

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

УТВЕРЖДАЮ

Директор СЛФЛ

_____Н.Н. Лунева
(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;заочная;**

Кафедра, обеспечивающая преподавание дисциплины: **Информационных технологий (ИнТех);**

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

Салават 2023

Рабочую программу дисциплины разработал(и):

_____ кандидат исторических наук, доцент Кузенко С.Е.

Рецензент

_____ кандидат исторических наук, доцент Киреева Н.А.

Рабочая программа дисциплины рассмотрена и одобрена на заседании кафедры Информационных технологий (ИнТех);, обеспечивающей преподавание дисциплины 29.05.2023, протокол №6.

Заведующий кафедрой

Информационных технологий (ИнТех) _____ Т.М. Левина

СОГЛАСОВАНО

Заведующий кафедрой ИнТех _____ Т.М. Левина

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	

Форма обучения: заочная

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

2. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины

№ пп.	Формируемые компетенции	Шифр/индекс компетенции
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: основные приемы и нормы социального взаимодействия в команде; командные роли по Белбину, роли креативной стратегии Уолта Диснея, особенности организации профессиональных команд
		У(УК-3)	Уметь: применять основные методы и нормы социального взаимодействия для реализации своей роли и взаимодействия внутри команды
		В(УК-3)	Владеть: методами и приемами социального взаимодействия и работы в команде
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 формирования и специфики научной команды
		У(ПК-10-БПО09)	Уметь:

Шифр компетенции	Индикаторы достижения компетенций	Шифр результата обучения	Результат обучения
		БПО09)	работать в научном коллективе и выстраивать эффективное общение с другими членами коллектива / команды, используя современные инструменты 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 проек-	0												

та или курсовой работы													
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											

Форма обучения: заочная

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:	6		6										
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)	4		4										
Самостоятельная работа обучающихся (СРО), всего в том числе: (указать конкретный вид СРО)	30		30										
выполнение и подготовка к защите курсового проекта или курсовой работы	0												
выполнение и подготовка	0												

к защите РГР работы, реферата, патентных исследований, аналитических исследований и т.п													
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)	30		30										
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	(ПД)Профессии будущего: сложности в выстраивании профессионального пути	1		10		4	14	З(УК-3) У(УК-3) В(УК-3)
2	(ПД)Стань дизайнером своей жизни	1		14		6	20	З(ПК-10-БПО09) У(ПК-10-БПО09) В(ПК-10-БПО09)
	ИТОГО:			24		10	34	

Форма обучения: заочная

(раздела)Номер темы	Название темы (раздела)	Семестр	Трудоемкость, часы					Шифр результата обучения
			Л	ПЗ	ЛР	СРО	Всего	
1	(ПД)Профессии будущего: сложности в выстраивании профессионального пути	2		2		14	16	З(УК-3) У(УК-3) В(УК-3)
2	(ПД)Стань дизайнером своей жизни	2		2		16	18	З(ПК-10-БПО09) У(ПК-10-БПО09) В(ПК-10-БПО09)
ИТОГО:				4		30	34	

4.4. Перечень практических занятий

Номер раздела	№ ПЗ	Тема практического занятия	Трудоемкость, часы		
			очная	очно-заочная	заочная
1-(ПД)Профессии будущего: сложности в выстраивании профессионального пути	1	"Нефтегаз" для вас. Сферы нефтегазового бизнеса: Геология и геофизика: разработка и применение методов ИИ для интерпретации сейсмических данных, построения геологических моделей месторо-	6		

		ждений, оценки запасов углеводородов и рисков бурения. Бурение: разработка и применение методов ИИ для оптимизации параметров бурения, контроля качества буровых растворов, диагностики состояния скважин и оборудования, предотвращения аварийных ситуаций. Добыча: разработка и применение методов ИИ для мониторинга и управления процессом добычи, анализа данных с датчиков и телеметрии, определения оптимальных режимов эксплуатации скважин и месторождений. Переработка: разработка и применение методов ИИ для моделирования и оптимизации технологических процессов переработки углеводородов, контроля качества продукции, управления энергопотреблением и выбросами. Транспортировка: разработка и применение методов ИИ для планирования и координации логисти-			
--	--	--	--	--	--

