

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Уфимский государственный нефтяной технический университет»

УТВЕРЖДАЮ

Директор IT-институт

З.Х. Павлова

(подпись)

29.06.2023

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

(49838)Проектная мастерская "Карьерная навигация"

Направление подготовки (специальность): **09.03.01 Информатика и вычислительная техника**

Направленность: **профиль«Технологии искусственного интеллекта в нефтегазовой отрасли»**

Уровень высшего образования: **бакалавриат**

Форма обучения: **очная;**

Кафедра, обеспечивающая преподавание дисциплины: **Управление развития образования (УРО);**

Трудоемкость дисциплины: **1 з.е. (36час)**

Уфа 2023

Рабочую программу дисциплины разработал(и):

_____ ст. преподаватель Сиргалина Гульназ Тагировна

Рецензент

_____ преподаватель Есакова Екатерина Константиновна

Рабочая программа дисциплины рассмотрена и одобрена на заседании кафедры Управление развития образования (УРО);, обеспечивающей преподавание дисциплины 20.04.2023, протокол №11.

Заведующий кафедрой
Управление развития образования (УРО)_____..

СОГЛАСОВАНО

Заведующий кафедрой ВТИК_____..

Год приема 2023 г.

Рабочая программа зарегистрирована 08.06.2023 № 6 в ОПЛА и внесена в электронную базу данных

1. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

Дисциплины, предшествующие изучению данной дисциплины (исходя из формирования этапов по компетенциям):

Дисциплины, для которых освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее (исходя из формирования этапов по компетенциям): Научно-исследовательская работа (получение первичных навыков научно-исследовательской работы); Ознакомительная практика; Технологии делового взаимодействия и управление карьерой

Блок: Блок 1. Дисциплины (модули);

Обязательная или часть, формируемая участниками образовательных отношений (в том числе элективные дисциплины): Часть, формируемая участниками образовательных отношений;

Форма обучения: очная

Семестр, в котором преподается дисциплина	Трудоемкость дисциплины				Вид промежу- точной аттестации
	Зачет- ные едини- цы	Часы			
		Общая	В том числе		
			контакт- ная	СРО	
1	1	2	2	0	диф.зачет;
ИТОГО:	1	2	2	0	

2. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины

№ пп.	Формируемые компетенции	Шифр/ индекс компетен- ции
1	Способен инициировать и организовывать работу над проектом, принимать участие в управлении проектами и формировать обоснованные решения в соответствии с профессиональной деятельностью	ПК-10- БПО09-1
2	Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3-1

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Шифр компетенции	Индикаторы достижения компетенций	Шифр результата обучения	Результат обучения
УК-3	УК-3.3. Корректно выполняет свою роль в командной работе, использует методы социальной коммуникации при работе в команде	З(УК-3)	Знать: типы командных ролей по Белбину и свою роль в команде
		У(УК-3)	Уметь: определять роли членов команды, проводить анализ командной работы
		В(УК-3)	Владеть: навыками организации работы команды
ПК-10-БПО09	ПК-10.1 Демонстрирует способность работать в проектной команде и осуществлять коммуникацию в соответствии с профессиональной деятельностью	З(ПК-10-БПО09)	Знать: методы и принципы эффективного командообразования, виды и способы коммуникаций в команде
		У(ПК-10-БПО09)	Уметь: работать в проектной команде, выстраивать эффективное общение с другими членами команды с применением современных инструментов коммуникации
		В(ПК-10-БПО09)	Владеть: навыками формирования проектной команды и выстраивания межличностных отношений в команде для развития профессиональных навыков

3. Структура дисциплины

3.1. Виды учебной работы и трудоемкость (всего и по семестрам, в часах)

Форма обучения: очная

Вид учебной работы	Всего и по семестрам, часы	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Контактная работа, всего в том числе:	26	26											
лекции (всего)	0												
-в т.ч. лекции on-line курс	0												
практические занятия (ПЗ)	0												

-в т.ч. практические занятия on-line курс	0												
лабораторные работы (ЛР)	0												
контролируемая самостоятельная работа (защита курсового проекта, курсовой работы и др. работ (при наличии))	0												
-в т.ч. лабораторные работы on-line курс	0												
иная контактная работа (сдача зачета, экзамена, консультации)	2	2											
проектная деятельность (ПД)	24	24											
Самостоятельная работа обучающихся (СРО), всего в том числе: (указать конкретный вид СРО)	10	10											
выполнение и подготовка к защите курсового проекта или курсовой работы	0												
выполнение и подготовка к защите РГР работы, реферата, патентных исследований, аналитических исследований и т.п	0												
изучение учебного материала, вынесенного на самостоятельную проработку	0												
подготовка к лабораторным и/или практическим занятиям	0												
подготовка к сдаче зачета, экзамена	0	0											
иные виды работ обучающегося (при наличии)	0												
освоение on-line курса	0												
самостоятельная проектная деятельность (СПД)	10	10											
ИТОГО ПО ДИСЦИПЛИНЕ	36	36											

4. Содержание дисциплины

4.1. Темы (разделы) дисциплины и виды занятий (в часах)

Форма обучения: очная

(раздела)Номер темы	Название темы (раздела)	Семестр	Трудоемкость, часы					Шифр результата обучения
			Л	ПЗ	ЛР	СРО	Всего	
1	Деловая карьера	1		12		4	16	З(ПК-10-

Номер темы	Назва- ние	Семес- тр	Трудоемкость, часы					Шифр ре-
			Л	ПЗ	ЛР	СРО	Всего	
								БПО09) У(ПК- 10- БПО09) В(ПК- 10- БПО09)
2	Индиви- дуаль- ное управле- ние де- ловой карьерой	1		12		6	18	З(УК-3) У(УК-3) В(УК-3)
	ИТОГО:			24		10	34	

4.4. Перечень практических занятий

Номер раздела	№ ПЗ	Тема прак- тического занятия	Трудоемкость, часы		
			очная	очно- заочная	заочная
1-Деловая карьера	1	Введение в от- расль Решение кейса «Арктика»	6		
1-Деловая карьера	2	Анализ дея- тельности предприятий Мини-лекция «Организаци- онная деятель- ность предпри- ятия». Анализ деятельности компаний (биз- нес-процессы, организацион- ная структура). Анализ функ- циональных обязанностей.	6		
2-Индивидуальное управление деловой карьерой	3	Проектирова- ние навыков для развития в должности Интеллектуаль- ная игра по	4		

