

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

«Кузбасский государственный технический университет имени Т. Ф. Горбачева»

Институт информационных технологий, машиностроения и автотранспорта

УТВЕРЖДАЮ

Директор ИИТМА

_____ Д.В. Стенин

« ____ » _____ 20__ г.

Рабочая программа дисциплины

Менеджмент профессиональной деятельности

Направление подготовки 27.04.02 Управление качеством

Направленность (профиль) 01 Управление качеством в производственно-технологических системах

Присваиваемая квалификация

"Магистр"

Формы обучения

очно-заочная, очная

Кемерово 2020 г.



1632258593

Рабочую программу составили:
Доцент кафедры ТиТУ Н.М. Анферова

Профессор кафедры ТиТУ И.А. Жигалова

Рабочая программа обсуждена
на заседании кафедры кафедра Теория и технологии управления

Протокол № _____ от _____

Зав. кафедрой кафедра Теория и
технологии управления

В.В. Меркурьев

подпись

ФИО

Согласовано учебно-методической комиссией
по направлению подготовки (специальности) 27.04.02 Управление качеством

Протокол № _____ от _____

Председатель учебно-методической комиссии по направлению
подготовки (специальности) 27.04.02 Управление качеством

А.Н. Коротков

подпись

ФИО



1632258593

1 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине "Менеджмент профессиональной деятельности", соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Освоение дисциплины направлено на формирование:
универсальных компетенций:

УК-3 - Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели

УК-6 - Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки

Результаты обучения по дисциплине определяются индикаторами достижения компетенций

Индикатор(ы) достижения:

Планирует и корректирует работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов.

Определяет приоритеты профессионального роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки по выбранным критериям.

Результаты обучения по дисциплине:

Знать основы работы в команде и порядок выработки командной стратегии для достижения поставленной цели.

Знать основы определения приоритетов и способы совершенствования собственной деятельности.

Уметь организовывать и руководить работой команды.

Уметь определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности.

Владеть навыками руководства работой команды и выработки командной стратегии для достижения поставленной цели.

Владеть способностью совершенствовать собственную деятельность на основе самооценки.

2 Место дисциплины "Менеджмент профессиональной деятельности" в структуре ОПОП магистратуры

Для освоения дисциплины необходимо владеть знаниями умениями, навыками, полученными в рамках высшего образования и (или) дополнительного профессионального образования.

Цель дисциплины - получение обучающимися знаний, умений, навыков и (или) опыта профессиональной деятельности, необходимых для формирования компетенций, указанных в пункте 1.

3 Объем дисциплины "Менеджмент профессиональной деятельности" в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость дисциплины "Менеджмент профессиональной деятельности" составляет 4 зачетных единицы, 144 часа.

Форма обучения	Количество часов		
	ОФ	ЗФ	ОЗФ
Курс 1/Семестр 1			
Всего часов	144		144
Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий):			
Аудиторная работа			
Лекции	8		8
Лабораторные занятия			
Практические занятия	12		12
Внеаудиторная работа			
Индивидуальная работа с преподавателем:			
Консультация и иные виды учебной деятельности			
Самостоятельная работа	88		88
Форма промежуточной аттестации	экзамен /36		экзамен /36



1632258593

4 Содержание дисциплины "Менеджмент профессиональной деятельности", структурированное по разделам (темам)

4.1 Лекционные занятия

Раздел дисциплины, темы лекций	Трудоемкость в часах		
	ОФ	ЗФ	ОЗФ
Раздел 1. Управление в процессе командной работы.			
Формирование команды. Выбор правил командной работы как основы межличностного взаимодействия.	2		2
Выработка стратегии командной работы: цели, план, оценка эффективности, мотивация	2		2
Раздел 2. Личностные факторы в профессиональной деятельности.			
Оценка собственных ресурсов. Целеполагание на личностно-профессиональном уровне.	2		2
Определение приоритетов собственной деятельности. Развитие профессиональных компетенций и социальных навыков	2		2
Итого	8		8