		ки транспортировки углеводородов по трубопроводам, железным дорогам и морским путям, обнаружения утечек и повреждений трубопроводов, предсказания спроса и цен на рынке.			
1-(ПД)Профессии будущего: сложности в выстраивании профессионального пути	2	Кейсы использования искусственного интеллекта в нефтегазовой отрасли Кейсы международных компаний Прогнозирование добычи нефти [BP uses AI to forecast Oil and Gas reservoir performance, www] Оптимизация месторождений [Shell deploys AI in permian basin to optimize Oil and Gas production, www] Оптимизация месторождений [AI and Big Data, www] Предсказание отказов оборудования [Baker Hughes, www] КАК ИСКУССТВЕННЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ «КАЧАЕТ» НЕФТЕДОБЫЧУ [https://siriusmag.ru/articles/1805-kak-iskusstvennyj-intellekt-kacaet-neftedobycu/]	4		2
2-(ПД)Стань дизайнером своей жизни	1	Делай то, для чего рожден Определение типа личности	4		

		Практические советы по поиску работы Сильные и слабые стороны каждого типа личности.			
2-(ПД)Стань дизайнером своей жизни	2	Атлас профессий: навыки будущего Мини-лекция «Атлас профессий: навыки будущего». Выбор профессии. Анализ учебного плана и навыков по выбранным профессиям. Предложения по дополнению учебного плана. Развитие профессиональных и "гибких" навыков для будущей профессии. Деловая игра "Прием на работу"	4		
2-(ПД)Стань дизайнером своей жизни	3	Планирование собственной карьеры Составьте план карьеры инженера. Подробно представьте, опишите или нарисуйте, какой будет ваша жизнь. Сколько свободного времени планируете проводить с семьей, где хотите жить, чего достигать, куда тратить деньги. Оцените свой план по критериям: удовлетворенность будущим наличие ресурса для реализации задуманного (деньги, навыки, связи) реальность	4		2

		плана насколько ваша личная жизнь, работа и досуг будут связаны между собой. Определите, какие навыки вам будут необходимы для карьерного продвижения в вашей будущей профессии и как вы их будете формировать.			
2-(ПД)Стань дизайнером своей жизни	4	Защита проектов Защита разработанного проекта, презентация работы	2		
-		ИТОГО:	24		4

4.5. Виды СРО

Номер раздела	Вид СРО	Трудоемкость, часы		
		очная	очно-заочная	заочная
1-(ПД)Профессии будущего: сложности в выстраивании профессионального пути	самостоятельная проектная деятельность (СПД)	4		14
2-(ПД)Стань дизайнером своей жизни	самостоятельная проектная деятельность (СПД)	6		16
-	ИТОГО:	10		30

Темы для самостоятельной работы обучающихся

Раздел 1. (ПД)Профессии будущего: сложности в выстраивании профессионального пути

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. (ПД)Стань дизайнером своей жизни

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
Журнал «Общественные науки и современность» (ОНС)	http://ecsocman.hse.ru/ons/
Журнал Социально-гуманитарные знания	http://socgum-zhurnal.ru/
Научная электронная библиотека eLibrary	http://elibrary.ru/
Научная электронная библиотека «КиберЛенинка»	http://cyberleninka.ru/
Национальный Открытый Университет "ИНТУИТ"	https://www.intuit.ru
ЭБС Znanium.com	http://znanium.com/
ЭБС Лань	https://e.lanbook.com/
ЭБС Национальная электронная библиотека	https://rusneb.ru/
ЭБС «Университетская библиотека онлайн»	https://biblioclub.ru/
Электронная библиотека УГНТУ	http://www.bibl.rusoil.net
Электронная библиотечная система Ассоциации	http://e-library.ufa-rb.ru/
Энциклопедия эпистемологии и философии науки	http://epistemology_of_science.academic.ru/

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	Учебный-112	Шкаф(ы) для хранения	Помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования
2	Учебный-215	Доска электронная Hitachi FX-77WD и стойка; Компьютер в сборе; Проектор PLUS U7-137SF W1-F1; Столы, стулья	Учебная аудитория для проведения групповых и индивидуальных консультаций
3	Учебный-310	Компьютер в сборе PowerCool (AMD Ryzen 5 1600X/ASRock A320M-DVS/8Gb2666/1Tb/GT710/PowerCool600W/LG 21.5" 22MK430H-B/Oklick 90M/CBR CM 104) - 20 шт; 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	Microsoft Office Professional Plus	Дата выдачи лицензии 23.11.2020, Поставщик: ООО «Компарекс»
2	Microsoft Office	Дата выдачи лицензии 01.01.2007
3	Office Professional Plus	Дата выдачи лицензии 29.09.2019, Поставщик: АО «СофтЛайн Трейд»
4	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;заочная;Кафедра, обеспечивающая преподавание дисциплины: Информационных технологий (ИнТех);