		нефтегазовой промышленности. Мини-лекция «Атлас профессий: навыки будущего». Выбор профессии. Анализ учебного плана и навыков по выбранным профессиям. Предложения по дополнению учебного плана.			
2-Индивидуальное управление деловой карьерой	4	Планирование собственной карьеры Деловая игра «Управленческие поединки по карьерной навигации». Мини-лекция «Развитие карьеры. Эффективное резюме». Построение диаграммы развития карьеры. Построение индивидуальной траектории развития. Составление резюме.	4		
2-Индивидуальное управление деловой карьерой	5	Защита проектов Защита разработанного проекта, презентация работы	4		
-		ИТОГО:	24		

4.5. Виды СРО

Номер раздела	Вид СРО	Трудоемкость, часы		
		очная	очно-заочная	заочная
1-Деловая карьера	самостоятельная проектная деятельность (СПД)	4		
2-Индивидуальное управление деловой карьерой	самостоятельная проектная дея-	6		

	тельность (СПД)			
-	ИТОГО:	10		

Темы для самостоятельной работы обучающихся

Раздел 1. Деловая карьера

Понятие личной карьеры. Влияние личностных качеств сотрудника на его карьеру. Карьерные кризисы и барьеры. Диагностика карьерного потенциала. Этапы и стадии карьеры. Критерии успешной и эффективной карьеры.

Раздел 2. Индивидуальное управление деловой карьерой

Разработка плана карьеры. Формирование целей карьеры. Самопрезентация, питчинг, собеседование. Личный бренд и переписка. Дополнительное образование и дополнительная квалификация. Карьера молодого специалиста.

5. Формы текущего контроля успеваемости и проведения промежуточной аттестации

Перечень оценочных средств текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине приведен Фонде оценочных средств (приложение Б).

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

6.1. Учебно-методическое обеспечение

Сведения об обеспеченности дисциплины основной, дополнительной и учебно-методической литературой приведены в формах № 1-УЛ и № 2-УЛ (приложение А).

6.2. Перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем, рекомендуемых для освоения дисциплины

Названия современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем, рекомендуемых для освоения дисциплины	Ссылки на официальные сайты
Информационно-правовой портал Гарант.ру	http://www.garant.ru/
Консультант-плюс	http://www.consultant.ru/
ЭБС Znanium.com	http://znanium.com/
ЭБС Лань	https://e.lanbook.com/
ЭБС «Университетская библиотека онлайн»	https://biblioclub.ru/
Электронная библиотека УГНТУ	http://www.bibl.rusoil.net

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины

7.1. Перечень специальных аудиторий, кабинетов, лабораторий и пр., используемых при реализации дисциплины с перечнем основного оборудования

№ пп.	Номер помещения	Оснащенность помещения (перечень основного оборудования)	Наименование помещения
1	1-420в	Компьютер Intel Core 2 Duo E8200(1);Компьютер WIN i3-550(2);Компьютер персональный i3-4170/21,5" PHILIPS 226V4LAB(1);МФУ hp Laser Jet Pro M1536dnf<CE538A>A4(1);Монитор 19" Acer(1);Монитор ASUS VA24DQ Black 23,8", шт(3);Сервисное устройство для очистки Katun 3 м(1);Системный блок CRONA:i7 11700/DDR4 2*16GB/SSD 250Gb Samsung/HDD 1Tb/600W(3);Шкаф(ы) для хранения	Помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования
2	2в-303	Документ-камера SMART SDC-330(1);Интерактивная система SMART Board 685i3 Dual Touch(1);Компьютер Intel Core i3-2100(2);Компьютер Intel Core i7-950(1);Компьютер i3-2100/ASUS/21.5"BenQ(2);Плазменная панель Panasonic 1920*1080(1);Сетевое оборудование D-Link Switch 18 port(1);Системный блок 2 ПЭВМ Кламас i3 8100(4);Столы, стулья	Учебная аудитория для проведения групповых и индивидуальных консультаций
3	2в-303	Документ-камера SMART SDC-330(1);Интерактивная система SMART Board 685i3 Dual Touch(1);Компьютер Intel Core i3-2100(2);Компьютер Intel Core i7-950(1);Компьютер i3-2100/ASUS/21.5"BenQ(2);Плазменная панель Panasonic 1920*1080(1);Сетевое оборудование D-Link Switch 18 port(1);Системный блок 2 ПЭВМ Кламас i3 8100(4);Столы, стулья	Учебная аудитория для текущего контроля и промежуточной аттестации – укомплектована специализированной (учебной) мебелью, техническими средствами обучения.

7.2. Перечень лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, используемых в учебном процессе при освоении дисциплины

№ пп.	Наименование ПО	Лицензионная чистота (реквизиты лицензии, свидетельства о гос. регистрации и т.п., срок действия)
1	Office Professional Plus	Дата выдачи лицензии 29.09.2019, Поставщик: АО «СофтЛайн Трейд»
2	Office Professional Plus 2010 MICROSOFT	Дата выдачи лицензии 26.11.2012

8. Организация обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья, обучающихся по данной образовательной программе, разрабатывается индивидуальная программа освоения дисциплины с учетом особенностей их психофизического развития, их индивидуальных возможностей и состояния здоровья.

Приложение А

Форма № УЛ-1

СВЕДЕНИЯ

об обеспеченности дисциплины основной и дополнительной учебной литературой

Наименование дисциплины: (49838)(49838)Проектная мастерская "Карьерная навигация"Направление подготовки (специальность): 09.03.01 Информатика и вычислительная техникаНаправленность: профиль«Технологии искусственного интеллекта в нефтегазовой отрасли»Форма обучения: очная;Кафедра, обеспечивающая преподавание дисциплины: Управление развития образования (УРО);

Тип	Назначение учебных изданий	Семестр			Библиографическое описание	Кол-во экз.	Адрес нахождения электронного	Кoeffициент
		очная	очно-заочная	заочная				
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Основная литература	Для проектной деятельности;	1			Проектное обучение в энергетике и электротехнике с использованием кейс-метода: учебное пособие / Р.Т. Хазиева; УГНТУ. - Уфа: Изд-во УГНТУ, 2022. - 92 с. -Текст: непосредственный.	40	-	0.25
Примечание – Графы 1-5,8 заполняются кафедрой, графы 7 и 9 - библиотекой								

Составил:

_____ ст. преподаватель Сиргалина Гульназ Тагировна

Год приема 2023 г.

