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
_____ В.В. Федоров
«____»_____ 20__ г.

Рабочая программа дисциплины

Основы управления профессиональной деятельностью

Направление подготовки 15.03.05 Конструкторско-технологическое обеспечение машиностроительных производств
Направленность (профиль) 01 Технология машиностроения

Присваиваемая квалификация
"Бакалавр"

Формы обучения
заочная,очная

Кемерово 2024 г.

Рабочую программу составил:
кафедры Истории, философии и социальных наук В.В. Меркурьев

Рабочая программа обсуждена
на заседании кафедры Истории, философии и социальных наук

Протокол № _____ от _____

Зав. кафедрой Истории, философии и социальных наук _____ О.Ю. Аксенова

подпись ФИО

Согласовано учебно-методической комиссией
по направлению подготовки (специальности) 15.03.05 Конструкторско-технологическое обеспечение машиностроительных производств

Протокол № _____ от _____

Председатель учебно-методической комиссии по направлению подготовки (специальности) 15.03.05 Конструкторско-технологическое обеспечение машиностроительных производств _____ М.С. Махалов

подпись ФИО

1 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине "Основы управления профессиональной деятельностью", соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Освоение дисциплины направлено на формирование:
универсальных компетенций:
УК-11 - Способен формировать нетерпимое отношение к проявлениям экстремизма, терроризма, коррупционному поведению и противодействовать им в профессиональной деятельности
УК-3 - Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде
УК-6 - Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни
УК-9 - Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах

Результаты обучения по дисциплине определяются индикаторами достижения компетенций

Индикатор(ы) достижения:

Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде.

Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни.

Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах.

Результаты обучения по дисциплине:

Знать основные приемы и нормы социального взаимодействия в процессе командной работы; технологии межличностной и групповой коммуникации.

Знать основные приемы эффективного управления собственным временем и профессиональным развитием; основные принципы саморазвития и самообразования на протяжении всей жизни.

Знать основы дефектологии и сущность инклюзивного образования.

Умеет устанавливать и поддерживать контакты, обеспечивающие успешную работу.

Умеет эффективно планировать и контролировать собственное время; использовать методы саморегуляции, саморазвития и самообучения; планировать траекторию своего профессионального развития.

Умеет в ходе профессионального и социального общения выявлять психофизические особенности развития личности.

Владеет основными методами и приемами социального взаимодействия работы в команде.

Владеет методами управления собственным временем и профессиональным развитием; технологиями приобретения, использования и обновления социокультурных и профессиональных знаний, умений и навыков; методиками саморазвития и самообразования в течение всей жизни.

Владеет навыками общения с собеседником с психофизиологическими особенностями.

2 Место дисциплины "Основы управления профессиональной деятельностью" в структуре ОПОП бакалавриата

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

Дисциплина входит в Блок 1 «Дисциплины (модули)» ОПОП. Цель дисциплины - получение обучающимися знаний, умений, навыков и (или) опыта профессиональной деятельности, необходимых для формирования компетенций, указанных в пункте 1.

3 Объем дисциплины "Основы управления профессиональной деятельностью" 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 "Основы управления профессиональной деятельностью" составляет 6 зачетных единиц, 216 часов.

Форма обучения	Количество часов		
	ОФ	ЗФ	ОЗФ
Курс 1/Установочная сессия			
Всего часов		2	
Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий):			
Аудиторная работа			
Лекции		2	
Лабораторные занятия			
Практические занятия			
Внеаудиторная работа			
Индивидуальная работа с преподавателем:			
Консультация и иные виды учебной деятельности			
Самостоятельная работа			
Форма промежуточной аттестации			
Курс 1/Семестр 1			
Всего часов	108	142	
Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий):			
Аудиторная работа			
Лекции	16	2	
Лабораторные занятия			
Практические занятия	16	6	
Внеаудиторная работа			
Индивидуальная работа с преподавателем:			
Консультация и иные виды учебной деятельности			
Самостоятельная работа	40	125	
Форма промежуточной аттестации	экзамен /36	экзамен /9	
Курс 1/Семестр 2			
Всего часов	108	72	
Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий):			
Аудиторная работа			
Лекции	16	2	
Лабораторные занятия			
Практические занятия	16	6	
Внеаудиторная работа			
Индивидуальная работа с преподавателем:			
Консультация и иные виды учебной деятельности			
Самостоятельная работа	76	60	
Форма промежуточной аттестации	зачет	зачет /4	

4 Содержание дисциплины "Основы управления профессиональной деятельностью", структурированное по разделам (темам)

4.1 Лекционные занятия

Раздел дисциплины, темы лекций	Трудоемкость в часах		
	ОФ	ЗФ	ОЗФ
Курс 1 / Семестр 1			
Раздел 1. Личностные факторы в профессиональной деятельности.			

1.1. Факторы успешной профессиональной деятельности. Личность в профессиональной деятельности. Саморазвитие и самообразование. Основы дефектологической работы в социальной и профессиональной деятельности.	2	1	
1.2. Профессиональное обучение и профессиональное развитие.	2		
Раздел 2. Самоменеджмент личности. Мотивация и самомотивация в профессиональной деятельности.			
2.1. Целеполагание и организация времени. Основные принципы и подходы к определению целей (SMART, дерево целей и пр.).	2	2	
2.2. Планирование и управление временем. Базовые техники планирования времени.	2		
2.3. Мотивация в профессиональной деятельности.	2		
2.4. Самомотивация как условие жизненного успеха.	2		
Раздел 3. Лидерство.			
3.1. Теории лидерства. Понятие лидерства. Составляющие лидерства. Основные подходы к эффективному лидерству.	2	1	
3.2. Технологии оценки лидерских компетенций. Универсальная модель лидерский компетенций.	2		
Итого	**16**	**4**	
Курс 1 / Семестр 2			
Раздел 4. Социальное взаимодействие в процессе командной работы.			
2.1. Понятие и отличительные характеристики команды, типы команд. Этапы формирования команды. Роли в команде.	2	1	
2.2. Межличностные и групповые коммуникации в командной работе.	2		
Раздел 5. Профилактика и разрешение конфликтов в процессе социального взаимодействия.			
4.1. Конфликт как нарушение социального взаимодействия. Причины и сигналы конфликтов. Формирование нетерпимого отношения к коррупционному поведению.	2	1	
4.2. Способы предупреждения и разрешения конфликтов.	2		
Раздел 6. Технологии управления профессиональным развитием.			
6.1. Деловая карьера и ее организация.	2		
6.2. Планирование карьеры.	2		
6.3. Управление карьерой.	2		
6.4. Предприимчивость как свойство видения перспектив и реализации возможностей в профессиональном развитии.	2		
Итого	**16**	**2**	

4.2 Практические (семинарские) занятия

Раздел дисциплины, темы лекций	Трудоемкость в часах		
	ОФ	ЗФ	ОЗФ
Курс 1 / Семестр 1			
Раздел 1. Личностные факторы в профессиональной деятельности.			
ПР № 1.1 Кейс: «Как обеспечить конкурентные преимущества компании «Сатурн»?»	2	2	
ПР № 1.2 Устный доклад	1		
Раздел 2. Самоменеджмент личности. Мотивация и самомотивация в профессиональной деятельности			
ПР № 2.1 Кейс: «Уборка в офисе»	2	2	
ПР № 2.2 Деловая игра: «Приоритеты»	1		
ПР № 2.3 Устный доклад	1		
ПР № 2.4 Кейс: «Детский сад, штрафующий родителей».	2		
ПР № 2.5 Деловая игра: «Мотивация на фабрике»	1		
ПР № 2.6 Устный доклад	1		

Раздел 3. Лидерство.			
ПР № 3.1 Кейс: «Новаторские идеи господина Беррии»	2	2	
ПР № 3.2 Эссе: «Лидер – последователь»	1		
ПР № 3.3 Эссе: «Стиль лидерства»	1		
ПР № 3.4 Устный доклад	1		
Итого	**16**	**6**	
Курс 1 / Семестр 2			
Раздел 4. Социальное взаимодействие в процессе командной работы.			
ПР № 4.1 Кейс: «Ошибка, которая дорого стоила»	2	2	
ПР № 4.2 Устный доклад	1		
Раздел 5. Профилактика и разрешение конфликтов в процессе социального взаимодействия.			
ПР № 5.1 Кейс: «Баночка газировки на фабрике»	2	2	
ПР № 5.2 Упражнение: «Конструктивный ответ».	2		
ПР № 5.3 Деловая игра: «Красный-синий»	2		
ПР № 5.4 Устный доклад	1		
Раздел 6. Технологии управления профессиональным развитием			
ПР № 6.1 Кейс «Неожиданно карьерный рост почти прекратился»	2	2	
ПР № 6.2 Кейс: «История карьеры»	2		
ПР № 6.3 Упражнение: «Вектор развития карьеры»	1		
ПР № 6.4 Устный доклад	1		
Итого	**16**	**6**	

4.3 Самостоятельная работа обучающегося

Вид СРС	Трудоемкость в часах		
	ОФ	ЗФ	ОЗФ
1 семестр Ознакомление с содержанием основной и дополнительной литературы, методических материалов, конспектов лекций для подготовки к занятиям	20	62	
Оформление отчетов по практическим и(или) лабораторным работам	20	63	
Подготовка к промежуточной аттестации	36	9	
Итого	**76**	**134**	
Экзамен	36	9	
2 семестр Ознакомление с содержанием основной и дополнительной литературы, методических материалов, конспектов лекций для подготовки к занятиям	38	30	
Оформление отчетов по практическим и(или) лабораторным работам	38	30	
Подготовка к промежуточной аттестации		4	
Итого	**76**	**64**	

5 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине "Основы управления профессиональной деятельностью"

5.1 Паспорт фонда оценочных средств

Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)

Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций выпускника:

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 тестирование	УК-11	**Способен формировать нетерпимое отношение к коррупционному поведению.**	Знать основные нормативно-правовые акты в сфере противодействия коррупции. Умеет формировать нетерпимое отношение к коррупционному поведению. Владеет навыками осуждения коррупционного поведения в рамках правового поля.	Высокий или средний
Подготовка и защита отчетов по практическим работам и тестирование	УК-3	Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде.	Знать основные приемы и нормы социального взаимодействия в процессе командной работы; технологии межличностной и групповой коммуникации. Умеет устанавливать и поддерживать контакты, обеспечивающие успешную работу. Владеет основными методами и приемами социального взаимодействия работы в команде.	Высокий или средний

Подготовка и защита отчетов по практическим работам и тестирование	УК-6	Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни.	Знать основные приемы эффективного управления собственным временем и профессиональным развитием; основные принципы саморазвития и самообразования на протяжении всей жизни. Умеет эффективно планировать и контролировать собственное время; использовать методы саморегуляции, саморазвития и самообучения; планировать траекторию своего профессионального развития. Владеет методами управления собственным временем и профессиональным развитием; технологиями приобретения, использования и обновления социокультурных и профессиональных знаний, умений и навыков; методиками саморазвития и самообразования в течение всей жизни.	
Подготовка и защита отчетов по практическим работам и тестирование	УК-9	Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах.	Знать основы дефектологии и сущность инклюзивного образования. Умеет в ходе профессионального и социального общения выявлять психофизические особенности развития личности. Владеет навыками общения с собеседником с психофизиологическими особенностями.	
Высокий уровень достижения компетенции - компетенция сформирована, рекомендованные оценки: отлично, хорошо, зачтено. **Средний уровень достижения компетенции -** компетенция сформирована, рекомендованные оценки: хорошо, удовлетворительно, зачтено. **Низкий уровень достижения компетенции -** компетенция не сформирована, оценивается неудовлетворительно или не зачтено.				

5.2 Типовые контрольные задания или иные материалы

Текущий контроль успеваемости и аттестационные испытания обучающихся могут быть организованы с использованием ресурсов ЭИОС КузГТУ.

5.2.1. Оценочные средства при текущем контроле

Текущий контроль по темам дисциплины заключается в подготовке и защите отчетов по практическим работам и тестировании.

Отчеты по практическим работам (далее - работы):

По каждой работе обучающиеся самостоятельно оформляют отчеты в электронном формате (согласно перечню практических работ в рабочей программе).

Содержание отчета:

1. Тема работы.

2. Задачи работы.

3. Краткое описание хода выполнения работы.

4. Ответы на задания или полученные результаты по окончании выполнения работы (в зависимости от задач, поставленных в п. 2).

5. Выводы.

Критерии оценивания:

- 60 – 100 баллов – при раскрытии всех разделов в полном объеме.

- 0 – 59 баллов – при раскрытии не всех разделов, либо при оформлении разделов в неполном объеме.

Количество баллов	0-59	60-100
Шкала оценивания	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). Обучающимся будет устно задано два вопроса, на которые они должны дать ответы.

Например:

1. Каковы факторы успешной профессиональной деятельности?

2. Тип темперамента человека, для продуктивной работы которого необходим хороший психологический климат в коллективе, тактичное и деликатное отношение коллег.

Критерии оценивания:

- 90–100 баллов – при правильном и полном ответе на два вопроса;

- 80–89 баллов – при правильном и полном ответе на один из вопросов и правильном, но не полном ответе на другой из вопросов;

- 60–79 баллов – при правильном и неполном ответе только на один из вопросов;

- 0–59 баллов – при отсутствии правильных ответов на вопросы.

Количество баллов	0-59	60-79	80-89	90-100
Шкала оценивания	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	отлично

Примерный перечень вопросов к защите отчета по практическим работам:

Раздел 1 «Личностные факторы в профессиональной деятельности»

Примерный перечень вопросов к защите отчета по практической работе № 1.1 формируется в процессе деловой игры: «Как обеспечить конкурентные преимущества компании «Сатурн»?»

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

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

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

- заинтересованность в поддержке энтузиазма покупателей;

- стремление к успеху и превосходству;

- командный дух;

- уважение и доверие;

- постоянное совершенствование и развитие.

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

Слушай внимательно своего покупателя.

Создавай в отношениях с ним доверительную атмосферу.

Старайся превзойти ожидания клиента.

Придерживайся культуры взаимоотношений «Вы выиграли – мы выиграли».

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

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

Вопросы для обсуждения.

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

Спроектируйте содержание программы их обучения.

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

Проведите предварительную оценку эффективности предлагаемых вами решений.

Контрольные вопросы:

Пример:

1. Каковы факторы успешной профессиональной деятельности?

2. Тип темперамента человека, для продуктивной работы которого необходим хороший психологический климат в коллективе, тактичное и деликатное отношение коллег.

3. Тип темперамента человека, который долго раздумывает перед началом работы, не спеша ее выполняет.

Примерный перечень вопросов к защите отчета по практической работе № 1.2 формируется в процессе устного доклада:

Примерные темы устных докладов:

1. Понятие и структура профессиональной деятельности.
2. Факторы, влияющие на профессиональную деятельность.
3. Профессиональная компетентность. Профессиональные умения и навыки.
4. Профессиональное самоопределение и профессиональная самоактуализация.
5. Профессионально важные (значимые) качества личности.
6. Типы темперамента. Темперамент и профессиональная деятельность.
7. Мотивационная основа развития профессионала.
8. Творческий потенциал личности в профессиональной деятельности.
9. Профессиональное развитие личности.
10. Современные тенденции развития профессионального образования в России.

Раздел 2 «Самоменеджмент личности. Мотивация и самомотвация в профессиональной деятельности»

Примерный перечень вопросов к защите отчета по практической работе № 2.1 формируется в процессе деловой игры: «Уборка в офисе».

Кейс: «Уборка в офисе»

Вы являетесь руководителями подразделения. Вчера в офисе отмечался юбилей одного из ваших коллег. Местом проведения был конференц-зал, но потом празднование распространилось по другим помещениям. Генеральный директор - человек импульсивный, но демократичный, сообщил после празднования, что уборкой офиса после торжественного мероприятия будут заниматься сами сотрудники, поэтому сейчас произойдёт жеребьёвка, и четверо сотрудников должны будут посвятить субботу уборке офиса после торжеств. Качество уборки директор будет проверять лично в понедельник.

Вы - один из счастливчиков, кому выпало убирать помещение, и кому поручено возглавить эту работу.

Масштаб работ:

-паласы затоптаны;

-посуда грязная;

-раковина в туалете забита, кран не закручивается;

-на столах грязь и пыль, застывшие пятна от кофе и чая;

-матерчатые жалюзи пожелтели от табака;

-окна не мыты;

-на потолках паутина;

-по всему офису бегают тараканы, несколько раз видели крысу.

Всё это предстоит ликвидировать вашей группе в субботу в течение 8-ми часов.

В ходе предварительного обсуждения стало известно, что один из вас очень боится высоты, даже не может стоять на табуретке, у второго - аллергия на все виды бытовой химии (от взаимодействия с препаратами возникают проблемы с дыханием), у третьего - очень плохое зрение, четвертый не переносит насекомых и крыс (охватывает паника).

Известно, что:

-общая площадь офиса-300 кв. м, высота потолков-4м;

-окна - 20 штук (2,5м на 3м), снять шторы с одного окна-10 мин., повесить - 10 мин., вымыть 1 окно - 30 мин.;

-в офисе 50 столов, вымыть каждый - 5 мин.;

-вымыть посуду за всеми сотрудниками - 2 ч.;

-снять паутину с потолков - 3 ч.;

-площадь паласа - 150 м, пропылесосить - 2 ч.

Время указано для выполнения работы одним человеком.

У вас в распоряжении:

1. Моющие пылесосы - 2 шт.
2. Стремянки (высотой 2 м) - 3 шт.
3. Моющее средство для посуды - 1 банка.
4. Бюджет на всю уборку - 2900 руб.

Ваше индивидуальное задание: Самостоятельно составить письменный план уборки офиса на группу из 4 чел.

Предварительно завхоз снабдил вас информацией с тел. и адресами о следующих услугах:

1. Мойщики - 1400 руб. - 1 чел. на день работы.

2. Уничтожение бытовых насекомых - 560 руб., специалисты приезжают в течение 2-х часов с момента вызова. Выполняют работу в течение 20 мин. После этого сутки ничего нельзя делать.

3. Крысоловы - 420 руб. Приезжают через 1 час после вызова, выполняют работу в течение 15 мин.

4. Сантехник - 280 руб. Приходит в течение 10 мин., выполняет работу за 15 мин.

5. Стирка штор в течение дня - 1120 руб., забирают в течение часа, привозят через 5 ч.

6. Магазин хоз. товаров в 15 мин. ходьбы - можно приобрести всё необходимое для уборки (ср-во для мытья окон - 50 руб., средство для мытья мебели - 50 руб., тряпки, губки - по 30 руб., швабры - 100 руб., средство от тараканов и крыс- от 20 до 300 руб., стремянка - 200 руб.) Время на закупку - 30 мин.

Примерный перечень вопросов к защите отчета по практической работе № 2.2 формируется в процессе деловой игры: «Приоритеты»

Описание деловой игры:

Игра направлена на формирование навыков инвентаризации своего времени, определения личных приоритетов и планирования.

В самом начале участники получают задание вспомнить все, что они делали вчера, в течение всех 24 часов в течение 10 минут и записать. Все, что записывают участники, должно составить 24 часа.