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		2	Резник, С. Д. Карьерный менеджмент : учебное пособие / С. Д. Резник, И. А. Игошина, А. Е. Черников ; под общ. ред. д-ра экон. наук, проф. С. Д. Резника. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2023. — 196 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). — DOI 10.12737/1898406. - ISBN 978-5-16-017943-8. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1898406	1	http://www.znanium.com	1.00

Основная литература	Для проектной деятельности;	1		2	Как управлять своей карьерой / пер. с англ. - Москва : Альпина Паблишер, 2020. - 244 с. - (Гид HBR). - ISBN 978-5-9614-3795-9. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1220241 (дата обращения: 13.11.2023). – Режим доступа: по подписке.	41	http://www.znanium.com	1.00
Дополнительная литература	Для проектной деятельности;	1		2	Юртаева, Н. И. Проектирование карьерного роста : учебно-методическое пособие / Н. И. Юртаева. - Казань : КНИТУ, 2019. - 100 с. - ISBN 978-5-7882-2628-6. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1897711	11	http://www.znanium.com	1.00
Примечание – Графы 1-5,8 заполняются кафедрой, графы 7 и 9 - библиотекой								

Составил:

_____ кандидат исторических наук, доцент Кузенко С.Е.

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;заочная;

Кафедра, обеспечивающая преподавание дисциплины: Информационных технологий (ИнТех);

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		2	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:

_____ кандидат исторических наук, доцент Кузенко С.Е.

Год приема 2023 г.

Приложение Б

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

УТВЕРЖДАЮ

Директор СЛФЛ

_____ Н.Н. Лунева
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;заочная;

Кафедра, обеспечивающая преподавание дисциплины: Информационных технологий (ИнТех);

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

Салават 2023

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

_____ кандидат исторических наук, доцент Кузенко С.Е.

—
Рецензент

_____ кандидат исторических наук, доцент Киреева Н.А.

—

ФОС по текущей успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине рассмотрен и одобрен на заседании кафедры Информационных технологий (ИнТех);, обеспечивающей преподавание дисциплины 29.05.2023, протокол №6.

Заведующий кафедрой Информационных технологий (ИнТех);_____ Т.М. Левина

СОГЛАСОВАНО

Заведующий кафедрой ИнТех _____ Т.М. Левина

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	(ПД)Профессии будущего: сложности в выстраивании профессионального пути	В(УК-3)	основные приемы и нормы социального взаимодействия в команде; командные роли по Белбину, роли креативной стратегии Уолта Диснея, особенности организации профессиональных команд	УК-3.3. Корректно выполняет свою роль в командной работе, использует методы социальной коммуникации при работе в команде	выбирает задачу в соответствии со своей командной ролью	Кейс-задача Компьютерное тестирование Письменный и устный опрос
		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	Деловая и/или ролевая игра Кейс-задача Компьютерное тестирование Письменный и устный опрос
		У(УК-3)		УК-3.3. Корректно выполняет свою роль в командной работе, использует	организует процесс работы научного коллектива	Кейс-задача Компью-

				зует методы социальной коммуникации при работе в команде		терное тестирование Письменный и устный опрос
4	(ПД)Стань дизайнером своей жизни	В(ПК-10-БПО09)	методы и принципы. эта формирования и специфики научной команды	ПК-10.1 Демонстрирует способность работать в проектной команде и осуществлять коммуникацию в соответствии с профессиональной деятельностью	демонстрирует навык создания эффективной команды,	Кейс-задача Письменный и устный опрос
		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 Компьютерное тестирование Письменный и устный опрос