СВЕДЕНИЯ**об обеспеченности дисциплины учебно-методическими изданиями**

Наименование дисциплины: (49838)(49838)Проектная мастерская "Карьерная навигация"

Направление подготовки (специальность): 09.03.01 Информатика и вычислительная техника

Направленность профиль«Технологии искусственного интеллекта в нефтегазовой отрасли»

Форма обучения очная;

Кафедра, обеспечивающая преподавание дисциплины: Управление развития образования (УРО);

Назначение учебных изданий	Семестр			Библиографическое описание	Кол-во экз.		Адрес нахождения электронного	Коэффициент
	очная	очно-заочная	заочная		Всего	в том числе		
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Для проектной деятельности;	1			Проектные мастерские ("Карьерная навигация", "Научная навигация") : учебно-методическое пособие для выполнения практических работ и самостоятельной работы / сост.: Р. Т. Хазиева [и др.]. - Уфа : УГНТУ, 2023. - 2,07 Мб. - URL: http://bibl.rusoil.net/base_docs/UGNTU/EEP/Khazieva16232.pdf . - Текст : электронный.	1	0	http://bibl.rusoil.net	1.00
Примечание – Графы 1-5,8 заполняются кафедрой, графы 6,7 и 9 - библиотекой								

Составил:

_____ ст. преподаватель Сиргалина Гульназ Тагировна

Год приема 2023 г.

Приложение Б

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Уфимский государственный нефтяной технический университет»

УТВЕРЖДАЮ

Директор IT-институт

_____ 3.Х. Павлова
29.06.2023

**Фонд оценочных средств по текущей успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине
(49838)Проектная мастерская "Карьерная навигация"**

Направление подготовки (специальность): 09.03.01 Информатика и вычислительная техника

Направленность: профиль «Технологии искусственного интеллекта в нефтегазовой отрасли»

Уровень высшего образования: бакалавриат

Форма обучения: очная;

Кафедра, обеспечивающая преподавание дисциплины: Управление развития образования (УРО);

Трудоемкость дисциплины: 1 з.е. (36час)

Уфа 2023

ФОС по текущей успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине разработал (и):

_____ ст. преподаватель Сиргалина Гульназ Тагировна

—
Рецензент

_____ преподаватель Есакова Екатерина Константиновна

—

ФОС по текущей успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине рассмотрен и одобрен на заседании кафедры Управление развития образования (УРО);, обеспечивающей преподавание дисциплины 20.04.2023, протокол №11.

Заведующий кафедрой Управление развития образования (УРО);_____..

СОГЛАСОВАНО

Заведующий кафедрой ВТИК _____..

Год приема 2023 г.

ФОС по текущей успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине
зарегистрирован 08.06.2023 № 6 в отделе МСОП и внесен в электронную базу данных

1. Паспорт фонда оценочных средств

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Шифр результата обучения	Результат обучения	Индикатор достижения компетенций	Показатели достижения результатов освоения компетенций	Вид оценочного средства
1	Деловая карьера	В(ПК-10-БПО09)	методы и принципы эффективного командообразования, виды и способы коммуникаций в команде	ПК-10.1 Демонстрирует способность работать в проектной команде и осуществлять коммуникацию в соответствии с профессиональной деятельностью	Демонстрирует навык создания эффективной команды, проводит рефлексию в команде	Деловая и/или ролевая игра Письменный и устный опрос Тестирование
		З(ПК-10-БПО09)		ПК-10.1 Демонстрирует способность работать в проектной команде и осуществлять коммуникацию в соответствии с профессиональной деятельностью	Описывает методы организации и корректировки работы команды, называет методы построения коммуникаций в команде	Письменный и устный опрос
		У(ПК-10-БПО09)		ПК-10.1 Демонстрирует способность работать в проектной команде и осуществлять коммуникацию в соответствии с профессиональной деятельностью	Использует новые методы для организации командной работы, применяет правила при установлении коммуникаций	Кейс-задача Письменный и устный опрос Тестирование
4	Индивидуальное управление деловой карьерой	В(УК-3)	типы командных ролей по Белбину и свою роль	УК-3.3. Корректно выполняет свою роль в ко-	Выбирает задачу в соответствии со своей ко-	Деловая и/или ро-

			в команде	мандной работе, использует методы социальной коммуникации при работе в команде	мандной ролью	левая игра Письменный и устный опрос Тестирование
		З(УК-3)		УК-3.3. Корректно выполняет свою роль в командной работе, использует методы социальной коммуникации при работе в команде	Описывает характеристику каждой командной роли	Письменный и устный опрос
		У(УК-3)		УК-3.3. Корректно выполняет свою роль в командной работе, использует методы социальной коммуникации при работе в команде	Организует процесс работы команды	Кейс-задача Письменный и устный опрос Тестирование

2. Перечень оценочных средств для текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине

п/п	Вид оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде	Шкала оценки
1	2	3	4	5
1	Деловая и/или ролевая игра	Совместная деятельность группы обучающихся и преподавателя под управлением преподавателя с целью решения учебных и профессионально-ориен-	Тема (проблема), концепция, роли и ожидаемый результат по каждой игре.	оценка «отлично» выставляется обучающемуся, если обучающийся в группе проявляет активность в процессе проведения деловой игры, действует в соответствии с регламентов и правилами проведения деловой игры, освоил навыки и умения, предполагаемые к получению в процессе проведения, участвовал и дальнейшем обсуждение хода игры и получен-

		тированных задач путем игрового моделирования реальной проблемной ситуации. Позволяет оценивать умение анализировать и решать типичные профессиональные задачи.		ных результатов оценка «хорошо» выставляется обучающемуся, если обучающийся в группе проявляет активность в процессе проведения деловой игры, действует в соответствии с регламентов и правилами проведения деловой игры, не смог отрефлексировать основные выводы по игре и не в полной мере освоил навыки и умения, предполагаемые к получению в процессе проведения, участвовал и дальнейшем обсуждение хода игры и полученных результатов оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, если обучающийся в группе проявляет малую активность в процессе проведения деловой игры, действует не в полном соответствии с регламентов и правилами проведения деловой игры, частично освоил навыки и умения, предполагаемые к получению в процессе проведения, не принимает активного участия в дальнейшем обсуждение хода игры и полученных результатов оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, если обучающийся в группе проявляет пассивную позицию в процессе проведения деловой игры, нарушает регламент и правила проведения деловой игры, не принимает активного участия в дальнейшем обсуждение хода игры и полученных результатов «зачтено» выставляется обучающемуся, если обучающийся в группе проявляет малую активность в процессе проведения деловой игры, действует не в полном соответствии с регламентов и правилами проведения деловой игры, частично освоил навыки и умения, предполагаемые к получению в процессе проведения, не принимает активного участия в дальнейшем обсуждение хода игры и полученных результатов «незачтено» выставляется обучающемуся, если обучающийся в группе проявляет пассивную позицию в процессе проведения деловой игры, нарушает регламент и правила проведения деловой игры, не принимает активного участия в дальнейшем обсуждение хода игры и полученных результатов
2	Кейс-задача	Проблемное задание, в котором обучающимся предлагается осмыслить реальную профессионально-ориентированную ситуацию. Метод case-study (конкретных ситуаций) привлекает умение выслушивать и учитывать различные точки зре-	Задания для решения кейс-задачи.	оценка «отлично» выставляется обучающемуся, если обучающийся в группе проявляет активность в подготовке и анализе материалов, участвует в публичном выступлении по представлению полученных результатов решения и может аргументированно защитить решение оценка «хорошо» выставляется обучающемуся, если обучающимся не выполнено хотя бы одно из требований: 1. в группе проявляет активность в подготовке и анализе материалов 2. участвует в публичном выступлении по представлению полученных результатов решения 3. может аргументированно защитить решение