После того, как все записано, необходимо расставить приоритеты по каждому пункту. Например, можно выделить приоритеты «А», «В» или «С». К «А» относятся основные, жизненные цели или наивысшие приоритеты человека. «В» указывает, что этот вопрос должен быть решен, но он не относятся к жизненно важным целям. «С» указывает на то, что это задание можно на некоторое время отложить или, возможно, не требуется делать в первую очередь.

После того, как будет составлен список, необходимо рассчитать, сколько каждый участник тратит времени на «А», «В» и «С» приоритеты.

Вопросы для обсуждения:

1. Кто потратил больше всего времени на «С» приоритеты?
2. Кто потратил больше всего времени на «В» приоритеты?
3. Кто потратил больше всего времени на «А» приоритеты?
4. Насколько важна каждая из этих групп?
5. Каков баланс между рабочим и личным временем?

Контрольные вопросы:

Пример:

1. Какова сущность и основные принципы самоменеджмента?
2. Время как ресурс и его поглотители. Каких видов бывают хронофаги?
3. Чем отличаются контролируемые от неконтролируемых поглотителей времени?

Примерный перечень вопросов к защите отчета по практической работе № 2.3 формируется в процессе устного доклада:

Примерные темы устных докладов:

1. Понятие самоменеджмента.
2. Природа времени. Время как важнейший ресурс личности.
3. Характеристика основных концепций времени.
4. Цели и принципы целеполагания, определение личных целей.
5. Цель и задачи управления временем.
6. Планирование и контроль - важные составляющие самоменеджмента.
7. Принципы планирования дня.
8. Управление временем и его особенности.
9. Понятие инвентаризации времени. Поглотители времени.
10. Методы планирования.

Примерный перечень вопросов к защите отчета по практической работе № 2.4 формируется в процессе деловой игры: «Детский сад, штрафующий родителей»

Кейс: «Детский сад, штрафующий родителей».

В начале 2000-х гг. в Израиле был проведен следующий эксперимент.

Детские сады открывались в 7.30 и закрывались в 16.00. Родители должны были забирать своих детей до закрытия учреждения, иначе воспитатели вынуждены были задерживаться.

На протяжении первых четырех недель эксперимента экономисты подсчитывали количество родительских опозданий за неделю. Затем с одобрения руководства этих детских учреждений, они вывесили следующее объявление:

В Н И М А Н И Е !

Вводится штраф за опоздание

Как вы знаете, официальное время закрытия детского сада — 16.00.

Поскольку некоторые родители опаздывают, мы (с разрешения администрации частных детских садов в Израиле) решили штрафовать родителей, которые будут забирать своих детей с опозданием.

Начиная со следующей субботы штраф в размере 10 шекелей будет выписываться всякий раз, когда ребенка будут забирать позднее 16.10. В течение месяца штрафы будут суммироваться и предъявляться к оплате вместе с ежемесячной платой за садик.

Искренне ваш, управляющий детского сада

Теоретическое обоснование для введения этого штрафа, было простым и понятным: «Когда негативные последствия начинают сопровождать некое поведение, они должны привести к устранению этой конкретной поведенческой черты». Другими словами, накажите родителей штрафом, и они перестанут опаздывать.

Вопросы для обсуждения:

Как Вы думаете, что произошло на самом деле? Стали ли родители забирать своих детей раньше, без опозданий? Почему? (Ситуация обсуждается сначала в малых группах по 4-5 человек, а затем в большой группе совместно с преподавателем).

Примерный перечень вопросов к защите отчета по практической работе № 2.5 формируется в процессе деловой игры: «Мотивация на фабрике»

Деловая игра: «Мотивация на фабрике».

Группа обучающихся разбивается на подгруппы по 4-5 человек, которым сообщается: «Все мы — менеджеры фабрики по производству шин для велосипедов и мопедов. В данное время мы испытываем трудное положение: обороты небольшие, зарплаты значительно ниже среднерегиональной отметки. Сколько мы сможем ещё просуществовать? Это большой вопрос. Рабочие нашей фабрики понимают наше бедственное положение и работают через «не хочу». Некоторые из них подыскивают другую работу. Я прошу вас, уважаемые друзья, переломить ситуацию. Прошу каждую подгруппу подготовить мотивирующее обращение к рабочим фабрики».

Затем подгруппы в течение 20-25 минут пишут сценарий обращения и готовят своего представителя (представителей) для выступления. Во время выступления представителя (представителей) каждой из подгрупп все остальные члены группы обучающихся становятся рабочими фабрики, воспринимают и записывают свои ощущения и выводы от прослушивания обращений менеджеров из других подгрупп. После того, как все выступили, преподаватель организует обсуждение игры.

Контрольные вопросы

Пример:

1. В чем суть понятия «мотивация»?
2. Какие виды мотивации существуют?
3. Перечислите факторы, влияющие на мотивацию человека.

Примерный перечень вопросов к защите отчета по практической работе № 2.6 формируется в процессе устного доклада:

Примерные темы устных докладов:

1. Роль «вдохновителей» и «деморализаторов» в профессиональном росте
2. Автономия как необходимый элемент мотивации и самомотивации.
3. Мастерство как необходимый элемент мотивации и самомотивации.
4. Целеустремленность как необходимый элемент мотивации и самомотивации.
5. Основные формы мотивации в 21 веке.
6. Основные элементы мотивационной цепи.
7. Значение потребностей и инстинктов в мотивации.
8. Формы и методы мотивации и стимулирования.
9. Мотивация и ловушка достижений.
10. Формирование полезных деловых привычек и мотивация.

Раздел 3 «Лидерство»

Примерный перечень вопросов к защите отчета по практической работе № 3.1 формируется в процессе деловой игры: «Новаторские идеи господина Беррии».

Кейс: «Новаторские идеи господина Беррии».

В середине 1990-х годов Colgate-PalmoliveCorporation начала открывать производственные мощности в Центральной Европе (в Словакии, Румынии, Польше), директор по трудовым ресурсам подразделения компании в Центральной Европе Филипп Беррии провел исследование, направленное на определение того, насколько важно делегирование полномочий сотрудникам.

Люди, с которыми приходилось встречаться господину Беррии, совершенно не умели принимать на себя ответственность и пользоваться властными полномочиями. Поскольку они работали в условиях авторитарного стиля управления, работники привыкли безоговорочно выполнять поступающие сверху распоряжения. Творчество и инициатива не поощрялись. Люди рассматривались просто как некие механизмы, выполняющие те или иные задачи, а не как разумные существа, способные думать и творить. Доминировала управленческая философия о том, что если возникнет необходимость в принятии того или иного решения, для этого есть руководители. Все это совершенно не соответствовало методам работы господина Берри и всей компании Colgate-PalmoliveCorporation.

Организационная культура Colgate-PalmoliveCorporation всегда была основана на активном участии сотрудников в принятия решений и широком предоставлении им всевозможных полномочий. Ф. Беррии был убежден, что работники в Центральной Европе также могут научиться сотрудничеству, активности, инициативности и ответственности, характерным для людей, работающих в компаниях мирового уровня. Он решил внедрить стиль менеджмента, который давно практиковался в многочисленных подразделениях Colgate-PalmoliveCorporation по всему миру. Речь идет о стиле, стимулирующем сотрудников постоянно делиться своими идеями относительно ведения дел и вознаграждающем их, если они действуют именно таким образом.

Примерные вопросы для обсуждения:

1. Какими лидерскими качествами, с вашей точки зрения, должен обладать Ф. Берии, чтобы сотрудники подразделений Colgate-PalmoliveCorporation в Центральной Европе стали последователями. Свое мнение обоснуйте.
2. Какой стиль поведения лидера вы предложили господину Берии для внедрения менеджмента, который давно практиковался в многочисленных подразделениях Colgate-PalmoliveCorporation по всему миру. Почему?
3. Какими способами вы воспользовались бы, чтобы создать на производственных предприятиях, где работники привыкли, чтобы с ними обращались как с бессловесными механизмами, и совершенно не привыкли к участию в процессе принятия решений, рабочий климат, основанный на предоставлении им широких полномочий?

Примерный перечень вопросов к защите отчета по практической работе №3.2 формируется в процессе устного доклада эссе «Лидер – последователь».

Эссе: «Лидер – последователь»

Выберите эпизод из практики вашей профессиональной деятельности, в которой вы играли роль последователя. Проанализировав этот эпизод, определите, каким из стилей лидерства воспользовался ваш руководитель. Зная о степени готовности последователей, решите, насколько такой выбор был эффективен.

Примерный перечень вопросов к защите отчета по практической работе № 3.3 формируется в процессе устного доклада эссе « Стиль лидерства ».

Эссе: «Стиль лидерства»

Приведите один или несколько эпизодов из своей профессиональной деятельности, когда вам приходилось играть роль лидера. Пользуясь решеткой Блейка-Моутона, решите какой стиль лидерства вы применяли в каждом из эпизодов. Ответьте на следующие вопросы:

1. Адекватен ли был использован вами стиль лидерства?
2. Почему вы выбрали именно его?
3. Умеете ли вы изменять свой стиль лидерства?
4. Чем главным образом, определяется ваш выбор стиля?

Контрольные вопросы:

Пример:

1. Что такое лидерство?
2. Назовите составляющие лидерства.
3. Какие существуют основные подходы к эффективному лидерству?

Примерный перечень вопросов к защите отчета по практической работе № 3.4 формируется в процессе устного доклада:

Примерные темы устных докладов:

1. Проблема лидерства в современном менеджменте.
2. Менеджеры и лидеры: общие и различия.
3. Роль лидера в работе команды.
4. Теории лидерских качеств.
5. Теории лидерского поведения.
6. Ситуационное лидерство.
7. Теория харизматического лидерства.
8. Лидерство, основанное на видении.
9. Универсальная модель лидерских компетенций.
10. Технологии оценки лидерских компетенций.