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-ориентированных задач путем игрового моделирования реальной проблемной ситуации. Позволяет оценивать умение анализировать и решать типичные профессиональные задачи.	Тема (проблема), концепция, роли и ожидаемый результат по каждой игре.	оценка <i>«отлично»</i> выставляется обучающемуся, если обучающемуся, если демонстрируется высокий уровень владения умениями и навыками, отрабатываемыми на занятии, то есть студенты действуют самостоятельно и творчески, опираясь на полученные теоретические знания оценка <i>«хорошо»</i> выставляется обучающемуся, если демонстрируется достаточно хороший уровень владения умениями и навыками, отрабатываемыми на занятии, то есть студенты действуют самостоятельно, но при этом опираются на указания педагога или товарищей, демонстрируют знание теоретического материала по теме оценка <i>«удовлетворительно»</i> выставляется обучающемуся, если демонстрируется средний уровень владения умениями и навыками, отрабатываемыми на занятии, то есть студенты действуют несамостоятельно, так как имеется пробел теоретических знаний, навыки и умения отрабатываются по ходу деловой игры оценка <i>«неудовлетворительно»</i> выставляется обучающемуся, если совершенно не владеют умениями и навыками, отрабатываемыми на занятии, не проявляют никакой активности в овладении ими <i>«зачтено»</i> выставляется обучающемуся, если демонстрируется высокий, хороший или средний уровень владения умениями и навыками, отрабатываемыми на занятии, но допускается что студенты действуют несамостоятельно, так как имеется пробел теоретических знаний, навыки и умения отрабатываются по ходу деловой игры <i>«незачтено»</i> выставляется обучающемуся, если совершенно не владеют умениями и навыками, отрабатываемыми на занятии, не проявляют никакой активности в овладении ими оценка <i>«отлично»</i> выставляется обучающемуся, если задание (решение ситуационной задачи) выполнено на высоком прак-
2	Кейс-задача	Проблемное задание, в котором	Задания для решения кейс-	

		обучающимся предлагается осмыслить реальную профессионально-ориентированную ситуацию. Метод case-study (конкретных ситуаций) прививает умение выслушивать и учитывать различные точки зрения, аргументировать свою позицию. Обучающиеся учатся работать в команде и находить наиболее рациональное решение поставленной проблемы.	задачи.	тическом уровне; имеет внутреннее единство, материал изложен логически последовательно. Ситуация рассмотрена студентом с различных позиций. Ответы на вопросы ситуационных задач даны аргументировано, сделаны обоснованные выводы по задаче со ссылкой на соответствующий теоретический материал оценка «хорошо» выставляется обучающемуся, если задание (решение ситуационной задачи) выполнено на хорошем практическом уровне, но имеет отдельные недостатки: сформулированные выводы требуют дополнительной аргументации; присутствуют существенные противоречия; при этом работа имеет внутреннее единство; материал излагается логично и последовательно; задание в целом выполнено; работа в целом отвечает требованиям надлежащего оформления, но в ней присутствуют незначительные отступления. Ситуация рассмотрена студентом с различных позиций. Ответы на вопросы ситуационных задач даны аргументировано, сделаны обоснованные выводы по задаче оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, если задание (решение ситуационной задачи) выполнено на практическом уровне, который позволяет судить о наличии у студента знаний по данной проблеме. но выводы сформулированы неясно и не аргументированы, присутствуют существенные противоречия; нарушено единство, логика изложения материала, использован материал, частично или полностью утративший свое значение; работа выполнена с нарушением требований надлежащего оформления. оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, если задание (решение ситуационной задачи) выполнено на невысоком практическом уровне, который позволяет судить об отсутствии у студента необходимых знаний по проблеме анализа разногласий и конфликтов в межкультурной коммуникации; выводы не сформулированы, отсутствуют аргументация, единство, логика изложения материала; использован материал без ссылки на источник, на основе которого было выполнено задание; тема задания не раскрыта; работа не соответствует требованиям надлежащего оформления. «зачтено» выставляется обучающемуся, если задание вы-
--	--	--	----------------	--