4.2 Практические (семинарские) занятия

Раздел дисциплины, темы лекций	Трудоемкость в часах		
	ОФ	ЗФ	ОЗФ
Раздел 1. Управление в процессе командной работы.			
ПР № 1. Опрос по контрольным вопросам.	2		2
ПР № 2. Деловая игра. «Как защитить свою цель?»	2		2
ПР № 3. Кейс «Коммуникация в управленческой команде»	2		2
Раздел 2. Личностные факторы в профессиональной деятельности.			
ПР № 4. Опрос по контрольным вопросам.	2		2
ПР № 5. Деловая игра «Анализ состава личностных качеств, не желательных для конкретных должностей и профессий»	2		2
ПР № 6. Кейс «Требуя повышения»	2		2
Итого	12		12

4.3 Самостоятельная работа обучающегося

Вид СРС	Трудоемкость в часах		
	ОФ	ЗФ	ОЗФ
Раздел 1. Управление в процессе командной работы.			
Самостоятельное изучение учебного материала. Темы: в соответствии с темами лекционных занятий.	44		44
Подготовка и оформление отчета по ПР № 1, ПР № 2, ПР № 3			
Раздел 2. Личностные факторы в профессиональной деятельности.			
Самостоятельное изучение учебного материала. Темы: в соответствии с темами лекционных занятий.	44		44
Подготовка и оформление отчета по ПР № 4, ПР № 5, ПР № 6			
Итого	88		88

5 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине "Менеджмент профессиональной деятельности"

5.1 Паспорт фонда оценочных средств

Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)

Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций выпускника:



1632258593

Форма текущего контроля знаний, умений, навыков, необходимых для формирования соответствующей компетенции	Компетенции, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля)	Индикатор (ы) достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине (модулю)	Уровень
Подготовка и защита отчетов по практическим работам и (или) тестирование	УК-3	Планирует и корректирует работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов.	Знать основы работы в команде и порядок выработки командной стратегии для достижения поставленной цели. Уметь организовывать и руководить работой команды. Владеть навыками руководства работой команды и выработки командной стратегии для достижения поставленной цели.	Высокий или средний
Подготовка и защита отчетов по практическим работам и (или) тестирование	УК-6	Определяет приоритеты профессионального роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки по выбранным критериям.	Знать основы определения приоритетов и способы совершенствования собственной деятельности. Уметь определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности. Владеть способностью совершенствовать собственную деятельность на основе самооценки.	Высокий или средний
<p>Высокий уровень результатов обучения – знания, умения и навыки соотносятся с индикаторами достижения компетенции, рекомендованные оценки: отлично; хорошо; зачтено.</p> <p>Средний уровень результатов обучения – знания, умения и навыки соотносятся с индикаторами достижения компетенции, рекомендованные оценки: хорошо; удовлетворительно; зачтено.</p> <p>Низкий уровень результатов обучения – знания, умения и навыки не соотносятся с индикаторами достижения компетенции, оценивается неудовлетворительно или не зачтено.</p>				

5.2 Типовые контрольные задания или иные материалы

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

5.2.1. Оценочные средства при текущем контроле

Текущий контроль по темам дисциплины заключается в подготовке и защите отчетов по практическим работам, которые представлены в методических материалах и (или) тестировании на выбор преподавателя.

Отчеты по практическим работам (далее - работы):

По каждой работе обучающиеся самостоятельно оформляют отчеты в электронном формате (согласно перечню практических работ п.4 рабочей программы), перечень которых представлен в методических указаниях.

Содержание отчета:

1. Титульный лист по образцу.
2. Цель и задачи работы.
3. Ответы на задания или полученные результаты по окончании выполнения работы (в



1632258593

зависимости от задач, поставленных в п. 2).

4. Выводы.

Пример практической работы:

Деловая игра. «Как защитить свою цель?»

Цель игры.

1. Приобретение ее участниками необходимых знаний и практических навыков по постановке стратегических и оперативных целей работы организации.

2. Выработка управленческих решений по достижению поставленных целей.

3. Создание у участников игры ориентации на изменение целей, стоящих перед предприятием, за счет влияния факторов внешней и внутренней среды организации.

Исходные теоретические положения

В рамках управления особое место занимает менеджмент посредством постановки целей. Здесь речь идет о процессе, при котором руководитель и сотрудники вместе:

- определяют задачи фирмы;

- уточняют ответственность, т.е. ожидаемые результаты;

- используют результаты для руководства компанией и для оценки вклада каждого сотрудника в плоды ее деятельности.