Раздел 4 «Социальное взаимодействие в процессе командной работы»

Примерный перечень вопросов к защите отчета по практической работе № 4.1 формируется в процессе деловой игры: «Ошибка, которая дорого стоила».

Кейс «Ошибка, которая дорого стоила»

Сборная Сан-Франциско по футболу четыре раза выигрывала Суперкубок США. Команда считалась лучшей среди профессионалов и была провозглашена командой десятилетия. Одна из причин этого успеха – система обора игроков, которую отобрал главный тренер команды Тони Раззано, считавшийся мастером в искусстве выбирать из массы кандидатов потенциальных чемпионов.

Система была проста и не представляла собой ничего особенного. Она подтвердила свою эффективность после того, как главный тренер допустил ошибку в выборе центрального нападающего, поставив на его место Джима Миллера.

Во время отборочной тренировки на пустом стадионе Раззано увидел, как Миллер совершил подряд десять рывков к воротам противника, раз за разом пушечным ударом отправлял мяч в сетку ворот. Затем он проделал еще десять выходов, сняв бутсы, - и мяч еще десять раз подряд побывал в воротах, несмотря на все усилия вратаря и защитников. Миллер выглядел настоящим суперменом. Раззано, основываясь на результатах Миллера, показанных в тот день, рекомендовал его в качестве центрального игрока команды, и с ним был заключен контракт. «Мне казалось, что это был безошибочный выбор», - говорил Раззано позже. Но, столкнувшись на настоящем поле с реальностью – рев трибун, ветер, грубая игра соперников и постоянный жесткий прессинг защитников, Джим Миллер явно не мог справиться с таким напряжением. После трех неудачных игровых сезонов контракт с ним

был расторгнут. Этот случай стал переломным моментом для Тони Разанно. Единственный раз он отступил от своих принципов по формированию эффективной команды, и команда дорого заплатила за это.

Примерные вопросы для обсуждения:

1. Какую ошибку и почему допустил Тони Раззано, пригласив в команду Джима Миллера?
2. Какие принципы, по вашему мнению, Тони Раззано положил в формирования эффективной команды?
3. Как, с вашей точки зрения, должна формироваться эффективная команда?

Контрольные вопросы:

Пример:

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

Примерный перечень вопросов к защите отчета по практической работе № 4.2 формируется в процессе устного доклада:

Примерные темы устных докладов:

1. Преимущества и ограничения командной деятельности.
2. Команда и группа: общее и различие.
3. Этапы и методы формирования команд.
4. Методы самодиагностики команд.
5. Типология и факторы формирования команд.
6. Основные характеристики эффективных команд.
7. Социальные роли членов команды.
8. Национальные особенности построения команд.
9. Невербальные коммуникации в командной работе.
10. Навыки вербальных коммуникаций в командной работе.

Раздел 5 «Профилактика и разрешение конфликтов в процессе социального взаимодействия»

Примерный перечень вопросов к защите отчета по практической работе № 5.1 формируется в процессе деловой игры: «Баночка газировки на фабрике»

Кейс: «Баночка газировки на фабрике»

Цель. Закрепление у обучающихся навыков предупреждения и урегулирования конфликтов в процессе социального взаимодействия в деловых ситуациях; развитие навыков и умений эффективного общения в деловой среде.

Порядок проведения. Обучающимся предлагается пример, содержащий историю конфликтного взаимодействия на фабрике. Обучающиеся анализируют её и предлагают варианты урегулирования и предупреждения конфликта в указанной истории. Преподаватель организует обсуждение вариантов ответа.

Текст кейса.

На фабрике по сборке автомобильных трансмиссий существует правило, что вблизи сборочной линии не должно быть ничьих личных вещей.

Временный рабочий (Временный) поставил перед собой практически пустую баночку газировки. Марат, контролер, схватил ее и бросил в мусорную корзину.

За этими действиями последовал диалог следующего содержания:

Временный: Я еще не допил, а ты сразу хватаешь и выкидываешь.

Марат: У нас такое правило: нельзя ставить личные вещи в непосредственной близости от сборочной линии.

Временный: Я понимаю, но мне не очень нравится, что ты подходишь и хватаешь то, что принадлежит мне. Это похоже на вторжение в мое личное пространство. В следующий раз сперва спроси.

Марат: Ты думаешь, у пас тут курсы благородных манер? Ничего я не должен ни у кого спрашивать. Я – контролер. Ты – временный рабочий и должен следовать правилам! Ты проходишь программу ориентации!

Временный: Эй, я не позволю тебе орать на меня. И я прошу тебя лишь об одном – не надо подходить ко мне и совать мне в нос свои руки. Договорились?

Марат: Захочу – и буду совать. А ты должен следовать правилам, иначе будешь уволен.

После чего начинается потасовка, которую прекращает менеджер.

Злой и расстроенный, Временный выходит из цеха, бормоча: «Не хватало еще, чтобы со мной говорили в таком тоне». Он направляется прямо к начальнику Марата. Они втроем обсуждают происшествие, Марат извиняется за свои слова и обещает купить Временному новую банку газировки, но Временный все равно недоволен.

Временный: Дело не в этом. Не нужно мне никакой газировки. Я рассердился из-за того, что ты схватил ее, чуть ли не ухватив меня за нос.

Марат: Слушай, чего ты от меня хочешь? Я обещал тебе купить твою газировку! Кончай выть, бери, что дают, и проваливай.

Примерные вопросы для первичного обсуждения:

1. В чем заключается проблема? Почему возник конфликт?
2. Какие мысли, на Ваш взгляд, породили проблему?

Рассмотрим, как развивалась ситуация далее.

Менеджер но персоналу (далее – МП): Марат, я вижу здесь две темы. Тема первая: временный рабочий принес газировку в сборочный цех, а это нарушение. Тут я согласен.

Марат: Спасибо.

МП: Тема вторая: ты нормально справился с этой ситуацией?

Марат: Нет.

МП: Что ты сделал?

Марат: Я схватил этот напиток.

МП: Ты схватил его без спроса, и у него возникло чувство дискомфорта и ненадежности. Ты это понимаешь?

Марат: Я сказал ему, что куплю ему новую газировку. Чего он еще хочет? Он на меня давит, что бы я ни предложил, ему не нравится.

МП: Ты подошел к нему и схватил его газировку, вторгнувшись в его личное пространство. А как мы просим поступать в таких ситуациях? Если ты не знаешь ответа, то это серьезная проблема.

Марат (оправдываясь): От меня требуется не вторгаться в личное пространство людей. Да, я не прав, но я же предложил ему купить газировку взамен той.

МП: И это решило проблему?

Марат: Нет.

МП: Так каким может быть решение конкретно этой проблемы?

Марат: Нужно, чтобы я больше не подходил к нему и не вел себя подобным образом. Я влез в его личное пространство. Я ни к чему не прислушиваюсь – так? Меня это так взбесило! Я так разозлился, что чуть не взорвался. Не думаю, что я мог бы вести себя иначе в подобной ситуации. Такой уж я человек.

МП: Иди и задай себе вопрос: «О чем я думаю?» Тебе платят за умение слушать, Марат. Именно поэтому ты стал контролером. Если ты не в состоянии выслушивать людей, то мы будем вынуждены либо отправить тебя учиться, либо уволить. Что будет дальше?

Марат: Покупка газировки не решит проблему?

МП: А ты как думаешь?

Марат: Я думаю, мне надо извиниться за то, что я вторгся в его личное пространство.

МП: Точно.

Примерные вопросы для вторичного обсуждения:

1. Как Вы оцениваете правильность диалога, составленного менеджера по персоналу с Маратом?
2. Как бы Вы поступили на месте менеджера по персоналу?
3. Согласны ли Вы с утверждением: «Мы можем повлиять на поведение человека в единственном случае — когда он верит в правильность нашей мысли»? Поверил ли, на Ваш взгляд, Марат в правильность мысли менеджера по персоналу?

Примерный перечень вопросов к защите отчета по практической работе № 5.2 формируется в процессе упражнения «Конструктивный ответ».

Упражнение: «Конструктивный ответ».

Цель. Закрепление у обучающихся навыков выявления конфликтных ситуаций в процессе социального взаимодействия в деловых ситуациях; развитие навыков и умений эффективного общения в деловой среде.

Порядок проведения. Обучающимся демонстрируются рисунки (пример рисунков указан в методических материалах и в фонде оценочных средств), на которых изображены два человека. То, что

говорит первый человек, написано в квадрате слева. Обучающиеся предлагают свои варианты ответа за другого человека. Преподаватель организует обсуждение вариантов ответа.

Примерный перечень вопросов к защите отчета по практической работе № 5.3 формируется в процессе деловой игры: «Красный-синий»

Деловая игра: «Красный-синий»

Согласно правилам игры, перед ее началом обучающимся сообщают без каких-либо уточнений или дальнейшего обсуждения, что цель — «получить максимальное количество положительных баллов». Интерпретация цели игры «красный — синий» определяется представлениями о «правилах» и «целях» взаимодействия с другими людьми. А эти представления зависят от установок и убеждений (обсуждаются после проведения игры).

У каждого игрока есть два листа бумаги: красный и синий. Игра проводится в парах. Каждый раунд игры требует, чтобы игроки независимо друг от друга выбрали, чем они будут играть — красным или синим. Сделав выбор, игроки одновременно показывают результаты друг другу. В зависимости от специфического сочетания красного и синего начисляются очки, положительные или отрицательные. Разговаривать во время раундов запрещено, каждый игрок должен «прочитать» намерения противника исключительно на основании того, что он делает. Всего разыгрывается 10 раундов.

Оценка трех возможных сочетаний синего и красного представлена ниже:

- синий — синий: плюс 4 балла каждому;
- красный — красный: минус 4 балла каждому;
- красный — синий: игрок, выбравший красный, получает

8 баллов, а выбравший синий, теряет 8 баллов.