				полнено на оценку "отлично", "хорошо", "удовлетворительно" «незачтено» выставляется обучающемуся, если задание (решение ситуационной задачи) выполнено на невысоком практическом уровне, который позволяет судить об отсутствии у студента необходимых знаний по проблеме анализа разногласий и конфликтов в межкультурной коммуникации; выводы не сформулированы, отсутствуют аргументация, единство, логика изложения материала; использован материал без ссылки на источник, на основе которого было выполнено задание; тема задания не раскрыта; работа не соответствует требованиям надлежащего оформления
3	Компьютерное тестирование	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося	Фонд тестовых заданий	оценка «отлично» выставляется обучающемуся, если правильных ответов от 100% до 95% оценка «хорошо» выставляется обучающемуся, если правильных ответов от 94 % до 80% оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, если правильных ответов от 79% до 60% оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, если правильных ответов менее 60% «зачтено» выставляется обучающемуся, если правильных ответов более 60% «незачтено» выставляется обучающемуся, если правильных ответов менее 60%
4	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 он владеет знаниями предмета в полном объеме учебной программы, достаточно глубоко осмысливает дисциплину; самостоятельно, в логической последовательности и исчерпывающе отвечает на все вопросы, подчеркивая при этом самое существенное, анализирует, сравнивает, классифицирует, обобщает, конкретизирует и систематизирует изученный материал, выделяет в нем главное: устанавливать причинно-следственные связи; четко формирует ответы, увязывает теоретические аспекты предмета с задачами практического характера оценка «хорошо» выставляется обучающемуся, если он владеет знаниями дисциплины почти в полном объеме программы (имеются пробелы знаний только в некоторых, особенно сложных разделах); самостоятельно и отчасти при наводящих вопросах дает полноценные ответы; не всегда выделяет наиболее существенное, не допускает вместе с тем серьезных ошибок в ответах; умеет делать логические выводы оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, если владеет основным объемом знаний по дисциплине; про-

				являет затруднения в самостоятельных ответах, оперирует неточными формулировками; в процессе ответов допускаются ошибки по существу вопросов. Способен решать лишь наиболее легкие задачи, владеет только обязательным минимумом методов исследований оценка «<i>неудовлетворительно</i>» выставляется обучающемуся, если выставляется обучающемуся, если не освоен обязательный минимум знаний предмета, не способен ответить на вопросы даже при дополнительных наводящих вопросах «<i>зачтено</i>» выставляется обучающемуся, если задание выполнено на оценку "отлично", "хорошо", "удовлетворительно «<i>незачтено</i>» выставляется обучающемуся, если выставляется обучающемуся, если не освоен обязательный минимум знаний предмета, не способен ответить на вопросы даже при дополнительных наводящих вопросах
--	--	--	--	---

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. Команда проекта

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

2. Карьера (итал. *carriera* — бег, жизненный путь, поприще, от лат. *carrus* — телега, повозка) — про-вижение 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 исправлять 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.

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

Деловая и/или ролевая игра.

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

Деловая игра «Прием на работу»

Цель: рассмотреть процедуру приема на работу, рассмотреть процедуру поиска работы; познакомиться с организационно-нормативными документами, сопровождающими эти процессы.

Подготовительный этап

1. Рассмотреть типовую процедуру приема на работу.
 2. Выбрать организацию и должность.
 3. Определить роли путем жеребьевки (3 соискателя, 2-3 сотрудника отдела персонала, 1-2 наблюдателя).
 4. Раздать участникам инструкции и необходимые документы.
- Процедура приема на работу состоит из нескольких этапов:

1. Описание работы.
 2. Определение требований к кандидатам.
 3. Определение цели поиска.
 4. Определение источников набора.
 5. Распространение информации о вакансиях.
 6. Предварительный отбор кандидатов на основе анализа резюме.
 7. Собеседование с отобранными кандидатами.
 8. Проверка информации о кандидатах.
 9. Повторное собеседование при необходимости.
 10. Принятие решения о приеме.
 11. Информирование отобранного кандидата.
 12. Информирование отвергнутых кандидатов.
 13. Определение и реализация программы адаптации новичка.
- Инструкция отделу персонала

Цель: отобрать подходящего кандидата на должность.

1. Разработать личностную спецификацию, содержащую требования к работнику, претендующему на данную должность (составить «идеальную» модель работника). Личностная спецификация заполняется на ту должность, по которой будет объявлен конкурс.
 2. Составить объявление о вакантной должности для публикации в СМИ.
 3. Разработать форму анкеты кандидата на вакантную должность.
 4. Выработать стратегию проведения собеседования, которая включает три элемента:
 - установление контакта с претендентом для создания доверительных, откровенных отношений;
 - подготовка содержания собеседования, т. е. тех вопросов, которые должны быть заданы претенденту;
 - управление процессом собеседования.
 5. Продумать организацию пространственной среды для проведения беседы.
 6. Провести собеседование с каждым кандидатом.
 7. Принять решение о выборе одного кандидата на должность. Свое решение обосновать (заполнить протокол).
- Время на подготовку — 40 минут.