		ния, аргументировать свою позицию. Обучающиеся участвуют в работе в команде и находят наиболее рациональное решение поставленной проблемы.		оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, если обучающимся не выполнено любые два требования из представленных: 1. в группе проявляет активность в подготовке и анализе материалов 2. участвует в публичном выступлении по представлению полученных результатов решения 3. может аргументированно защитить решение оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, если обучающийся не участвовал в подготовке и анализе материалов группой, не проявлял активность, не ориентируется в представленном группой решении «зачтено» выставляется обучающемуся, если обучающимся не выполнено любые два требования из представленных: 1. в группе проявляет активность в подготовке и анализе материалов 2. участвует в публичном выступлении по представлению полученных результатов решения 3. может аргументированно защитить решение «незачтено» выставляется обучающемуся, если обучающийся не участвовал в подготовке и анализе материалов группой, не проявлял активность, не ориентируется в представленном группой решении
3	Письменный и устный опрос	Оценочное средство для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации. Позволяет выявить и восполнить пробелы в знаниях; повторить, закрепить, систематизировать материал; оценить знания, умения, теоретические и практические навыки; определить уровень сформированных у студентов компетенций по дисциплине (модулю)	Совокупность вопросов, заданий, упражнений, тестов для выполнения контрольных работ, домашних заданий, РГР и иных учебных работ. Комплект билетов для текущей и промежуточной аттестации	оценка «отлично» выставляется обучающемуся, если обучающийся верно ответил на вопросы, понимает проблемность изучаемой темы, может аргументировать свои утверждения и выводы, приводит практические примеры оценка «хорошо» выставляется обучающемуся, если обучающийся верно ответил на большую часть вопросов, понимает проблемность изучаемой темы, может аргументировать свои утверждения и выводы, приводит некоторые практические примеры оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, если обучающийся верно ответил хотя бы на один вопрос, может аргументировать свои утверждения и выводы минимум по одному вопросу, приводит некоторые практические примеры оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, если обучающийся не ответил ни на один вопрос, не понимает проблемность изучаемой темы, не может аргументировать свои утверждения и выводы, не приводит практические примеры «зачтено» выставляется обучающемуся, если обучающийся верно ответил хотя бы на один вопрос, может аргументировать свои утверждения и выводы минимум по одному вопросу, приводит некоторые практические примеры «незачтено» выставляется обучающемуся, если обучающийся не ответил ни на один вопрос, не понимает проблемность изучаемой темы, не может аргументировать свои утверждения и выводы, не приводит практические примеры

4	Тестирование	Система стандартизированных простых и комплексных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний, умений и владений обучающегося.	Фонд тестовых заданий.	оценка «<i>отлично</i>» выставляется обучающемуся, если верно решены от 90 до 100 процентов от общего количества вопросов в тестовом билете оценка «<i>хорошо</i>» выставляется обучающемуся, если верно решены от 80 до 90 процентов от общего количества вопросов в тестовом билете оценка «<i>удовлетворительно</i>» выставляется обучающемуся, если верно решены от 60 до 80 процентов от общего количества вопросов в тестовом билете оценка «<i>неудовлетворительно</i>» выставляется обучающемуся, если верно решены менее 60 процентов от общего количества вопросов в тестовом билете «<i>зачтено</i>» выставляется обучающемуся, если верно решены от 60 до 80 процентов от общего количества вопросов в тестовом билете «<i>незачтено</i>» выставляется обучающемуся, если верно решены менее 60 процентов от общего количества вопросов в тестовом билете
---	--------------	--	------------------------	---

Приложение В

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Уфимский государственный нефтяной технический университет»

Письменный и устный опрос.

Перечень вопросов (задач, заданий, тем, комплекта тестовых заданий):

1. В чем состоит отличие команды проекта от команды управления проектом?

Команда проекта – это совокупность отдельных лиц, групп и/или организаций, привлеченных к выполнению работ проекта и подчиненных руководителю проекта;

Команда управления проектом – члены проектной команды, которые непосредственно вовлечены в работы по управлению проектом. В мелких проектах эта команда может включать в себя практически всех членов команды проекта.

Команда проекта- это группа сотрудников, непосредственно работающих над осуществлением проекта и подчиненных руководителю проекта; основной элемент его структуры, так как именно команда проекта обеспечивает реализацию замысла проекта. Эта группа создается на период реализации проекта и после его завершения распускается

Управление командой включает следующие процессы:

- формирование проектной команды;
- развитие проектной команды;
- управление проектной командой.

2. Понятие и виды карьеры

Карье?ра (итал. *carriera* — бег, жизненный путь, поприще, от лат. *carrus* — телега, повозка) — продвижение вверх по служебной лестнице.

В теории управления персоналом карьера — это результат осознанной позиции и поведения человека в области трудовой деятельности, связанный с должностным или профессиональным ростом.

Карьера - цепь событий, которая составляет жизнь, последовательность профессиональных занятий и других жизненных ролей, которые вместе выражают приверженность человека действовать в соответствии с его обобщенной моделью саморазвития. Карьеру — траекторию своего движения — человек строит сам, сообразуясь с особенностями внутри- и внеорганизационной реальности и главное — со своими собственными целями, желаниями и установками.

Выделяют несколько принципиальных траекторий движения человека в рамках профессии или организации, которые приведут к разным типам карьеры.

Профессиональная карьера — рост знаний, умений, навыков. Профессиональная карьера может идти по линии специализации (углубление в одной, выбранной в начале профессионального пути, линии движения) или транспрофессионализации (овладение другими областями человеческого опыта, связанное, скорее, с расширением инструментария и областей деятельности).

Внутриорганизационная карьера — связана с траекторией движения человека в организации. Она может идти по линии:

- 1) вертикальной карьеры — должностной рост;
- 2) горизонтальной карьеры — продвижение внутри организации, например работы в разных подразделениях одного уровня иерархии;
- 3) центристремительной карьеры — продвижение к ядру организации, центру управления, всё более глубокое включение в процессы принятия решений.

Существует взгляд на карьерный рост как на достижение человеческой или профессиональной некомпетентности, называемый принципом Питера.

3. Типы командных ролей по Белбину

Работа в команде невозможна без организации и сотрудничества. Чтобы команды работали максимально продуктивно, у каждого участника должна быть определённая роль, соответствующая их сильным сторонам.

