

Документ подписан простой электронной подписью
 Информация о владельце:
 ФИО: Косенок Сергей Михайлович
 Должность: ректор
 Дата подписания: 16.06.2026 08:46:07
 Уникальный программный ключ:
 e3a68f3eaa1e62674b54f4998099d3d6bfdcf836

Тестовое задание для диагностического тестирования по дисциплине:

Введение в профессиональную деятельность

| | |
|--------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|
| Код, направление | 38.03.02 Менеджмент |
| подготовки | |
| Направленность (профиль) | Планирование и организация производства на предприятиях нефтяной и газовой промышленности |
| Форма обучения | Очная |
| Кафедра-разработчик | Менеджмента и бизнеса |
| Выпускающая кафедра | Менеджмента и бизнеса |

| № п-п | Проверяемая компетенция | Задание | Варианты ответов | Тип сложности вопроса |
|-------|-------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|
| 1 | УК-6.1, УК-6.2 | Что является основной задачей дисциплины «Введение в профессиональную деятельность»? | 1. Изучение иностранных языков 2. Овладение узкопрофильной технической информацией 3. Осознание студентами перспектив профессионального роста и создание собственной траектории развития 4. Повышение общей эрудиции студентов | низкий |
| 2 | УК-6.1, УК-6.2 | Какой инструмент помогает структурировать и наглядно представить сильные и слабые стороны личности? | 1. SWOT-анализ 2. PEST-анализ 3. STAR-метод 4. Методика Дельфи | низкий |
| 3 | УК-6.1, УК-6.2 | Как называется методика постановки целей, включающая критерии конкретности, измеримости, достижимости, реалистичности и привязанности ко времени? | 1. OODA 2. SMART 3. KPI 4. OKR | низкий |
| 4 | УК-6.1, УК-6.2 | Что такое личная траектория профессионального роста? | 1. Список предметов, обязательных для изучения студентом 2. План профессионального развития студента, включающий постановку целей, выбор ресурсов и способов достижения результатов 3. Отчет студента о | низкий |

| | | | | |
|----|----------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|
| | | | <p>пройденных курсах</p> <p>4. Стандартизированный набор учебных программ</p> | |
| 5 | УК-6.1, УК-6.2 | Кто формирует образ профессионала в глазах коллег и работодателей? | <p>1. Только высшее руководство компании</p> <p>2. Преподаватели университета</p> <p>3. Сами сотрудники посредством своих профессиональных достижений и поведения</p> <p>4. Консалтинговые агентства</p> | средний |
| 6 | УК-6.1, УК-6.2 | Какие компоненты включает в себя SWOT-анализ, используемый для определения индивидуальных точек роста? | <p>1. Сильные стороны, внешние угрозы, возможности и внутренняя среда</p> <p>2. Слабые стороны, внутренние возможности, конкуренты и рынок труда</p> <p>3. Внутренние и внешние силы, возможности и угрозы</p> <p>4. Финансовые активы, личные амбиции, возможности продвижения и препятствия на пути</p> | низкий |
| 7 | УК-6.1, УК-6.2 | Что подразумевает понятие "мотивационные драйверы"? | <p>1. Способы оплаты труда сотрудников</p> <p>2. Внешние обстоятельства, влияющие на карьеру</p> <p>3. Профессиональные достижения сотрудника</p> <p>4. Внутренние побуждающие факторы, мотивирующие человека на достижение целей</p> | средний |
| 8 | УК-6.1, УК-6.2 | При постановке SMART-целей важно учитывать: | <p>1. Неопределенность формулировки задач</p> <p>2. Четкость, измеримость и достижимость целей</p> <p>3. Минимальный временной горизонт планирования</p> <p>4. Ориентир исключительно на финансовую выгоду</p> | средний |
| 9 | УК-6.1, УК-6.2 | Что означает термин «образовательная траектория»? | <p>1. Неопределенность формулировки задач</p> <p>2. Четкость, измеримость и достижимость целей</p> <p>3. Минимальный временной горизонт планирования</p> <p>4. Ориентир исключительно на финансовую выгоду</p> | средний |
| 10 | УК-6.1, | Чем отличается профессиональная | <p>1. Репутацией руководят</p> | средний |

| | | | | |
|--|--------|------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
| | УК-6.2 | репутация от личного бренда? | <p>коллеги, брендом управляет работодатель</p> <p>2. Репутацию формируют окружающие, основываясь на мнении о сотруднике, а личный бренд создается самим специалистом через осознанные действия и поступки</p> | |
|--|--------|------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|