Сначала руководство фирмы формирует стратегические цели. Далее, на каждом более низком уровне, эти цели наполняются подцелями и установленными сроками исполнения. Периодически обсуждаются: нужна ли корректировка курса, реалистично ли сформулированы цели. Наиболее продуктивен данный метод, когда сотрудники: знают, что от них ожидают; согласны взять на себя обязательства по достижению поставленных целей.

Цели призваны удовлетворять следующим требованиям:

- быть конкурентными;

- быть обозримыми;

- быть реалистичными.

К внутренней среде организации относятся: цели и стратегия развития, состояние портфеля заказов, структура производства и управления, финансовые и трудовые ресурсы, объем и качества работ, в том числе НИОКР и т.д.

К факторам внешней среды предприятия относятся: поставщики, потребители, конкуренты, органы законодательного регулирования, кредиторы, трудовые ресурсы и др. Вторая группа внешних факторов практически неуправляема со стороны менеджеров организации: состояние экономики страны (или региона), уровень научно-технического и социального развития, культурная и политическая обстановка, уровни цен и инфляции, доходы покупателей, правительственная финансовая и налоговая политика.

Важнейшие функциональные подсистемы организации:

маркетинг;

производство;

научно-исследовательские разработки (инновации);

финансы;

персонал;

менеджмент.

Методические указания

Группа разбивается на команды по 6-7 человек в каждой, в зависимости от общего количества играющих и в свободном обмене мнениями принимается общее коллективное решение, в соответствии с заданием, приведенным ниже.

1-й этап игры 5-10 мин. Подготовительный.

Студентам необходимо разбиться на группы по 3-4 человека. После этого каждая группа выбирает для себя тип организации и формирует её миссию.

2-й этап игры 15-20 мин. Целеполагание.

Исходя из формулировки "миссии" каждой команде необходимо определить цели, стоящие перед функциональными подсистемами организации. Для каждой функциональной подсистемы вырабатываются индивидуальные решения по достижению поставленных целей.

3-й этап игры 15-20 мин. Факторы внешней и внутренней среды.

Командам необходимо определить зависимость достижения поставленных целей от перечисленных факторов, которые окажут максимальное воздействие на достижение поставленных целей в современных российских условиях.

4-й этап 15-20 мин. Заключительный.

Каждая команда определяет систему контроля исполнения управленческих



1632258593

решений по достижению поставленных целей и составляет детальный отчет по результатам проделанной работы.

Исходные данные

- Государственное предприятие любой отрасли (опытно - конструкторское бюро и т.п.);
- Торгово-посредническая фирма;
- Фирма, производящая мебель;
- Ювелирный салон фирма;
- Тренерский центр по танцам;
- Малое предприятие по производству ТНП.
- Салон красоты;
- Издательство обучающей литературы;
- Предприятие, оказывающее услуги населению.

В конце выполнения группового задания, студенты предоставляют письменный отчет.

Критерии оценивания:

- 65- 100 баллов - при раскрытии всех разделов в полном объеме.

- 0 - 64 баллов - при раскрытии не всех разделов, либо при оформлении разделов в неполном объеме.

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

Процедура защиты отчета по работам. Оценочными средствами для текущего контроля по защите отчетов являются контрольные вопросы (согласно перечню работ п. 4 рабочей программы). Обучающийся устно отвечает на два вопроса, перечень которых представлен в методических материалах.

Например:

1. Почему люди объединяются в группы? Что такое группа? Что такое команда?
2. Почему группа и команда нетождественные категории?

Критерии оценивания:

- 85-100 баллов - при правильном и полном ответе на два вопроса;

- 75-84 баллов - при правильном и полном ответе на один из вопросов и правильном, но не полном ответе на другой из вопросов;

- 65-74 баллов - при правильном и неполном ответе только на один из вопросов;

- 0-64 баллов - при отсутствии правильных ответов на вопросы.

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

Тестирование.

При проведении тестирования обучающимся необходимо ответить на 20 тестовых вопросов. За каждый правильно данный ответ обучающийся получает 5 баллов.

Шкала оценивания:

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

Пример тестовых заданий по разделу 1 Управление в процессе командной работы:

Тестовое задание 1 (выбрать один правильный вариант ответа)

Из каких подходов ведет свое начало метод командообразования?