1. Мотиватор

Мотиваторы — это участники, которые двигают команду вперёд. Они ориентированы на действия, мотивируют себя и других, несмотря на любые проблемы. Мотиваторы — прирожденные лидеры, поэтому они хорошо справляются с руководящими должностями. Если возникает кризис, они быстро смогут найти решение.

Пример роли мотиватора: в маркетинговой команде мотиватор будет главой отдела продукта, который контролирует концепцию и дорожную карту, позволяющую добиться результата.

2. Реализатор

Реализаторы также ориентированы на действия и поддерживают порядок в своих средах. Они практичны и успешно воплощают идеи в жизнь. Хотя реализаторы любят действовать, при этом они также очень дисциплинированы. Эти сотрудники могут быть главной опорой команды, поскольку они способны быть надёжной опорой другим участникам коллектива.

Пример роли реализатора: в маркетинговой команде исполнитель будет бизнес-аналитиком, активно использующим в своей работе данные, который оценивает способы повышения эффективности процессов организации.

3. Педант

Последние участники команды из категории «ориентированные на действия» — это педанты. Как следует из названия, педанты — это перфекционисты, которые замечают самые мелкие детали и стремятся к совершенству. Часто они могут быть интровертами, но их очень ценят на рабочем месте, потому что они побуждают коллег работать лучше.

Пример роли педанта: педанты хорошо справляются с работой в службе технической поддержки. Они знают, как выявлять и исправить проблемы быстро и эффективно.

4. Генератор идей

Генератор идей — это ориентированный на размышления участник команды, обладающим новаторским и творческим мышлением. Хотя генератор идей и помогает сбалансировать команду, такие участники часто проводят мозговые штурмы и ищут подтверждения своих идей, прежде чем делиться ими со всей командой. Они могут предпочитать работать в одиночку, но вносят ценный вклад, даже если высказываются не так часто, как другие участники команды.

Пример роли генератора идей: такие участники — очень творческие люди, поэтому они будут отличными дизайнерами продуктов.

5. Аналитик-стратег

Другая роль, ориентированная на размышления, — это аналитик-стратег. Это рациональный мыслитель, который может подавить эмоции, чтобы решить проблему. Аналитики-стратеги лучше всего работают в проектах, требующих углублённых знаний и стратегического планирования. Они рассматривают идеи, чтобы определить, являются ли они ценными и жизнеспособными, а затем предпринимают меры, направленные на их воплощение в жизнь.

Пример роли аналитика-стратега: аналитики-стратеги — это сверхорганизованные менеджеры проектов, которые используют стратегический подход при определении объёма проекта и координируют работу разных команд.

6. Специалист

Последняя роль из категории «ориентированные на размышления» — это специалист. Такие участники обладают глубокими познаниями в своей области, чаще всего узконаправленными. Специалисты, как и другие представители этой категории, лучше работают в одиночку, чем в группе. Хотя эти участники более независимы, они вносят ценный вклад в работу группы благодаря специализированным навыкам.

Пример роли специалиста: специалисты могут быть программистами, SEO-аналитиками или техническими специалистами. Они обладают навыком, недоступным другим участникам, и, к счастью, хорошо разбираются в своём деле.

7. Координатор

Переходим к социально ориентированным ролям. Первая из них — это координатор, который обладает прекрасными коммуникативными навыками. Координаторы часто занимают руководящие должности, так как они поддерживают совместную работу и мотивируют команду для достижения

поставленных целей. Другие участники команды уважают координаторов и доверяют им принятие решений.

Пример роли координатора: координаторам нравится работать вместе и мотивировать других. Они успешно справляются с ролью руководителя команды разработчиков продукта.

8. Душа команды

Представители роли «душа команды» также социально-ориентированы. Это экстраверты, что помогает им хорошо взаимодействовать с другими и выслушивать мнение коллег. Эти участники могут легко адаптироваться к изменениям среды и знают, как добиться гармонии при возникновении конфликта. Если один из участников перегружен работой или другому сотруднику нужно отлучиться по семейным обстоятельствам, душа команды первым предложит свою помощь.

Пример роли «Душа команды»: так как эти участники созданы для совместной работы, они будут прекрасными маркетологами в большой команде

9. Исследователь ресурсов

Последняя из девяти командных ролей — это исследователи ресурсов. Это социально ориентированные люди, которым нравится изучать что-то новое, например, искать потенциальные маркетинговые возможности или уговаривать заинтересованных лиц выпустить новый продукт. Благодаря положительному настрою они идеально подходят для установления контактов и развития нового бизнеса.

Пример исследователя ресурсов: поскольку такие участники любят общаться с другими, они добьются успеха в отделе продаж.

4. Основные подходы к изучению карьеры

5. Охарактеризуйте основные факторы, которые определяют принципы формирования команды проекта

6. Назовите и раскройте содержание основных элементов системы управления командой проекта

7. Особенности планирования карьеры.

8. Стадии карьеры

9.. Стратегии карьерного роста молодого специалиста

10. Теория карьерных якорей Э.Шейна.

11. Этапы профессионального становления

12. Изучение самооценки персонала

13. Основные цели самооценки персонала

14. Пути и средства профессионального самосовершенствования

15. Эталон деловой? карьеры как способ регуляции профессиональной? и карьерной? активности личности

16. Принципы профессиональной? ориентации

17. Критерии профессиональной? ориентации и профконсультирования Проблемы профессиональной? ориентации

18. Средства профессиональной? ориентации .

19. Основы профессионального развития персонала

20. Кадровая политика в современных образовательных условиях

21. Методы построения карьеры

22. Факторы построения успешной профессиональной карьеры молодого специалиста

23. Поддержка и развитие карьеры в студенческой среде

24. Карьерные технологии

25. Индивидуальное планирование карьеры

26. Развитие личности в процессе профессиональной деятельности.

27. Мотивация карьеры и профессиональной деятельности

28. Карьера молодого специалиста

29. Национальные особенности карьерного роста

30. Особенности построения карьеры в науке

Пример экзаменационного билета

ФГБОУ ВО «Уфимский государственный нефтяной технический университет»
Уфимская высшая школа экономики и управления

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ №1

для сдачи экзамена по направлению подготовки
21.03.01 Нефтегазовое дело

- 1 Типы командных ролей по Белбину
- 2 Основные подходы к изучению карьеры
- 3 Этапы карьеры

Председатель экзаменационной комиссии

Д.А. Гамилова

ФГБОУ ВО «Уфимский государственный нефтяной технический университет»
Уфимская высшая школа экономики и управления

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ №1

для сдачи экзамена по направлению подготовки
21.03.01 Нефтегазовое дело

- 1 Основы профессионального развития персонала
- 2 Понятие и виды карьеры
- 3 Принципы профессиональной? ориентации

Председатель экзаменационной комиссии

Д.А. Гамилова

Деловая и/или ролевая игра.