Каждый игрок ведет подсчет баллов. Когда все обучающиеся сыграли 10 раундов, проходит обсуждение игры и ее результатов.

Контрольные вопросы

Пример:

1. Что такое конфликт? Назовите его основные признаки.
2. Назовите основные признаки, типы и виды, по которым группируются конфликты в организациях.
3. Перечислите основные функции конфликта.

Примерный перечень вопросов к защите отчета по практической работе № 5.4 формируется в процессе устного доклада:

Примерные темы устных докладов:

1. Стратегии поведения личности в конфликте.
2. Алгоритмы управления конфликтом.
3. Внутриличностные конфликты и способы их преодоления.
4. Групповые конфликты и способы их преодоления.
5. Межличностные конфликты и способы их преодоления.
6. Технологии эффективного общения и рационального поведения в конфликте.
7. Переговорный процесс как основа разрешения конфликта.
8. Медиация как коммуникативный процесс.
9. Зависимость выбора способа выхода из конфликта от различных факторов.
10. Основы установления контакта в сложных ситуациях.

Раздел 6 «Технологии управления профессиональным развитием»

Примерный перечень вопросов к защите отчета по практической работе № 6.1 формируется в процессе деловой игры: «Неожиданно карьерный рост почти прекратился».

Кейс «Неожиданно карьерный рост почти прекратился»

Петр Евгеньевич собирался отметить в следующем году свое 40-летие. За последние 8 лет он осуществил быстрый карьерный рост в крупной, быстроразвивающейся компании по производству и реализации продуктов питания. Он начинал координатором отдела сбыта, затем перешел на должность инженера по поддержке сбыта. Потом продвинулся на должность руководителя группы. Впоследствии он стал менеджером по работе с ключевыми клиентами. Затем его повысили до уровня менеджера по сбыту в среднем регионе. Два года он работал директором по сбыту в крупном регионе, а последние

пять лет – заместителем директора по сбыту по всей России. Заработки его вполне устраивали. Большие комиссионные выплаты при условии успешной реализации ставили сотрудников отдела сбыта в число наиболее высокооплачиваемых в компании.

Вместе с тем в последний год интерес к работе начал снижаться. Не было ощущения успеха, особого признания со стороны руководства компании. Он неоднократно давал понять руководству, что готов расти и двигаться дальше. Но ответных шагов со стороны руководства не последовало.

Недавно он обсуждал эту проблему со своим коллегой из другой компании – менеджером по группе ведущих торговых марок компании. В развитии их карьеры было много общего: сначала бурный рост, а затем заметное затухание и практическое прекращение карьерного роста при приближении к границе 40-летнего возраста.

Петр Евгеньевич серьезно задумался над данной проблемой. Три вопроса особенно волновали его.

Вопросы для обсуждения.

1. Чем объяснить замедление карьерного роста?
2. Какие обстоятельства объективного характера могли этому предшествовать?
3. Какие мероприятия могли бы способствовать разрешению создавшегося противоречия?

Примерный перечень вопросов к защите отчета по практической работе № 6.2 формируется в процессе деловой игры: «История карьеры».

Кейс: « История карьеры»

28 ноября 1841 года у берегов Голландии потерпел кораблекрушение бриг Доротея, шедший в Венесуэлу с грузом рейнских вин. Глухая ночь, луна, с трудом пробивающаяся сквозь затянутое тучами небо, сильный шторм: волны долго бросали корабль, а потом одна из них сбила руль.

Юнга кинулся за борт, вода подбросила его, как огромные качели, залила глаза – он понял, что умирает, но раздался плеск весел, и перегнувшийся через борт матрос схватил его за волосы. На голландский берег Генрих Шлиман сошел полуголым: на нем были лишь старое одеяло и рваные кальсоны.

Мать он потерял в детстве, женившийся на служанке отец присвоил его наследство. Образования и профессии у него не было. Теперь, полуголый и иззябший, он очутился в Голландии – стоял шестиградусный мороз, милостыню в Амстердаме подавали плохо.

Казалось, что его жизнь закончится в Амстердаме и эту зиму он не переживет.

Юноша попытался завербоваться в солдаты, врач выслушал и простучал его грудь, сказав, что чахоточных на военную службу не берут.

Генрих не сдавался, считая каждую небольшую удачу улыбкой Фортуны, которая никогда его не оставит. И счет ее улыбкам он вел именно с этого пропитанного безнадежной тоской амстердамского вечера, когда его разбудил стук в дверь. Хозяйка принесла письмо и бланк почтового перевода: человек, много лет тому назад сватавшийся к его покойной матери, прислал ему несколько десятков гульденов и рекомендательную записку в одну из амстердамских фирм. Через день Генрих Шлиман разносил по Амстердаму корреспонденцию торгового дома Квина, судьба дала ему шанс, и он должен был его использовать.

Шлиман работает рассыльным, получает гроши и тратит их на учебники. В его комнате по-прежнему нет печки, Шлиман питается черствым хлебом, не покупает одежду, зато он ходит по городу с английской грамматикой в руках.

Меньше чем через год Шлиман овладевает английским, французским, итальянским, португальским, шведским и испанским. Но посыльный должен летать по улицам, а не бродить, уткнувшись носом в книжку, и Генриха увольняют. Но через неделю он уже работает у конкурентов, и не посыльным, а приказчиком: новые работодатели умеют разбираться в людях и знают, что владеющий шестью языками сотрудник – это клад.

Он уже знает пятнадцать языков и сейчас пытается выучить русский, его новые хозяева ведут большую торговлю с Петербургом. Язык великой северной империи в Голландии не знает никто, и Шлиман уверен, что он потребуется ему очень скоро.

Единственная отдушина в текущей жизни – Гомер, которого он купил после первой зарплаты, единственное приятное воспоминание – о девочке, которую он оставил на родине много лет тому назад.

Днем он выживал, вечером брал в руки Гомера и начинал жить, так проходили годы.

Наконец Шлиман отправился в Петербург: из приказчика он превратился в компаньона. Там его цепкость, хватка, живой ум и деловая опытность сослужили хорошую службу: миллионером Генрих Шлиман стал всего за несколько лет.

Во время золотой лихорадки миллионное состояние можно было сколотить за несколько месяцев, и Шлиман немедленно открыл в Калифорнии свой банк. Выглядел он своеобразно. В салуне

шла большая игра, гремели выстрелы и летали стулья, а в соседней комнате Генрих взвешивал на аптекарских весах золотой песок и давал за него бумажные доллары.

Вернувшись в Россию, Шлиман стал одним из самых богатых людей торгового Петербурга. Теперь он мог жить, как хотел, но жить ему было нечем. У него было налаженное дело, огромное состояние, но обогащение никогда не казалось ему самоцелью… По сути, у него не было ничего, кроме старой, истрепанной, купленной на медные деньги гомеровский «Илиады».

Генрих Шлиман ликвидировал дело и оставил Петербург, его бывшие компаньоны не могли этого понять. В городе остались жена и дети, которым он назначил хорошее содержание, старые слуги, бывшие приказчики, получившие щедрую награду. Никто из них его больше не увидел: Генрих Шлиман покинул Петербург для того, чтобы осуществить свою главную мечту всей жизни – найти античную Трою.

Для того чтобы достичь заветной цели, ему надо было получить образование, и сорокашестилетний миллионер начал посещать Сорбонну – там он слушал лекции по археологии. Основными достоинствами Шлимана-археолога были отсутствие сомнений, почти религиозная вера в собственную правоту и великолепная, варварская самоуверенность. Он с детства мечтал о Трое, следовательно, она должна была существовать; если она когда-то существовала, он ее непременно найдет. Ему уже приходилось совершать невозможное, и он назло увенчанным академическими званиями высоколобым педантам сумеет настоять на своем. Шлиман запасся рекомендательными письмами, купил партию английских кирок и лопат, заказал во Франции усовершенствованные тележки для перевозки земли и отправился в Турцию. Там, на средиземноморском побережье, под холмом Гиссарлык, по его расчетам должна была находиться Троя.

Раскопки продолжились на второй год, и на третий, в нижних слоях обнаружились мощные фундаменты со следами пожара… И тут Шлиман обнаружил сделавший его знаменитым клад: тот был закопан в углу строения, которое он немедленно окрестил «домом Приама».

Полтора килограмма золота: двадцать четыре ожерелья, шесть браслетов, восемьсот семьдесят колец, четыре тысячи шестьдесят шесть брошей, шестисотграммовая золотая бутыль, две великолепные диадемы, перстни, цепочки, множество мелких украшений.

Генрих Шлиман приобрел бешеную, всеевропейскую популярность: за сенсацию ухватились репортеры, читатели газет поверили в успех простого человека, из нищего ставшего миллионером, перемудрившего профессоров, не ставивших его ни в грош.

Примерные вопросы для обсуждения:

1. Какими ценностями руководствовался герой очерка?
2. Был ли он последователен в своих жизненных планах?
3. Какие векторы и модели карьеры прослеживаются в истории жизни героя?
4. Менялись ли векторы развития карьеры на разных этапах, в зависимости от каких обстоятельств?
5. Какие основные качества можно обнаружить в человеке со столь удивительной судьбой?

Примерный перечень вопросов к защите отчета по практической работе № 6.3 формируется в процессе упражнения «Вектор развития карьеры».

Упражнение: «Вектор развития карьеры»

Как правило, карьера каждого человека развивается в двух направлениях: это либо карьерный рост в качестве управленца, либо профессиональное развитие в качестве специалиста.

Тенденции развития рынка несколько лет назад толкали многих людей выбирать путь менеджера, сейчас ситуация изменилась в другую сторону, так как рынку в первую очередь нужны специалисты в различных отраслях. Тот или иной путь развития формируется под давление внешних и внутренних обстоятельств, среди которых интересы человека играют немаловажную роль.