Проведение собеседования — 15 минут на каждого претендента.

Обсуждение кандидатур и принятие решения — 5 минут.

Кейс-задача.

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

У BP (British Petroleum) появился новый инструмент искусственного интеллекта для детализации данных – и это способствует принятию более разумных решений

Глубоко под Землей, во многих случаях на глубине нескольких миль, в запечатанных камнями карманах хранятся зарытые сокровища.

Эти залежи углеводородов насыщены органическими соединениями, которые заставляют мир вращаться. Когда содержимое извлекается и очищается, получающиеся нефть и газ помогают освещать города, перевозить людей и управлять промышленностью.

Для некоторых инженеров ВР Задача номер один - определить местонахождение резервуаров. Задача номер два - точно предсказать, какой процент углеводородов можно извлечь, также известный как “коэффициент извлечения”.

Традиционно эта задача была итеративной, ресурсоемкой и могла содержать элемент предвзятости со стороны человека. Специалисты по обработке данных, используя свои собственные знания и опыт, могут опробовать шесть или семь различных алгоритмов в процессе разработки наилучшей модели прогнозирования. Это может занять недели.

Но, используя службу машинного обучения Azure, ВР работает над сокращением времени, необходимого для точного определения моделей прогнозирования, одновременно повышая производительность своих специалистов по обработке данных. Автоматизированное машинное обучение позволяет заказчикам определять сквозной конвейер машинного обучения для решения любой проблемы.

Недавно Transform встретился с Манишем Наиком, директором ВР по цифровым инновациям, в его лондонском офисе, чтобы узнать больше о новом методе детализации данных компании.

ТРАНСФОРМАЦИЯ: Какую пользу ВР получает от улучшения своих прогнозов коэффициента восстановления?

МАНИШ НАИК: Прогнозирование коэффициента восстановления на основе базовых данных является важнейшим видом деятельности – основой для принятия компанией ключевых решений, которые потенциально стоят миллиарды долларов. Эти данные обширны и сложны, они включают сотни геологических свойств или особенностей.

В дополнение к текущим способам прогнозирования, которые, как правило, требуют некоторого качественного вклада, мы решили изучить машинное обучение, чтобы посмотреть, сможем ли мы улучшить прогнозирование. Мы стремились ответить на эти вопросы: можем ли мы улучшить качество прогнозирования? Можем ли мы частично устранить предвзятость человека?

TRANSFORM: Как ваши специалисты по обработке данных используют автоматизированное машинное обучение?

НАИК: Они дают ему широкое направление. С помощью одной строки кода он выполняет различные алгоритмы в семействе прогнозов и различные комбинации параметров (или переменных), которые ранее ученые тестировали вручную. Здесь проявляется мощь облака. Результаты сопоставимы с тем, что получили специалисты по обработке данных.

TRANSFORM: одна строка кода, вау. Сколько времени это им экономит?

НАИК: В зависимости от объема данных, типа деятельности – такой как прогнозирование или классификация - и семейства алгоритмов, автоматизированное машинное обучение потенциально может сократить время от недель до дней или от дней до часов.

ТРАНСФОРМАЦИЯ: Как часто модель прогнозирования, разработанная ВР для коэффициента восстановления, в настоящее время используется в компании?

НАИК: Эта модель находится в производстве и ежедневно используется сотнями специалистов ВР по всему миру.

ТРАНСФОРМАЦИЯ: Поскольку автоматизированное машинное обучение становится основным инструментом для специалистов ВР по обработке данных, каковы более крупные потенциальные выгоды для компании?

НАИК: Это сделает специалистов по обработке данных более продуктивными, что означает более быстрое время вывода на рынок проектов машинного обучения (ML)

И по мере того, как специалисты по обработке данных продолжают все больше и больше использовать автоматизированное машинное обучение, у них будет расти доверие к предоставляемым им результатам. Это может стать отправной точкой для работы наших специалистов по обработке данных. В будущем это станет частью надежного процесса бенчмаркинга для всех проектов ML, что повысит качество.

ТРАНСФОРМАЦИЯ: В более широком смысле, каким образом искусственный интеллект (ИИ) и облако, по вашему мнению, еще больше изменят нефтегазовую отрасль?