1. подход вовлечения персонала;
2. комплексный подход;



1632258593

3. менеджмент качества;
4. инновационный подход.

Тестовое задание 2 (выбрать один правильный вариант ответа)

К внешнему организационно-культурному контексту существования команды будут относиться:

1. организационный климат;
2. способы распределения власти;
3. сплоченность и связанность членов команды;
4. частота и сила стрессовых ситуаций.

Тестовое задание 3 (выбрать один правильный вариант ответа)

Основные характеристики эффективной команды:

1. четкие цели;
2. внешняя поддержка;
3. внутренняя поддержка;
4. все перечисленное выше.

Пример тестовых заданий по разделу 2 Личностные факторы в профессиональной деятельности:

Тестовое задание 1 (выбрать один правильный вариант ответа)

Хронометраж — это:

1. Метод учета затрат времени на различные виды деятельности;
2. Метод повышения эффективности деятельности;
3. Метод планирования времени.

Тестовое задание 2 (выбрать один правильный вариант ответа)

Какой вид ситуаций предполагает формулировку целей в соответствии с требованиями SMART:

1. Задачные ситуации;
2. Проблемные ситуации.

Тестовое задание 3 (выбрать один правильный вариант ответа)

Активное достижение человеком успехов в профессиональной деятельности называется:

1. Профессиональным становлением.
2. Профессиональной карьерой.
3. Профессиональным развитием.

5.2.2. Оценочные средства при промежуточной аттестации

Формой промежуточной аттестации является экзамен, в процессе которого оцениваются результаты обучения по дисциплине и соотносятся с установленными в рабочей программе индикаторами достижения компетенций. Инструментом измерения результатов обучения по дисциплине является устный или письменный ответ обучающегося на 2 теоретических вопроса, выбранных случайным образом и (или) ответ на 20 тестовых заданий. Тестирование может проводиться как в письменном, так и в электронном виде. Банк вопросов на тестирование находится на ЭИОС КузГТУ.

Критерии оценивания:

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

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

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

- в прочих случаях – 0...64 балла.

Количество баллов	0...64	65...74	75...84	85...100
-------------------	--------	---------	---------	----------



1632258593

Шкала оценивания	Неудовлетворительно	Удовлетворительно	Хорошо	Отлично
	Не зачтено	Зачтено		

Критерии оценивания выполнения заданий итогового тестирования:

Итоговое тестирование включает в себя банк тестовых заданий, состоящих из 20 вопросов. Каждый правильно данный ответ на вопрос оценивается в 5 баллов. Максимальное количество баллов - 100.

Шкала оценивания на зачете и экзамене:

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

Вопросы для подготовки к экзамену, по которым составлены тестовые задания

1. Почему люди объединяются в группы? Что такое группа?
2. Что такое команда?
3. Почему группа и команда нетождественные категории?
4. Каковы основные причины формирования команд?
5. В чем состоит суть эффекта синергии в командообразовании?

Примеры тестовых заданий итогового тестирования:

1. Какой метод является методом оценки лидерских компетенций:

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

2. Псевдокоманда, сформированная по номенклатурному принципу, ограничивается чисто формальными взаимодействиями, поскольку осуществляет решение рутинных управленческих задач. Это:

1. «команда лидеров»;
2. «комбинат»;
3. «номинальная команда»;
4. «кружок».

3. Менеджмент, осуществляемый посредством создания и функционирования управленческих команд как одна из форм коллективного управления, основан на процессе делегирования полномочий. Это ...

1. инновационный менеджмент;
2. командный менеджмент;
3. организационный менеджмент;
4. управленческий менеджмент.

4. Проектные группы, группы по аудиту, качеству и безопасности. В деятельность команд такого рода должны всегда присутствовать быстрое и конструктивное начало и разработка итоговой рекомендации могли бы быть внедрены. Это команды:

1. управляющие процессом;
2. занимающиеся непосредственным изготовлением чего-либо;
3. занимающиеся подготовкой рекомендаций;
4. рабочие команды.

5. В соответствии с матрицей Эйзенхауэра на каких делах необходимо сосредотачиваться в первую очередь:

1. Важные срочные;
2. Важные не срочные;
3. Неважные срочные;
4. Неважные не срочные.