Перечень вопросов (задач, заданий, тем, комплекта тестовых заданий):

Пример деловой и/или ролевой игры:

Цель и задачи

Цель: формирование у участников представление о региональном рынке труда.

Задачи:

- сформировать у участников практические навыки поиска работы, трудоустройства;
- предоставить возможность участникам оценить свои личные качества и спланировать дальнейшее личностное развитие;
- приобрести навыки эффективного управления своим временем и постановки целей;
- предоставить участникам возможность взаимодействия с реальными работодателями, в том числе с целью попадания в кадровый резерв, временного трудоустройства, прохождения практики или постоянного трудоустройства;
- сформировать у участников навыки выработки различных стратегий трудоустройства и создать возможность апробирования их на практике;
- предоставить возможность пройти весь путь трудоустройства от поиска работы до максимально возможной точки карьерного роста, посредством реализации максимально приближенных к реальности моделирующих кейсов;

Тайминг деловой игры

1. Регистрация участников игры

2. Инструктаж участников игры и представителей работодателей (30 минут)

3. Основная часть игры (3 часа, 20 минут):

Взаимодействие участников с рынком труда: выбор рабочего места обучающимся, прохождение собеседования у работодателя, трудоустройство на рабочее место обучающимся/отказ в трудоустройстве, получение второго высшего образования, получение дополнительного образования, смена рабочего места, повышение по карьерной лестнице и так далее.

- Длительность основной части игры - 10 игровых лет = 3 часа, 20 минут
- Длительность игрового года - 20 минут
- Длительность кратковременных курсов - 6 игровых месяцев = 10 минут
- Получение второго высшего образования - 2 игровых года = 40 минут

4. Подведение итогов игры (30 минут)

5. Выявление финалистов игры

• Финалисты игры - участники, сумевшие трудоустроиться на высшие управленческие должности (генеральный директор, главный инженер, главный технолог, директор финансовой службы и так далее, количество высших управленческих должностей ограничено). Заработавшие максимальное количество денег (выполняя игровые бизнес - контракты).

6. Рефлексия - работа участников игры с психологами, цель - получение обратной связи участников игры, обозначение эффективных и неэффективных стратегий развития карьеры.

7. Награждение финалистов и победителя игры, благодарственные слова (20 минут)

Общие положения

1. Основная задача участника (соискателя), в рамках игры, трудоустроиться на максимально высокую должность. (Если участник выбирает бизнес - сферу – выполняя контракты, заработать максимальное количество игровых денег).

2. В начале игры соискателю выдается базовый набор игровых документов:

- трудовая книжка, в которой в ходе игры фиксируется опыт работы на той или иной должности;
- газета с вакансиями;
- паспорт игрока (для отметок о полученном в ходе игры образовании)

В рамках игры действует собственная игровая «валюта». В обороте могут присутствовать купюры 1000, 5000, 10000.

На первом этапе игры все участники условно имеют высшее профессиональное образование (которое совпадает с получаемым образованием), т. е. обладают равными условиями на рынке труда.

3. В ходе Деловой игры у соискателей есть возможность поработать с различными источниками информации о вакансиях: участники могут найти интересующие их вакансии не только в выданной им газете, но и непосредственно у работодателей.

Сферы, представленные в игровой модели, разнообразны: финансовая, промышленная сферы, сфера образования, торговля, бизнес и т. д. В зависимости от требований, предъявляемых работодателями, и способностей обучающихся, участники игры могут выбрать наиболее подходящую для себя сферу и позицию.

Для достижения цели обучающимся понадобится в течение игры пройти собеседования с работодателями, результатом которых является прием на работу или отказ в приеме. Либо обратиться в центр поддержки предпринимательства и начать работу в бизнес-сфере.

Параллельно с работой участники могут получить второе высшее образование, пройти курсы повышения квалификации, получить дополнительное образование, что является необходимым для их дальнейшего карьерного роста. Проявив себя, показав определенные результаты, получив дополнительную квалификацию, участник может претендовать на более высокую позицию в этой же сфере, либо сменить сферу деятельности.

При наличии свободного времени, у соискателя есть возможность трудоустроиться на временные вакансии для получения дополнительных средств.

Каждый из работодателей выбирает по 1 победителю, проявившему максимальную активность и достигшему наивысшей должности и награждает его ценным призом.

Игровое «Агентство городского развития», курирующее бизнес сферу, выбирает победителя, заработавшего максимальное количество денег (выполняя игровые контракты).

4. Система кредитования: Для того чтобы достигнуть наивысшей должности по линии карьеры, обучающемуся в рамках игры необходимо получить второе высшее образование. Уровень имеющегося капитала не всегда позволяет получить дополнительное образование, вследствие чего, в игре существует образовательный кредит. Обратившимся участникам выдается сумма, которую они могут использовать для получения второго высшего образования или прохождения курсов повышения квалификации, по своему усмотрению. Банк предоставляет кредиты на получение второго высшего образования. Обязательное условие присвоения наивысшей должности по линии карьеры и (при использовании образовательного кредита) – это погашение кредита к концу игры. При несоблюдении данного условия финалист не может претендовать на победу в деловой игре. Условия кредитования выдаются обратившимся участникам непосредственно в ходе проведения игры.

5. Работодатель обладает различными вакансиями, каждая из которых имеет 3 уровня должности (количество вакансий обсуждается заранее с организаторами). Уровень заработной платы определяет оргкомитет, исходя из экономической модели игры.

1. Вакансии низкого уровня - рабочие вакансии, производственные, обслуживающие
2. Вакансии высокого уровня - управленческие вакансии, управление на уровне отделов (заведующий складом, начальник отдела)
3. Вакансии высшего уровня - управленческие вакансии, управление на уровне организации (директор, генеральный директор)

Работодатель проводит краткое собеседование с участником, претендующим на вакансию (собеседование проходит по форме удобной для работодателя и должно занимать до 5 минут); работодатель трудоустраивает участника, ставит отметку в трудовой книжке (в том случае, если участник удовлетворяет требованиям, предъявляемым к вакансии - дополнительное образование, опыт работы, курсы повышения квалификации, второе высшее образование). Работодатель вправе отказать в трудоустройстве, если участник не удовлетворяет требованиям или произвел недостаточно хорошее впечатление при собеседовании. Трудоустроившийся участник может претендовать на более высокую должность предприятия, на котором он работает. Работодатель ежегодно выплачивает заработную плату участнику, в размере, указанном при трудоустройстве.

