ответ: резюме

6. Д. Холл и Ф. Мирвис – авторы концепции такой карьеры – считают, что «карьера каждого человека так же уникальна и неповторима, как и отпечатки его пальцев». Это ..... карьера.

Ответ: поливариативная

7. Вы работаете в крупной, динамично развивающейся компании менеджером по персоналу. Компания существует более двух лет. В связи с динамикой своего развития компания постоянно ставит перед сотрудниками все новые и более сложные профессиональные задачи, что позволяет им в короткие сроки существенно повысить свой профессиональный уровень.

У сотрудников есть возможность и карьерного развития. Бизнес компании специфичен, нужны люди, хорошо знающие его. Руководство компании предпочитает выдвигать на менеджерские позиции уже работающих сотрудников, нежели брать на эти позиции людей «со стороны».

Несколько месяцев назад в компании уже произошло несколько перемещений: руководителями отделов были назначены квалифицированные в своей предметной области сотрудники, которые хорошо себя зарекомендовали за время работы в компании. После их перехода появился целый ряд проблем: стали нарушаться сроки по текущим задачам отдела, существенно снизились показатели работы, произошло несколько конфликтов с партнерами, сотрудники отделов стали допоздна засиживаться на работе, несколько даже подумывают об увольнении.

Проанализировав ситуацию, вы поняли, что переведенные на менеджерские позиции сотрудники все еще думают и действуют как специалисты, и что у них недостаточно навыков, чтобы эффективно справиться с поставленными задачами на новом качественном уровне. Они могут обучиться всему в процессе работы, и со временем у них выработаются необходимые навыки, но на ваш взгляд целесообразно отправить их на тренинги, чтобы подтянуть менеджерские навыки на необходимый уровень.

Вопрос: какие навыки необходимо развивать новым сотрудникам?

Ответ (эталон):

Умение планировать, управлять системой вознаграждений, оценивать деятельность персонала, давать мотивирующую обратную связь, умение убеждать подчиненных, умение быстро анализировать информацию, оперативно принимать решения, способность четко контролировать результаты деятельности.



8. Проанализируйте постановку цели по SMART критериям.

Глобальная цель предприятия по продаже чая: "По истечении 5 лет занимать 40% доли рынка г. Новосибирск по продаже чая."

**Ответ (Эталон)**

1. S (specific) - увеличение доли рынка до конкретной цифры;
2. M (measurable) - известна доля рынка текущая, известна цель;
3. A (achievable) - ресурсы есть, компания развивается, открываются новые филиалы;
4. R (relevant) - реализация миссии предприятия;
5. T (time bound) - срок пять лет.