1632258593

6. Трехфазная модель управления изменениями К.Левина предполагает формирование новых компетенций работников...

1. одновременно с выработкой видения перспективы;
2. на стадии «движение/изменение»;
3. при «замораживании» ситуации;
4. на стадии «размораживания».

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

Текущий контроль в форме защиты отчета по практической работе

При проведении текущего контроля успеваемости обучающиеся предоставляют педагогическому работнику отчет по практической работе, оформленный согласно требованиям. Педагогический работник задает обучающимся два вопроса согласно теме выполненной работы. В течение установленного педагогическим работником времени обучающиеся устно формулируют ответы на заданные вопросы.

Текущий контроль в форме тестирования

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

Компьютерное тестирование проводится с использованием ЭИОС КузГТУ.

Промежуточная аттестация в форме экзамена

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

Промежуточной аттестация в форме тестирования (в том числе компьютерного)

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

Компьютерное тестирование проводится с использованием ЭИОС КузГТУ.

Результаты текущего контроля успеваемости доводятся до сведения обучающихся в течение трех учебных дней, следующих за днем проведения текущего контроля успеваемости, и могут быть



1632258593

учтены педагогическим работником при промежуточной аттестации. Результаты промежуточной аттестации доводятся до сведения обучающихся в день проведения промежуточной аттестации.

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

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

6 Учебно-методическое обеспечение

6.1 Основная литература

1. Оксинайд, К. Э. Управление социальным развитием организации / К. Э. Оксинайд. – Москва : ФЛИНТА, 2017. – 182 с. – ISBN 9785976500310. – URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=115105 (дата обращения: 17.05.2022). – Текст : электронный.

2. Кови, С. Лидерство, основанное на принципах / С. Кови ; Переводчик: Самсонов П; Редактор: Пискотина Роза. – Москва : Альпина Паблишер, 2016. – 301 с. – ISBN 9785961450521. – URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=279696 (дата обращения: 17.05.2022). – Текст : электронный.

6.2 Дополнительная литература

1. Компенсационный менеджмент ; Кемеровский государственный университет; Министерство образования и науки; Под общей редакцией: Бабина С. И.. – Кемерово : Кемеровский государственный университет, 2016. – 458 с. – ISBN 9785835319275. – URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=481556 (дата обращения: 17.05.2022). – Текст : электронный.

2. Культура речи и деловое общение : учебник и практикум для академического бакалавриата : [для студентов вузов, обучающихся по нефилологическим направлениям и специальностям] / В. Д. Бояркина [и др.] ; отв. ред.: В. В. Химик, Л. Б. Волкова. – Москва : Юрайт, 2017. – 308 с. – (Бакалавр. Академический курс). – Текст : непосредственный.

3. Лукаш, Ю. А. Эффективная кадровая политика как составляющая обеспечения безопасности и развития бизнеса / Ю. А. Лукаш. – Москва : ФЛИНТА, 2017. – 202 с. – ISBN 9785976513716. – URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=115070 (дата обращения: 19.09.2021). – Текст : электронный.

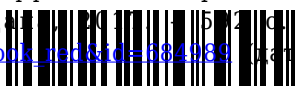
4. Лукаш, Ю. А. Контроль персонала как составляющая безопасности и развития бизнеса / Ю. А. Лукаш. – Москва : ФЛИНТА, 2017. – 24 с. – ISBN 9785976513778. – URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=115078 (дата обращения: 17.05.2022). – Текст : электронный.

5. Маслов, В. И. Стратегическое управление персоналом в условиях глобализации / В. И. Маслов ; Московский государственный университет им. М. В. Ломоносова. – Москва, Берлин : Директ-Медиа, 2017. – 157 с. – ISBN 9785447590727. – URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=456086 (дата обращения: 17.05.2022). – Текст : электронный.

6. Бобинкин, С. А. Психологические основы управления персоналом / С. А. Бобинкин, Н. В. Филинова, Н. С. Акатова. – Москва, Берлин : Директ-Медиа, 2017. – 173 с. – ISBN 9785447591779. – URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=460208 (дата обращения: 17.05.2022). – Текст : электронный.