Работодатель вправе уволить работающего участника в том случае:

- если на должность появился более перспективный сотрудник (особенность - работодатель может уволить только тогда, когда уже работающий участник игры информирован об увольнении, уже работающий участник вправе побороться за должность в виде дополнительного собеседования)
- если работник не появился на рабочем месте для получения заработной платы (5 минут до конца текущего игрового года и 5 минут от начала следующего игрового года)
- после увольнения трудовая книжка возвращается работнику

К работодателям могут обращаться участники, которые выбрали направление бизнес-проектирование. Работодатель вправе оказать поддержку и одобрить проект участника, либо отказать. После окончания основного игрового времени, работодатель определяет победителя и при подведении итогов вручает ценный приз.

Один год трудоустройства - 20 минут (участник, после того как трудоустроился на предприятие, обязан через год, т.е. 20 минут, прийти на предприятие, получить заработную плату и сказать о его дальнейших планах - продолжение работы на предприятии, смена рабочего места, дополнительное собеседование на более высокую должность). В том случае, если на должность появился более перспективный кандидат и работодатель захочет произвести замену работника, работодатель обязан дожидаться, когда придет работающий сотрудник и информировать его об увольнении. В том случае, если работник не приходит в течение 5-7 минут после истечения срока прибытия, работодатель вправе его уволить без дополнительного информирования.

Кейс-задача.

Перечень вопросов (задач, заданий, тем, комплекта тестовых заданий):

Критерии оценки кейс-задачи

1. Полнота ответа на задание

Дан ответ на задание, возможны несущественные недочеты

Задание проработано поверхностно

Имеются существенные недочеты/ошибки в проработке задания

2. Оригинальность, новизна и научная обоснованность принятого решения

Предложенное решение отличается новизной и оригинальностью, приведено достаточное научное обоснование принятому решению

Решение оригинально, но недостаточно научно-обосновано

Решение в общих чертах соответствует современному уровню развития менеджмента

Решение ниже современного уровня развития менеджмента

3. Умение команды донести полученные результаты

Логичность доклада, командная работа при защите, высокий уровень подготовки выступления

Логичность доклада, явно выделение лидера при защите с низким участием других членов команды

Логичность и построение доклада свидетельствуют о недостаточном внимании команды к организации собственного выступления

4. Визуализация. Качество презентации

Презентация выполнена на высоком уровне и значительно улучшает представление о принятом командой решении

Презентация позволила передать суть и смысл принятого командой решения

Уровень подготовки презентации ухудшает представление о принятом командой решении

5. Ответы на вопросы

Ответы на вопросы жюри дополняют и шире раскрывают представленное командой решение

Ответы на вопросы жюри подтверждают уровень принятого командой решения

Ответы на вопросы жюри ухудшили представленное командой решение

Требования к оформлению

Требования к итоговой презентации:

Количество слайдов 10-15 шт.

Презентация присылается в двух форматах – pptx и pdf.

Обязательное наличие титульного слайда и слайда с описанием команды.

Требуется нумерация слайдов.

У слайдов, рисунков и таблиц должны быть названия.

Слайды презентации должны содержать демонстрационный материал (рисунки, диаграммы, графики, схемы, фото, приветствуется блок видео) и минимум текста.

Требования к итоговому отчету:

Объем 10-20 страниц.

Отчет присылается в двух форматах – docx и pdf.

Обязательное наличие титульного листа, содержания, листа с описанием команды и списка литературы (приветствуются книги, статьи, патенты).

Требуется нумерация страниц.

У рисунков и таблиц должны быть названия.

Основной текст, раскрывающий суть темы должен содержать демонстрационный материал (рисунки, диаграммы, графики, схемы, фото).

В отчете должны быть приведены схема анализа ситуации, формулировка проблемы, схема "Шаг развития" с архитектурой продукта.

Файлы отчета и презентации загружаются в личный кабинет. Выступление с докладом на 10 минут.

Пример кейс-задачи:

АРКТИКА: ПРОБЛЕМЫ И РЕШЕНИЯ

Роль Арктики в развитии человечества не до конца осознана. Это одно из самых перспективных направлений разведки углеводородного сырья на планете. Запасы нефти и газа в Арктическом регионе очень велики. Их оценка на сегодня не совсем достоверна, поскольку сейсмо-разведочных работ проведено достаточно, а объемы поисково-разведочного бурения пока малы. То, что известно, позволяет предположить, что запасы углеводородного сырья на арктическом шельфе России составляют от 20 до 40 млрд т нефтяного эквивалента.

Площадь арктического шельфа — 4,1 млн кв. км, из них примерно половина перспективна в плане добычи нефти и газа. Территория огромна, и степень ее изученности пока недостаточна. Однако вся территория арктического шельфа России, перспективная в плане добычи нефти и газа, уже лицензирована: лицензии выданы на освоение площади в 1,38 млн кв. км. Большую часть лицензий получила компания «Роснефть» — ей предстоит освоить 1,09 млн кв. км.

Разведка в Арктическом регионе ведется с плавучих платформ, и ведется вполне успешно. Россия в ближайшие годы получит собственные платформы для нефтеразведки в Арктике — для этого уже заложены и развиваются два кластера: в Мурманске и в бухте Большой Камень, возле Владивостока («Звезда»). Однако это не отменяет консолидации международных усилий, которые следует направить на освоение арктических ресурсов. Огромный интерес к арктическим проектам проявляют Норвегия, Великобритания (максимальную активность проявляет компания «Бритиш Петролеум»), США, Франция, Германия, Италия, а также Китай, Япония и Южная Корея.

Освоению подлежит не только шельфовая зона Арктики, но и ее прибрежная часть, где есть огромное количество перспективных месторождений нефти и не менее перспективных залежей полезных ископаемых. Самый большой объект из числа месторождений углеводородного сырья на побережье Северного Ледовитого океана — Оленекское месторождение битумов. До сих пор из космоса хорошо просматривается это гигантское поле битума. Месторождение частично было разрушено, и верхние пласты выветрились. Нефть испарялась, остались битумы, но под слоем битумов, судя по данным разведки, находится легкая нефть. По своим масштабам Оленекское месторождение находится на уровне Самотлора (крупнейшее в России и шестое в мире месторождение нефти в Ханты-Мансийском автономном округе). Это объект, который требует исследований. Он близко расположен к трассе Севморпути, что добавляет ему перспективности. Проект, по масштабам капиталовложений и по своему духу, грандиозный.

Крупнейшая лицензия выдана компании «Лукойл» на разработку месторождения на восточно-таймырском участке суши, который примыкает к побережью моря Лаптевых. Там находятся весьма перспективные структуры, в первую очередь участок «Журавлиный», где компания собирается начать работать.