НАИК: Нефтегазовые компании по всей цепочке создания стоимости – от разведки до розничной торговли – генерируют значительные объемы данных. Это означает, что существует множество возможностей использовать эти данные с помощью искусственного интеллекта, ML и облачных технологий.

В целом, у этих технологий есть значительный потенциал для повышения эффективности нашей деятельности и принятия более качественных, точных и обоснованных решений.

Какой инструмент искусственного интеллекта способствует принятию более разумных решений ?

<https://e-plus.media/technologies/sokol-vityaz-i-sahalin-chem-otlichayutsya-sorta-nefti/>

Компьютерное тестирование.

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

Номер:## 49838.1.1.1.1.0(1)

Задание: Назовите наиболее распространенный способ добычи нефти

Ответы:

- насосный
- фонтанный
- газлифтный

Номер:##49838.1.1.2.2.1.0(2)

Задание: На какие категории делятся газовые месторождения?

Ответы:

- газоконденсатные
- чисто газовые
- естественные
- фонтанные

Номер:##49838.1.1.2.3.1.0(1)

Задание: Нефть - это

Ответы:

- горючая маслянистая жидкость, преимущественно темного цвета, представляет собой смесь различных углеводов
- жидкость, преимущественно светлого цвета, представляет собой смесь различных неорганических соединений
- маслянистая жидкость, преимущественно темного цвета, представляет собой смесь различных углеводов
- горючая маслянистая жидкость, преимущественно зеленого цвета, представляет собой смесь различных углеводородов

Номер:##49838.1.1.1.4.1.0(1)

Задание: Назовите обычный способ добычи природного газа

Ответы:

- фонтанный
- насосный
- газлифтный

Номер:##49838.1.1.2.5.1.0(4)

Задание: Назовите виды месторождений

Ответы:

- нефтяные
- газоконденсатные
- газонефтяные

- водонефтяные

Номер:##49838.1.1.2.6.1.0(1)

Задание: Какую задачу решает алгоритм машинного обучения "линейная регрессия"?

Ответы:

- прогнозирование вещественных значений
- классификацию
- кластеризацию
- обнаружение аномалий

Номер:##49838.1.1.2.7.1.0(1)

Задание: Какие основные подходы существуют в области ИИ?

Ответы:

- подход к ИИ, основанный на машинном обучении
- подход к ИИ, основанный на данных
- подход к ИИ, основанный на моделировании
- подход к ИИ, основанный на правилах

Номер:##49838.1.1.1.8.1.0(1)

Задание: Что такое нейронные сети?

Ответы:

Нейронные сети – это алгоритмы, используемые для решения задач классификации и регрессии

Нейронные сети – это алгоритмы, используемые для решения задач

Нейронные сети – это алгоритмы, используемые для решения задач регрессии

Нейронные сети – это модели, основанные на биологических принципах работы мозга

Номер:##49838.1.1.1.9.1.0(1)

Задание: Какой компанией был разработан первый персональный компьютер?

Ответы:

- Apple
- IBM
- Intel
- Microsoft

Номер:##49838.1.1.2.10.1.0(1)

Задание: Что такое искусственный интеллект?

Ответы:

- искусственный интеллект – это наука о создании машин, которые умеют мыслить как человек
- искусственный интеллект – это искусственное образование интеллектуальных способностей у машин
- искусственный интеллект – это программное обеспечение, которое позволяет машинам исполнять задачи, как будто они работают на интеллектуальном уровне.
- искусственный интеллект – это наука о поведении машин

Номер:##49838.2.1.2.1.1.0(1)

Задание: Группа наиболее ярко выраженных черт личности, чрезмерное усиление от дельных черт характера, при котором наблюдаются не выходящие за пределы нормы отклонения в психологии и поведении человека, граничащие с патологией, – это ...