7. Бакирова, Г. Х. Психология развития и мотивации персонала / Г. Х. Бакирова. – Москва : Юнити-Дана, 2017. – 440 с. – ISBN 9785238016054. – URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=684990 (дата обращения: 17.05.2022). – Текст : электронный.

8. Бакирова, Г. Х. Психология эффективного стратегического управления персоналом / Г. Х. Бакирова. – Москва : Юнити-Дана, 2017. – 154 с. – ISBN 9785238014371. – URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=684989 (дата обращения: 17.05.2022). – Текст :



1632258593

электронный.

6.3 Методическая литература

1. Менеджмент профессиональной деятельности : методические материалы для обучающихся всех направлений и специальностей / Кузбасский государственный технический университет им.Т. Ф. Горбачева ; Кафедра теории и технологии управления, составитель В. В. Меркурьев. – Кемерово : КузГТУ, 2020. – 24 с. – URL: <http://library.kuzstu.ru/meto.php?n=9885> (дата обращения: 19.05.2022). – Текст : электронный.

6.4 Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

1. Электронная библиотечная система «Университетская библиотека онлайн» <http://biblioclub.ru/>
2. Электронная библиотечная система «Лань» <http://e.lanbook.com>
3. Электронная библиотечная система «Консультант Студента» <http://www.studentlibrary.ru>
4. Электронная библиотека КузГТУ https://elib.kuzstu.ru/index.php?option=com_content&view=article&id=230&Itemid=229
5. Электронная библиотечная система «Юрайт» <https://urait.ru/>
6. Справочная правовая система «КонсультантПлюс» <http://www.consultant.ru/>
7. Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU https://elibrary.ru/projects/subscription/rus_titles_open.asp?
8. Национальная электронная библиотека <https://rusneb.ru/>

6.5 Периодические издания

1. Менеджмент в России и за рубежом : журнал (печатный/электронный) <https://elibrary.ru/contents.asp?titleid=9628>
2. Управление персоналом : деловой журнал (печатный)
3. Экономика и управление : российский научный журнал (печатный/электронный) <https://elibrary.ru/contents.asp?titleid=9270>
4. Экономика и управление инновациями : научно-практический журнал (печатный/электронный) <https://economics.kuzstu.ru/>

7 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

1. Официальный сайт Кузбасского государственного технического университета имени Т.Ф. Горбачева. Режим доступа: www.kuzstu.ru.
2. Университетская электронная библиотека (Онлайн) Режим доступа: www.biblioclub.ru.
3. Университетская информационная система Россия.

8 Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины "Менеджмент профессиональной деятельности"

Самостоятельная работа обучающегося является частью его учебной деятельности, объемы самостоятельной работы по каждой дисциплине (модулю) практике, государственной итоговой аттестации, устанавливаются в учебном плане.

Самостоятельная работа по дисциплине (модулю), практике организуется следующим образом:

1. До начала освоения дисциплины обучающемуся необходимо ознакомиться с содержанием рабочей программы дисциплины (модуля), программы практики в следующем порядке:
 - 1.1 содержание знаний, умений, навыков и (или) опыта профессиональной деятельности, которые будут сформированы в процессе освоения дисциплины (модуля), практики;
 - 1.2 содержание конспектов лекций, размещенных в электронной информационной среде КузГТУ в порядке освоения дисциплины, указанном в рабочей программе дисциплины (модуля), практики;
 - 1.3 содержание основной и дополнительной литературы.
2. В период освоения дисциплины обучающийся осуществляет самостоятельную работу в следующем порядке:
 - 2.1 выполнение практических и (или) лабораторных работы и (или) отчетов в порядке, установленном в рабочей программе дисциплины (модуля), практики;
 - 2.2 подготовка к опросам и (или) тестированию в соответствии с порядком, установленном в рабочей программе дисциплины (модуля), практики;
 - 2.3 подготовка к промежуточной аттестации в соответствии с порядком, установленном в



1632258593

рабочей программе дисциплины (модуля), практики.

В случае затруднений, возникших при выполнении самостоятельной работы, обучающемуся необходимо обратиться за консультацией к педагогическому работнику. Периоды проведения консультаций устанавливаются в расписании консультаций.