Данный тест поможет определить карьерные планы на будущее. Выбирая тот или иной вариант ответа, ориентируйтесь, на то, чем вам было бы интересно заниматься в ближайшие 20 лет.

Мне интересна работа …

X – направленная на организацию и координирование людей для достижения целей;

Y – направленная на создание и реализацию качественных продуктов и услуг различного характера;

Y – предполагающая наличие у человека аналитических способностей и системности мышления;

X – предполагающая наличие у человека умения быть требовательным к себе и другими;

Y – направленная на анализ различной информации, всестороннее рассмотрение проблем и выбор наилучших путей их решения;

X – направленная на налаживание контактов и деловых отношений, на организацию какого-либо дела с нуля;

Y – предполагающая наличие у человека преданности своему делу, глубины в знании своей области;

X – предполагающая наличие у человека личной организованности и направленности на руководство значительным количеством людей;

Y – предполагающая у человека нестандартности мышления, оригинальности в подходе к решению проблем;

Y – предполагающая наличие у человека стремления работать с информацией и разбираться в сути происходящего;

X – предполагающая наличие у человека умения создавать и соблюдать правила и законы организации, а также при необходимости применять санкции к нарушителям;

X – предполагающая наличие у человека деловых и лидерских способностей;

X – связанная с управлением рабочими процессами и проектами;

Y – связанная с применением специальных, а порой и редких знаний, умений и навыков;

Y – связанная с принятием нестандартных решение и проявлением творческой активности;

X – направленная на постановку задач и осуществление контроля над текущей деятельностью;

X – предполагающая у человека целенаправленности в достижении значительных результатов;

Y – предполагающая наличие у человека стремления к мастерству и специализации;

X – предполагающая у человека готовности к неопределенности и умения поставить многое на кон;

Y – предполагающая наличие у человека стремления к проявлению творческих способностей.

Подсчитайте пожалуйста, количество выбранных вами букв X и Y в отдельности. Для получения коэффициента, который понадобиться при интерпретации результатов, воспользуйтесь следующей формулой, подставляя в нее свои результаты.

Формула для подсчета:

(сумма X – сумма Y) / 10 = ваш результат.

Контрольные вопросы:

Пример:

1. Что следует понимать под карьерой?
2. Почему карьера и деловая карьера не тождественные понятия?
3. Назовите основные цели деловой карьеры.

Примерный перечень вопросов к защите отчета по практической работе № 6.4 формируется в процессе устного доклада:

Примерные темы устных докладов:

1. Деловая карьера и ее виды.
2. Этапы деловой карьеры.
3. Модели деловой карьеры.
4. Процесс планирования карьеры.
5. Инструменты планирования карьеры.
6. Типология личностей в целях выбора карьеры.
7. Фазы развития профессионала.
8. Модель индивидуального планирования карьеры.
9. Эффективная система управления карьерой.
10. Мотивация к профессиональному развитию и карьерному росту.

Тестирование. Текущий контроль успеваемости, проводимый в форме тестирования, включает в себя 5 заданий.

Критерии оценивания:

- 90–100 баллов – при правильном ответе на 90-100% заданий;
- 80–89 баллов – при правильном ответе на 80-89% заданий;
- 60–79 баллов – при правильном ответе на 60-79% заданий;
- 0–59 баллов – при правильном ответе на 0-59% заданий.

Количество баллов	0-59	60-79	80-89	90-100
Шкала оценивания	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	отлично

Примеры тестовых заданий:

Раздел 1 «Личностные факторы в профессиональной деятельности».

Тестовое задание 1 (выбрать один правильный вариант ответа)
Что такое профессиональная деятельность человека?
A. трудовая деятельность
B. социально значимая деятельность, выполнение которой требует специальных знаний, умений и навыков, а также профессионально обусловленных качеств личности
C. способ социально-экономического и духовного взаимодействия индивида и трудового коллектива
D. все утверждения верны

Тестовое задание 2 (выбрать один правильный вариант ответа)
Как называется род трудовой деятельности человека?
A. профессия
B. квалификация
C. призвание

Тестовое задание 3 (выбрать один правильный вариант ответа)
С чем связано возникновение психологии управления:
A. ростом масштабов экономических организаций, усилением недовольства условиями труда большинства работников
B. распространением "научной организации труда", развитием профсоюзного движения, активным вмешательством государства в отношения между наемными работниками и работодателями
C. ужесточением рыночной конкуренции, активизацией деятельности профсоюзов, государственным законодательным регулированием кадровой работы, усложнением масштабов экономических организаций, развитием организационной культуры

Тестовое задание 4 (выбрать один правильный вариант ответа)
Какой перечень задач точнее характеризует содержание психологии управления:
A. использование собственных человеческих ресурсов, разделение труда, укрепление дисциплины труда
B. контроль за соблюдением трудового законодательства администрацией предприятия;
C. планирование и развитие профессиональной карьеры, стимулирование труда, профессиональное обучение
D. найм персонала, организация исполнения работы, оценка, вознаграждение и развитие персонала

Тестовое задание 5 (выбрать один правильный вариант ответа)
Какой метод является методом оценки лидерских компетенций
A. управленческий эксперимент
B. анкетирование
C. тестирование
D. сравнений

Раздел 2 «Самоменеджмент. Мотивация и самомотивация в профессиональной деятельности».
Тестовое задание 1 (выбрать один правильный вариант ответа)
Управление временем – это…
A. технология организации времени и повышения эффективности его использования
B. планирование и контроль своего времени
C. С\сочетание работы и отдыха
D. все ответы верны

Тестовое задание 2 (выбрать один правильный вариант ответа)
Хронометраж — это…
A. метод учета затрат времени на различные виды деятельности
B. метод повышения эффективности деятельности
C. метод планирования времени
D. все ответы верны

Тестовое задание 3
Инструменты тайм-менеджмента позволяют:
A. управлять собственными временными ресурсами
B. вовремя выполнять и сдавать работу
C. бороться с собственной неэффективностью
D. все выше перечисленные варианты

Тестовое задание 4.
Укажите, что из перечисленного не может быть использовано в качестве стимулов:
A. обещания
B. действия
C. предметы
D. нет правильного ответа

Тестовое задание 5 (выбрать один правильный вариант ответа).
Укажите составляющие внешней мотивации:
A. стремление к завершению работы
B. правила поведения людей
C. стремление к познанию
D. все ответы правильные

Раздел 3 «Лидерство».

Тестовое задание 1(выбрать один правильный вариант ответа)
Кто может руководить другими в таком направлении, чтобы они руководили собой?
A. лидер
B. руководитель
C. подчиненный
D. сверхлидер

Тестовое задание 2 (выбрать один правильный вариант ответа)
Какой фактор является важнейшим, определяющий эффективность лидерства?
A. динамика внешней среды
B. динамика внутренней среды
C. национальная культура
D. организационная культура

Тестовое задание 3 (выбрать один правильный вариант ответа)
Какой метод является методом оценки лидерских компетенций
A. управленческий эксперимент
B. анкетирование
C. тестирование
D. сравнений

Тестовое задание 4
Тот человек, который в командной работе является мотиватором, выводит команду из состояния равновесия, носит название (по классификации командных ролей):
A. коллективист
B. возмутитель спокойствия
C. председатель

Тестовое задание 5 (выбрать один правильный вариант ответа)
Люди, которые после неудачи проявляют больший интерес к деятельности, стремятся вернуться к нерешенной задаче, имеют мотивацию…
A. саморазвития
B избегания неудачи
C. интринсивную
D. достижения успеха

Раздел 4 «Социальное взаимодействие в процессе командной работы».

Тестовое задание 1 (выбрать один правильный вариант ответа)

Из каких подходов ведет свое начало метод командообразования?

A. подход вовлечения персонала

B. комплексный подход

C. менеджмент качества

D. инновационный подход

Тестовое задание 2 (выбрать один правильный вариант ответа)

К внешнему организационно-культурному контексту существования команды будут относиться:

A. организационный климат

B. способы распределения власти

C. сплоченность и связанность членов команды

D. частота и сила стрессовых ситуаций

Тестовое задание 3

С чем связан такой коммуникативный барьер, который носит название «авторитета»:

A. затруднение общения с человеком более авторитетным

B. восприятие и доверие к информации зависит от человека, который ее передаёт, а не от содержания этого сообщения

C. при передаче информации авторитетному человеку мы вынуждены сохранять дистанцию

Тестовое задание 4

Тот человек, который в командной работе является мотиватором, выводит команду из состояния равновесия, носит название (по классификации командных ролей):

A. коллективист

B. возмутитель спокойствия

C. председатель

Тестовое задание 5

Расставьте стадии развития команды в хронологическом порядке:

A. завершение деятельности

B формирование

C. становление

D. нормирование

E. исполнение деятельности

F. стагнация

Раздел 5 «Профилактика и разрешение конфликтов в процессе социального взаимодействия».

Тестовое задание 1 (выбрать один правильный вариант ответа).

Заполните пропуск.

Согласно одному из определений конфликта, он представляет собой

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

А) с целью противодействия

Б) прав и обязанностей

В) культур, цивилизаций, армий

Г) сторон, мнений, сил

Д) все ответы неверны

Тестовое задание 2 (вопрос на соответствие).