| | | | | |
|----|-------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|
| | | | <p>3. Репутация зависит от внешних обстоятельств, бренд никак не связан с действиями специалиста</p> <p>4. Личный бренд всегда позитивен, а репутация имеет нейтральный оттенок</p> | |
| 11 | УК-6.1, УК-6.2 | Какой тип задач следует отнести к долгосрочным целям согласно концепции SMART? | <p>1. Улучшить текущие показатели производительности до конца месяца</p> <p>2. Стать руководителем отдела в ближайшие три года</p> <p>3. Закончить выполнение отчета завтра</p> <p>4. Получить повышение зарплаты в следующем месяце</p> | средний |
| 12 | УК-6.1, УК-6.2 | В чем основное отличие конкурентоспособности специалиста в нефтегазовой отрасли от остальных отраслей? | <p>1. Более высокие заработные платы</p> <p>2. Необходимость владения уникальными знаниями и навыками, соответствующими особенностям отрасли</p> <p>3. Возможность быстрого карьерного роста</p> <p>4. Больше количество вакансий</p> | средний |
| 13 | УК-6.1, УК-6.2 | Какими основными факторами определяется конкурентоспособность специалиста на современном рынке труда? | <p>1. Возраст специалиста</p> <p>2. Степень удовлетворенности работой</p> <p>3. Наличие рекомендаций</p> <p>4. Уровень квалификации, профессионализм и способность адаптироваться к изменениям</p> | средний |
| 14 | УК-6.1, УК-6.2 | Какой показатель чаще всего используют при анализе ситуации на рынке труда в нефтегазовой отрасли? | <p>1. Средний возраст работников отрасли</p> <p>2. Количество выпускников вузов ежегодно</p> <p>3. Соотношение спроса и предложения на квалифицированные кадры</p> | средний |

| | | | | |
|----|-------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|
| | | | 4. Средняя продолжительность рабочего дня сотрудников | |
| 15 | УК-6.1, УК-6.2 | Почему важно регулярно пересматривать и корректировать личный план профессионального развития? | 1. Чтобы иметь возможность получить больше наград и поощрений 2. Чтобы следовать последним модным тенденциям в карьере 3. Чтобы своевременно учитывать изменения в личных приоритетах, потребностях рынка и возможных возможностях для профессионального роста | средний |
| 16 | УК-6.1, УК-6.2 | Сопоставьте правильно утверждения с понятием: | А. Создается человеком самостоятельно, активно | высокий |

| | | | | |
|----|-------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|
| | | | управляется и развивается через осознанные действия Б. Формируется мнением окружающих людей и коллег на основании наблюдений и опыта взаимодействия 1. Личный бренд 2. Профессиональная репутация | |
| 17 | УК-6.1, УК-6.2 | Разрабатывая индивидуальную образовательную траекторию для выпускника бакалавриата по направлению "Менеджмент" профиля "Нефтяная и газовая промышленность", выберите наиболее важные элементы такой траектории из предложенных вариантов. | 1. Регулярное прохождение специализированных курсов и семинаров. 2. Постоянное обновление знаний о новых технологиях и трендах в нефтегазовой отрасли. 3. Участие в международных конференциях и форумах. 4. Получение второго высшего образования в смежной специальности. | высокий |
| 18 | УК-6.1, УК-6.2 | Почему важно регулярно анализировать рынок образовательных услуг и трендов в нефтегазовой отрасли? Подчеркните две причины из предложенных ниже. | 1. Это поможет избежать чрезмерных расходов на образование. 2. Позволяет своевременно реагировать на изменения и повышать собственную конкурентоспособность. 3. Этот анализ гарантирует высокую зарплату сразу после окончания вуза. | высокий |
| 19 | УК-6.1, УК-6.2 | Из представленных элементов составьте матрицу SWOT-анализа, выбрав, то является возможными, угрозами, сильными и слабыми сторонами | 4. Высокий уровень квалификации 2. Отсутствие сертификатов в некоторых направлениях 3. Быстро растущий спрос на | высокий |

| | | | | |
|----|----------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|
| | | <p>Высокий уровень квалификации</p> <p>Недостаток опыта в международной работе</p> <p>Опыт работы в крупных проектах</p> <p>Отсутствие сертификатов в некоторых направлениях</p> <p>Быстро растущий спрос на менеджеров в нефтегазовой отрасли</p> <p>Высокая конкуренция среди специалистов</p> <p>Появление новых рынков сбыта</p> <p>Изменения законодательства и регулирования</p> | <p>менеджеров в нефтегазовой отрасли</p> <p>4. Высокая конкуренция среди специалистов</p> <p>А. Возможности</p> <p>Б. Угрозы</p> <p>В. Сильные стороны</p> <p>Г. Слабые стороны</p> | |
| 20 | УК-6.1, УК-6.2 | <p>Механизм обратной связи и самооценки в процессе формирования индивидуального плана профессионального развития предполагает следующие действия.</p> | <p>1. Сбор мнений коллег и наставников относительно ваших успехов и недостатков.</p> <p>2. Периодическое проведение психологических тестов на выявление личностных характеристик.</p> <p>3.</p> | высокий |
| | | | | |