9 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине "Менеджмент профессиональной деятельности", включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем

Для изучения дисциплины может использоваться следующее программное обеспечение:

1. Mozilla Firefox
2. 7-zip
3. Microsoft Windows
4. ESET NOD32 Smart Security Business Edition

10 Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине "Менеджмент профессиональной деятельности"

Для реализации программы учебной дисциплины предусмотрены специальные помещения:

1. Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащённые компьютерной техникой с возможностью подключения к сети Интернет и обеспеченные доступом в электронную информационнообразовательную среду организации.
2. Помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования.
3. Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации.

11 Иные сведения и (или) материалы

1. Образовательный процесс осуществляется с использованием как традиционных, так и современных интерактивных технологий.

В рамках аудиторных занятий применяется интерактивный метод:

-разбор конкретных примеров.

2. Проведение групповых и индивидуальных консультаций осуществляется в соответствии с расписанием консультаций по темам, заявленным в рабочей программе дисциплины, в период освоения дисциплины и перед промежуточной аттестацией с учетом результатов текущего контроля.



1632258593



1632258593

Список изменений литературы на 01.09.2020

Основная литература

1. Оксинайд, К. Э. Управление социальным развитием организации / К. Э. Оксинайд. – Москва : ФЛИНТА, 2017. – 182 с. – ISBN 9785976500310. – URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=115105 (дата обращения: 17.05.2022). – Текст : электронный.
2. Кови, С. Лидерство, основанное на принципах / С. Кови ; Переводчик: Самсонов П; Редактор: Пискотина Роза. – Москва : Альпина Паблишер, 2016. – 301 с. – ISBN 9785961450521. – URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=279696 (дата обращения: 17.05.2022). – Текст : электронный.

Дополнительная литература

1. Акмаева, Р. И. Компенсационный менеджмент / Р. И. Акмаева, Н. Ш. Епифанова. – Москва : Прометей, 2018. – 584 с. – ISBN 9785906879738. – URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=483180 (дата обращения: 17.05.2022). – Текст : электронный.
2. Культура речи и деловое общение : учебник и практикум для академического бакалавриата : [для студентов вузов, обучающихся по нефилологическим направлениям и специальностям] / В. Д. Бояркина [и др.] ; отв. ред.: В. В. Химик, Л. Б. Волкова. – Москва : Юрайт, 2017. – 308 с. – (Бакалавр. Академический курс). – Текст : непосредственный.
3. Лукаш, Ю. А. Эффективная кадровая политика как составляющая обеспечения безопасности и развития бизнеса / Ю. А. Лукаш. – Москва : ФЛИНТА, 2017. – 202 с. – ISBN 9785976513716. – URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=115070 (дата обращения: 19.09.2021). – Текст : электронный.
4. Лукаш, Ю. А. Контроль персонала как составляющая безопасности и развития бизнеса / Ю. А. Лукаш. – Москва : ФЛИНТА, 2017. – 24 с. – ISBN 9785976513778. – URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=115078 (дата обращения: 17.05.2022). – Текст : электронный.
5. Маслов, В. И. Стратегическое управление персоналом в условиях глобализации / В. И. Маслов ; Московский государственный университет им. М. В. Ломоносова. – Москва, Берлин : Директ-Медиа, 2017. – 157 с. – ISBN 9785447590727. – URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=456086 (дата обращения: 17.05.2022). – Текст : электронный.
6. Бобинкин, С. А. Психологические основы управления персоналом / С. А. Бобинкин, Н. В. Филинова, Н. С. Акатова. – Москва, Берлин : Директ-Медиа, 2017. – 173 с. – ISBN 9785447591779. – URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=460208 (дата обращения: 17.05.2022). – Текст : электронный.
7. Бакирова, Г. Х. Психология развития и мотивации персонала / Г. Х. Бакирова. – Москва : Юнити-Дана, 2015. – 439 с. – ISBN 9785238016054. – URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=118125 (дата обращения: 13.03.2022). – Текст : электронный.
8. Бакирова, Г. Х. Психология эффективного стратегического управления персоналом / Г. Х. Бакирова. – Москва : Юнити-Дана, 2015. – 591 с. – ISBN 9785238014371. – URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=118124 (дата обращения: 13.03.2022). – Текст : электронный.



1632258593