Соотнесите факторы, определяющие характер трудовых конфликтов, с их группой:

А) социально-экономические факторы

1) уровень оплаты труда работников, состояние нормирования труда

Б) политический фактор

2) стабильность политической ситуации, соблюдение трудового законодательства

В) психологический фактор

3) особенности культуры, психологии коллектива, уровень неудовлетворенности работников трудовой и социальной ситуацией

Тестовое задание 3 (выбрать один правильный вариант ответа)

Конфликт – это:

A. ситуация, в которой два или более субъекта выясняют правомерность своих позиций

B. трудная ситуация взаимодействия двух или более субъектов

C. способ разрешения значимых противоречий, возникающих в процессе социального взаимодействия

D. Ситуация взаимодействия субъектов, последствия которой носят деструктивный характер

Тестовое задание 4 (выбрать один правильный вариант ответа)

Оппонент 1 ранга – это:

A. участник конфликта, выступающий от имени закона, представитель государственных структур

B. участник конфликта, отстаивающий интересы группы

C. участник конфликта, являющийся представителем интересов организационных структур, предприятия

D. участник конфликта, выступающий от собственного лица и отстаивающий собственные интересы

Тестовое задание 5 (выбрать один правильный вариант ответа)

Стратегия ведения переговоров, при которой стороны ориентированы на сопротивление и ведут спор о конкретных позициях, называется:

A. позиционный спор

B. позиционные переговоры

C. позиционный торг

Раздел 6 «Технологии управления профессиональным развитием».

Тестовое задание 1 (выбрать один правильный вариант ответа)

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

A. мастер

B. адепт

C. наставник

D. авторитет

Тестовое задание 2 (выбрать один правильный вариант ответа)

Внутриорганизационная карьера реализуется в следующих направлениях:

A. вертикальная

B. горизонтальная

C. центростремительная

D. все перечисленное выше

Тестовое задание 3 (выбрать один правильный вариант ответа)

Профессиональная переподготовка персонала — это…

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

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

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

Тестовое задание 4 (выбрать один правильный вариант ответа)

Повышение квалификации персонала — это…

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

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

C. процесс обучения гражданина профессиональным знаниям, умениям и навыкам необходимым

для надлежащего исполнения им должностных функций и полномочий по замещаемой должности

Тестовое задание 5 (выбрать один правильный вариант ответа)
По итогам повышения квалификации работнику, ее прошедшую, выдается:
A. свидетельство или удостоверение без присвоения новой специализации или квалификации
B. диплом установленного образца
C. удостоверение с присвоением новой квалификации

5.2.2 Оценочные средства при промежуточной аттестации

Формой промежуточной аттестации в 1 семестре является зачет, во 2 семестре экзамен, процессе которых определяется сформированность обозначенных в рабочей программе компетенций.

Инструментом измерения сформированности компетенций являются:
- зачтенные ответы обучающихся по практическим работам;
- ответы обучающихся на вопросы во время опроса;
- результаты тестирования.

При проведении промежуточного контроля в форме зачета обучающийся отвечает на два вопроса, выбранные случайным образом.
Опрос может проводиться в письменной и (или) устной, и (или) электронной форме.

Критерии оценивания при ответе на вопросы (зачет):
- 90–100 баллов – при правильном и полном ответе на два вопроса;
- 80–89 баллов – при правильном и полном ответе на один из вопросов и правильном, но не полном ответе на другой из вопросов;
- 60–79 баллов – при правильном и неполном ответе только на один из вопросов;
- 0–59 баллов – при отсутствии правильных ответов на вопросы.

Количество баллов	0-59	60-100
Шкала оценивания	не зачтено	зачтено

При проведении промежуточного контроля в форме экзамена обучающийся отвечает на три вопроса, выбранные случайным образом.
Опрос может проводиться в письменной и (или) устной, и (или) электронной форме.

Критерии оценивания при ответе на вопросы (экзамен):
- 90–100 баллов выставляется обучающемуся, глубоко и прочно усвоившему программный материал, исчерпывающе, грамотно и логически стройно его излагающему;
- 80–89 баллов выставляется обучающемуся, твердо знающему программный материал, грамотно и по существу излагающего его, который не допускает существенных неточностей в ответе на вопрос;
- 60–79 баллов выставляется обучающемуся, который имеет знания только основного материала, но не усвоил его детали, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения последовательности в изложении программного материала;
- 0–59 баллов выставляется обучающемуся, который не усвоил значительной части программного материала, допускает существенные ошибки.

Количество баллов	0-59	60-79	80-89	90-100
Шкала оценивания	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	отлично

Примерный перечень вопросов к экзамену (1 семестр):

1. Типы темперамента человека.
2. Характер. Факторы, влияющие на формирование характера
3. Методы самодиагностики личности
4. Условия построения траектории личностного саморазвития.
5. Что такое обучение? Какие основные цели и задачи обучения?
6. Раскройте содержание форм и методов обучения.
7. Как можно определить эффективности обучения?
8. Что следует понимать под профессиональным развитием?
9. Какие основные компоненты профессии?
10. Что такое профессиональные, [illegible] и личностные компетенции?

11. Почему люди объединяются в группы? Что такое группа?
12. Что такое команда?
13. Каковы основные причины формирования команд?
14. Назовите основные принципы формирования команд.
15. Какие вы знаете типы команд?
16. Раскройте основные характеристики эффективной команды.
17. Какие роли могут выполнять члены команды?
18. Понятие общения и его видов
19. Характеристика вербальных и невербальных средств общения.
20. Коммуникативная, интерактивная и перцептивная стороны общения.
21. Какие психологические барьеры возникают в общении?
22. Что такое лидерство?
23. Какие существуют основные подходы к эффективному лидерству?
24. Раскройте содержание подхода с позиции личностных качеств.
25. Раскройте содержание поведенческого подхода к лидерству.
26. Раскройте содержание ситуационных подходов к эффективному лидерству.
27. Что такое универсальная модель лидерский компетенций?
28. Дайте характеристику харизматической модели лидерства.
29. Дайте характеристику экспертной модели лидерства.
30. Раскройте содержание метода оценки лидерских компетенций управленческий эксперимент.
31. Раскройте содержание метода оценки лидерских компетенций кейс-интервью.
32. Раскройте содержание метода оценки лидерских компетенций интервью с помощью проективных вопросов.
33. Раскройте содержание метода оценки лидерских компетенций «три плюса и три минуса».
34. Основные причины и источники конфликтов в коллективе.
35. Виды конфликтов.
36. Профессиональные, этнические и социокультурные различия и их влияние на возможность возникновения конфликта в многонациональном коллективе
37. Эскалация конфликтов.
38. Что такое конфликт? Назовите его основные признаки.
39. Назовите основные признаки, типы и виды, по которым группируются конфликты в организациях.
40. Перечислите основные функции конфликта.
41. Основные причины и источники конфликтов в коллективе.
42. Перечислите типы конфликтных ситуаций
43. Профессиональные, этнические и социокультурные различия и их влияние на возможность возникновения конфликта в коллективе
44. Эскалация конфликтов.
45. Перечислите основные этапы управления конфликтами.
46. Что такое завершение конфликта.
47. Охарактеризуйте основные способы прогнозирования конфликтов.
48. Какими методами можно предотвратить конфликт.
49. Способы профилактики конфликтов.
50. Назовите основные условия успешного разрешения конфликтов.

Примерный перечень вопросов к зачету (2 семестр):

1. Какова сущность и основные принципы самоменеджмента?
2. Время как ресурс и его поглотители. Каких видов бывают хронофаги?
3. Перечислите критерии цели? Какие бывают цели?
4. Понятие и определение целеполагания
5. Метод Дерево целей
6. Что такое планирование? Методы планирования
7. Матрица Эйзенхауэра
8. Как вы понимаете принцип Парето 80х20?
9. Планирование по системе Франклина
10. Планирование по методу «Альпы»
11. Понятие карьеры. Типология карьеры. Цели карьеры
12. Деловая карьера и ее виды
13. Основные критерии деловой карьеры
14. Инструмент потенциального карьерного планирования (Портфолио человеческих ресурсов)

15. Факторы успешной карьеры
16. Инструменты планирования карьеры. Карьерограмма
17. Этапы карьеры
18. Цели планирования карьеры
19. Модели карьеры
20. Матрицы позиций карьеры
21. Система управления карьерой.
22. Характеристика типологий личностей по Дж. Голланду.
23. Характеристика типологий личностей по Е.А. Климову.
24. Успех планирования карьеры. Портфель ресурсов личности
25. Фазы развития профессионала
26. Процесс планирования карьеры
27. Модель индивидуального планирования карьеры
28. «Окно Джохари» как средство самопознания.
29. Дайте характеристику умению видеть перспективы и опишите его позитивное влияние на профессиональную деятельность.
30. Какими способами можно развить в себе предприимчивость?
31. Назовите основные вопросы, которые должен задать себе человек перед тем, как начать реализовывать идею или проект, чтобы увеличить свои шансы на успех?
32. Назовите условия подготовки и проведения успешных мероприятий (event-предприимчивость) и возникающие в результате этого выгоды в профессиональном развитии.
33. Какие виды мотивации существуют? Охарактеризуйте их.
34. В чем заключается разница между мотивацией и стимулированием?
35. В чем заключается смысл мотивации к достижениям? Опишите возможные ловушки достижений.
36. Опишите разницу в поведении мотивационных типов I и X по Д.Пинку.
37. Что такое зона комфорта? Способствует ли выход за ее пределы профессиональному развитию?
38. В чем суть культа успеха и какой вред он может нанести человеку как личности и как профессионалу?
39. Какие существуют способы проработки собственных мотивационных установок?
40. Назовите основные стратегии пробуждения внутренней мотивации.

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

1. Текущий контроль успеваемости обучающихся, осуществляется в следующем порядке: в конце завершения освоения соответствующей темы обучающиеся, по распоряжению педагогического работника, убирают все личные вещи, электронные средства связи и печатные источники информации.

Для подготовки ответов на вопросы обучающиеся используют чистый лист бумаги любого размера и ручку.

На листе бумаги обучающиеся указывают свои фамилию, имя, отчество (при наличии), номер учебной группы и дату проведения текущего контроля успеваемости.