Ответы:

- акцентуация характера
- психотип личности
- гибкие навыки

- профессиональные навыки

Номер:##49838.2.1.1.2.1.0(1)

Задание: Это документ-навигатор в сфере профессий, включающий в себя указание на устаревающие профессии, на профессии будущего, а также учебные заведения, в которых можно их можно получить

Ответы:

- Атлас новых профессий
- Атлас профессий будущего
- Каталог новых профессий
- Каталог профессий будущего

Номер:##49838.2.1.2.3.1.0(1)

Задание: Компетенции, не являющиеся остро необходимыми, но очень желательные для соискателей и создающие им конкурентные преимущества

Ответы:

- Гибкие компетенции
- Профессиональные компетенции
- Метакомпетенции
- Мегакомпетенции

Номер:##49838.2.1.2.4.1.0(1)

Задание: Профессиональные и личностные компетенции, без которых соискатель не будет рассматриваться как кандидат на должность

Ответы:

- Профессиональные компетенции
- Метакомпетенции
- Мегакомпетенции
- Гибкие компетенции

Номер:##49838.2.1.1.5.1.0(1)

Задание: Резюме, которое используется для освещения особых достижений, в то же время в таком резюме сохраняется хронологическая последовательность изложения трудового стажа и образования

Ответы:

- хронологически-функциональное резюме
- целевое резюме
- профессиональное резюме
- функциональное резюме
- универсальное резюме

Номер:##49838.2.1.1.6.1.0(1)

Задание: Резюме, которое используется для освещения особых достижений, в то же время в таком резюме сохраняется хронологическая последовательность изложения трудового стажа и образования

Ответы:

- целевое резюме
- профессиональное резюме
- функциональное резюме
- универсальное резюме
- хронологически-функциональное резюме

Номер:##49838.2.1.2.7.1.0(2)

Задание: Работники проходят в процессе своей профессиональной деятельности в одной организации следующие стадии развития: обучение, поступление на работу, профессиональный рост, поддержка и развитие индивидуальных профессиональных способностей, уход на пенсию. В данном случае можно говорить о... карьере

Ответы:

- внутриорганизационной
- ступенчатой
- специализированной
- межорганизационной
- скрытной

Номер:##49838.2.1.2.8.1.0(1)

Задание: Карьерная среда - это:

Ответы:

- единство необходимых и достаточных условий, созданных в организации для управления карьерой персонала
- результат логически связанной последовательности этапов развития персонала в условиях организации
- относительно обособленная совокупность должностей должностной структуры, задающей необходимые условия для реализации профессионального опыта персонала
- освоенная работником область общественной практики и, прежде всего, одного из видов профессиональной деятельности, представленной в субъективированных формах труда

Номер:##49838.2.1.2.9.1.0(4)

Задание: Достаточными условиями карьерной среды являются:

Ответы:

- наличие объекта управления карьерой, то есть состава персонала, способного к развитию
- наличие системы механизмов, техники и технологии управления карьерой
- готовность персонала воспринимать технологии управления карьерой
- наличие действенных материальных и моральных стимулов профессионального роста
- относительно обособленная совокупность должностей должностной структуры, задающей необходимые условия для реализации профессионального опыта персонала

Номер:##49838.2.1.1.10.1.0(1)

Задание: Точечный ориентир карьеры - это

Ответы:

- интерес или ценность, от которых человек не откажется, если необходимо сделать выбор
- высший пост, существующий в конкретной рассматриваемой организации
- количество потенциально вакантных позиций на высшем уровне иерархии по отношению к предыдущему уровню
- степень удовлетворенности карьерой

ВСЕ ПРАВИЛЬНЫЕ ОТВЕТЫ ПЕРВЫЕ

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;заочная;

Кафедра, обеспечивающая преподавание дисциплины: Информационных технологий (ИнТех);

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 основные приемы и нормы социального взаимодействия в команде; командные роли по Белбину, роли креативной стратегии Уолта Диснея, особенности организации профессиональных команд

ПК-10-БПО09-1 методы и принципы. эта формирования и специфики научной команды

Уметь:

УК-3-1 применять основные методы и нормы социального взаимодействия для реализации своей роли и взаимодействия внутри команды

ПК-10-БПО09-1 работать в научном коллективе и выстраивать эффективное общение с другими членами коллектива / команды, используя современные инструментов коммуникации

Владеть:

УК-3-1 методами и приемами социального взаимодействия и работы в команде

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

Краткая характеристика дисциплины

(ПД)Профессии будущего: сложности в выстраивании профессионального пути ;

(ПД)Стань дизайнером своей жизни;

Трудоёмкость (з.е. / часы)

1 з.е. (36час)

Вид промежуточной аттестации

диф.зачет;

Разработчик(и):

_____ кандидат исторических наук, доцент Кузенко С.Е.

СОГЛАСОВАНО

Заведующий кафедрой ИнТех _____ Т.М. Левина