Здесь уместно упомянуть об эффективности вложений в Арктический регион. На примере участка «Журавлиный» можно говорить о том, что разработка подобных месторождений — дело непростое и затратное. Бурение, и особенно первые буровые скважины, очень дорого обходится. Но, учитывая перспективность «Журавлиного», ресурсы, которые будут там получены, и возможности их применения непосредственно на месте, разрабатывать участок необходимо. Нефть и газ оттуда можно вывезти, действуя по классической модели, но есть и другой вид деятельности, куда более перспективный — это бункеровка судов. Из всей нефтяной деятельности бункеровка — самая выгодная. Если посчитать количество судов, которые в перспективе будут перевозить 80 млн т грузов по Севморпути, то точки по бункеровке судов будут приносить колоссальные доходы. Освоение арктического шельфа и побережья Северного Ледовитого океана — один из тех величайших проектов, которые в одиночку не осилит ни одно государство: слишком наукоемкими, капиталоемкими и трудоемкими являются задачи. Необходима консолидация усилий — лишь в этом случае следует ждать успеха. Для максимально эффективного освоения таких проектов человечество должно полностью объединиться.

При этом проблемы освоения северных территорий России многочисленны и масштабны. Помимо собственно финансовых и производственных сложностей, следует учитывать отдаленность территорий, суровый климат, нехватку квалифицированных кадров и еще целый ряд сопутствующих факторов.

То стужа, то жара

Работа в условиях Крайнего Севера, разумеется, не сказка. Достаточно взять хотя бы температуры, как на Ямале. Зимой они достигают -50°C . Летом же, напротив, по $+35^{\circ}\text{C}$, причем еще и с постоянной грязью и мошкой. Потому-то и проблема кадров стоит довольно остро.

«Очень не хватает профессионалов, которые массово покидают северные территории, – отмечает заместитель генерального директора АО «Беломортранс» Сергей Колягин. – Но мы не опускаем рук и активно привлекаем людей на вахту, уделяя большое внимание их обучению».

Вялость и инфантильность населения России, к сожалению, повсеместна. Есть компании, которые только на период обучения предлагают стипендию в размере 40 тыс. руб., однако желающих переобучиться и отправиться на заработки в Арктику катастрофически мало.

«За исключением, пожалуй, Норильска и Дудинки, где есть круглогодичное производство и обеспечена нормальная жизнедеятельность, все остальное нужно развивать вахтенным методом», – считает директор по направлению аналитика и логистика ООО «Морстройтехнология» Александр Головизнин.

Как решить кадровую проблему в условиях Арктики?

Тестирование.

Перечень вопросов (задач, заданий, тем, комплекта тестовых заданий):

Вопросы открытого типа.

Напишите ответ на вопрос.

Геология

1. В каких типах горных пород выявлено подавляющее большинство месторождений нефти? (В осадочных).
2. Как называется категория, отражающая предварительно разведанные запасы полезных ископаемых? (Категория В).
3. Как называется часть природного резервуара, имеющего непроницаемые препятствия для дальнейшей миграции нефти и газа, в котором соответственно могут накапливаться нефть и газ? (Ловушка).

Бурение

1. Из каких трех обязательных колонн состоит типовая конструкция нефтяной скважины? (Направление, кондуктор, эксплуатационная колонна).
2. Что такое длина скважины? (Расстояние от устья до забоя по оси ствола).
3. Как называется замена бурового раствора, заполняющего ствол скважины после бурения? (Промывка)

Добыча

1. Как расшифровывается ППД? (Поддержание пластового давления).
2. Как называются скважины, которые служат для получения нефти и газа из недр? (Эксплуатационные).
3. Назовите четыре основных процесса промысловой подготовки нефти. (Дегазация, обезвоживание, обессоливание и стабилизация).

Переработка

1. Как называется уфимский нефтеперерабатывающий завод, который был введен в эксплуатацию последним из трех? (Уфанефтехим).
2. Как называется индекс технологической сложности НПЗ? (Индекс Нельсона).
3. Сколько составляет средняя глубина переработки нефти в России по итогам 2016 года? (79%).

Энергетика

1. Какой источник энергии используется на ледоколах, подводных лодках и в космических кораблях? (Атомная энергия).
2. Какой источник энергии использует установка, расположенная в Туймазинском районе РБ около деревни Тюпкильды? (Ветер).
3. Назовите страну, в которой почти 100% энергии получается из возобновляемых источников энергии. (Исландия).

Газ

1. Какой углеводород составляет основную часть природного газа? (Метан).
2. Как называется российское супергигантское газовое месторождение, третье в мире по величине газовых запасов (Уренгойское).
3. Назовите тройку стран, обладающих крупнейшими запасами природного газа? (Россия, Иран, Катар).

Транспорт нефти и газа

1. Какая компания является крупнейшим оператором российских газопроводов? (Газпром).
2. Как называется нефтепровод протяженностью свыше 50 км и диаметром от 219 до 1220 мм включительно? (Магистральный нефтепровод).
3. Как называется нефтепровод - крупнейшая экспортная магистраль России? (Дружба).

Аннотация к рабочей программе дисциплины (49838)Проектная мастерская "Карьерная навигация"

Направление подготовки (специальность): 09.03.01 Информатика и вычислительная техника

Направленность: профиль«Технологии искусственного интеллекта в нефтегазовой отрасли»

Уровень высшего образования: бакалавриат

Форма обучения: очная;

Кафедра, обеспечивающая преподавание дисциплины: Управление развития образования (УРО);

Компетенции, формируемые в результате освоения дисциплины

УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде:

-УК-3.3. Корректно выполняет свою роль в командной работе, использует методы социальной коммуникации при работе в команде

ПК-10-БПО09 Способен инициировать и организовывать работу над проектом, принимать участие в управлении проектами и формировать обоснованные решения в соответствии с профессиональной деятельностью:

-ПК-10.1 Демонстрирует способность работать в проектной команде и осуществлять коммуникацию в соответствии с профессиональной деятельностью

Результат обучения

Знать:

УК-3-1 типы командных ролей по Белбину и свою роль в команде

ПК-10-БПО09-1 методы и принципы эффективного командообразования, виды и способы коммуникаций в команде

Уметь:

УК-3-1 определять роли членов команды, проводить анализ командной работы

ПК-10-БПО09-1 работать в проектной команде, выстраивать эффективное общение с другими членами команды с применением современных инструментов коммуникации

Владеть:

УК-3-1 навыками организации работы команды

ПК-10-БПО09-1 навыками формирования проектной команды и выстраивания межличностных отношений в команде для развития профессиональных навыков

Краткая характеристика дисциплины

Деловая карьера; Индивидуальное управление деловой карьерой;

Трудоёмкость (з.е. / часы)

1 з.е. (36час)

Вид промежуточной аттестации

диф.зачет;

Разработчик(и):

_____ ст. преподаватель Сиргалина Гульназ Тагировна

СОГЛАСОВАНО

Заведующий кафедрой ВТИК_____..