Научно-педагогический работник устно задает вопросы, которые обучающийся может записать на подготовленный для ответа лист бумаги.

В течение установленного научно-педагогическим работником времени обучающиеся письменно формулируют ответы на заданные вопросы. По истечении указанного времени листы бумаги с подготовленными ответами обучающиеся передают научно-педагогическому работнику для последующего оценивания результатов текущего контроля успеваемости.

При подготовке ответов на вопросы обучающимся запрещается использование любых электронных и печатных источников информации. В случае обнаружения научно-педагогическим работником факта использования обучающимся при подготовке ответов на вопросы указанные источники информации – оценка результатов текущего контроля соответствует 0 баллов и назначается дата повторного прохождения текущего контроля успеваемости.

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

Текущий контроль успеваемости обучающихся по результатам выполнения практических и (или) лабораторных работ осуществляется в форме отчета, который предоставляется научно-

педагогическому работнику на бумажном и (или) электронном носителе. Научно-педагогический работник, после проведения оценочных процедур, имеет право вернуть обучающемуся отчет для последующей корректировки с указанием перечня несоответствий. Обучающийся обязан устранить все указанные несоответствия и направить отчет научно-педагогическому работнику в срок, не превышающий трех учебных дней, следующих за днем проведения текущего контроля успеваемости.

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

Текущий контроль успеваемости обучающихся осуществляется в следующем порядке: для защиты отчета обучающимся научно-педагогический работник устно задает два вопроса. В течение установленного научно-педагогическим работником времени обучающиеся формулируют ответы на заданные вопросы. По истечении указанного времени обучающиеся устно дают ответы научно-педагогическому работнику для последующего оценивания результатов текущего контроля успеваемости.

При подготовке ответов на вопросы обучающимся запрещается использование любых электронных и печатных источников информации. В случае обнаружения научно-педагогическим работником факта использования обучающимся при подготовке ответов на вопросы указанные источники информации – оценка результатов текущего контроля соответствует 0 баллов и назначается дата повторного прохождения текущего контроля успеваемости.

Текущий контроль успеваемости в форме тестирования обучающихся осуществляется в следующем порядке: в конце завершения освоения соответствующего раздела (темы) обучающиеся выполняют тестовые задания в ЭИОС КузГТУ. Результаты тестирования формируются ЭИОС автоматически.

Обучающиеся, которые не прошли текущий контроль успеваемости в установленные сроки, обязаны пройти его в срок до начала процедуры промежуточной аттестации по дисциплине в соответствии с расписанием промежуточной аттестации.

Результаты прохождения процедур текущего контроля успеваемости обучающихся учитываются при оценивании результатов промежуточной аттестации обучающихся.

1. Промежуточная аттестация обучающихся проводится после завершения обучения по дисциплине в семестре в соответствии с календарным учебным графиком и расписанием промежуточной аттестации.

Для успешного прохождения процедуры промежуточной аттестации по дисциплине обучающиеся должны:

1. получить положительные результаты по всем предусмотренным рабочей программой формам текущего контроля успеваемости;
2. получить положительные результаты аттестационного испытания.

Для успешного прохождения аттестационного испытания обучающийся в течение времени, установленного научно-педагогическим работником, осуществляет подготовку ответов на два вопроса, выбранных в случайном порядке.

Для подготовки ответов используется чистый лист бумаги и ручка.

На листе бумаги обучающиеся указывают свои фамилию, имя, отчество (при наличии), номер учебной группы и дату проведения аттестационного испытания.

При подготовке ответов на вопросы обучающимся запрещается использование любых электронных и печатных источников информации.

По истечении указанного времени, листы с подготовленными ответам на вопросы обучающиеся передают научно-педагогическому работнику для последующего оценивания результатов промежуточной аттестации.

В случае обнаружения научно-педагогическим работником факта использования обучающимся при подготовке ответов на вопросы указанные источники информации – оценка результатов промежуточной аттестации соответствует 0 баллов и назначается дата повторного прохождения аттестационного испытания.

Результаты промежуточной аттестации обучающихся размещаются в ЭИОС КузГТУ.

Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация обучающихся могут быть организованы с использованием ЭИОС КузГТУ, порядок и формы проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся при этом не меняется.

6 Учебно-методическое обеспечение

6.1 Основная литература

1. Оксинойд, К. Э. Управление социальным развитием организации : учебное пособие / К. Э. Оксинойд. – 3-е изд., испр. и доп. – Москва : ФЛИНТА, 2017. – 182 с. – (Экономика и управление). – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115105 (дата обращения: 26.03.2024). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-9765-0031-0. – Текст : электронный.

2. Кови, С. Лидерство, основанное на принципах : [16+] / С. Кови ; ред. Р. Пискотина ; пер. П. Самсонов. – 7-е изд. – Москва : Альпина Паблишер, 2016. – 301 с. : схем., табл., ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=279696 (дата обращения: 27.03.2024). – ISBN 978-5-9614-5052-1. – Текст : электронный.

3. Собольников, В. В. Этика и психология делового общения: учебное пособие для вузов / Собольников В. В., Костенко Н. А. ; Под ред. Собольникова В.В.. – 2-е изд., пер. и доп. – Москва : Юрайт, 2020. – 202 с. – ISBN 978-5-534-06415-5. – URL: https://urait.ru/book/etika-i-psihologiya-delovogo-obscheniya-454622 (дата обращения: 10.11.2021). – Текст : электронный.

6.2 Дополнительная литература

1. Компенсационный менеджмент : учебное пособие : [16+] / под общ. ред. С. И. Бабиной ; Министерство образования и науки, Кемеровский государственный университет. – Кемерово : Кемеровский государственный университет, 2016. – 458 с. : табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=481556 (дата обращения: 27.03.2024). – ISBN 978-5-8353-1927-5. – Текст : электронный.

2. Лукаш, Ю. А. Эффективная кадровая политика как составляющая обеспечения безопасности и развития бизнеса : учебное пособие / Ю. А. Лукаш. – 2-е изд., стер. – Москва : ФЛИНТА, 2017. – 202 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115070 (дата обращения: 24.03.2024). – ISBN 978-5-9765-1371-6. – Текст : электронный.

3. Маслов, В. И. Стратегическое управление персоналом в условиях глобализации=Strategic Human Resource Management : Teaching Materials : учебное пособие / В. И. Маслов ; Московский Государственный Университет имени М. В. Ломоносова, Факультет глобальных процессов. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2017. – 157 с. : схем., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=456086 (дата обращения: 27.03.2024). – Библиогр.: с. 150-151. – ISBN 978-5-4475-9072-7. – DOI 10.23681/456086. – Текст : электронный.

4. Филинова, Н. В. Психологические основы управления персоналом : учебное пособие / Н. В. Филинова, Н. С. Акатова, С. А. Бобинкин ; Российский государственный социальный университет. Филиал в г. Клину. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2017. – 173 с. : ил., табл., схем. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=460208 (дата обращения: 27.03.2024). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-4475-9177-9. – DOI 10.23681/460208. – Текст : электронный.

5. Бакирова, Г. Х. Психология развития и мотивации персонала : учебное пособие / Г. Х. Бакирова. – Москва : Юнити-Дана, 2017. – 440 с. : табл., схем. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=684990 (дата обращения: 28.03.2024). – Библиогр.: с. 372-382. – ISBN 978-5-238-01605-4. – Текст : электронный.

6. Бакирова, Г. Х. Психология эффективного стратегического управления персоналом : учебное пособие / Г. Х. Бакирова. – Москва : Юнити-Дана, 2017. – 592 с. : табл., схем. – (Magister). – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=684989 (дата обращения: 28.03.2024). – Библиогр.: с. 548-559. – ISBN 978-5-238-01437-1. – Текст : электронный.

6.3 Методическая литература

1. Основы управления профессиональной деятельностью : методические материалы для обучающихся всех направлений и форм обучения / Кузбасский государственный технический университет им. Т.Ф. Горбачева ; Кафедра теории и технологии управления, составители: И. А. Жигалова, Н. М. Анферова, А. А. Колупаева, К. В. Томилин. – Кемерово : КузГТУ, 2020. – 46 с. – URL: http://library.kuzstu.ru/meto.php?n=9888 (дата обращения: 10.11.2021). – 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://library.kuzstu.ru/index.php/punkt-2/podrazdel-21
5. Электронная библиотечная система «Юрайт» https://urait.ru/
6. Справочная правовая система «Консультант Плюс» 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 https://eivis.ru/browse/publication/18786

2. Управление персоналом : деловой журнал

3. Экономика и управление : российский научный журнал https://eivis.ru/browse/publication/124166

4. Экономика и управление инновациями : научно-практический журнал https://economics.kuzstu.ru/

7 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

ЭИОС КузГТУ:

a) Электронная библиотека КузГТУ. – Текст: электронный // Научно-техническая библиотека Кузбасского государственного технического университета им. Т. Ф. Горбачева : сайт. – Кемерово, 2001 – . – URL: https://elib.kuzstu.ru/. – Текст: электронный.

b) Портал.КузГТУ : Автоматизированная Информационная Система (АИС) : [сайт] / Кузбасский государственный технический университет им. Т. Ф. Горбачева. – Кемерово : КузГТУ, [б. г.]. – URL: https://portal.kuzstu.ru/. – Режим доступа: для авториз. пользователей. – Текст: электронный.

c) Электронное обучение : [сайт] / Кузбасский государственный технический университет им. Т. Ф. Горбачева. – Кемерово : КузГТУ, [б. г.]. – URL: https://el.kuzstu.ru/. – Режим доступа: для авториз. пользователей КузГТУ. – Текст: электронный.

8 Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины "Основы управления профессиональной деятельностью"

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 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 "Основы управления профессиональной деятельностью", включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем

Для изучения дисциплины может использоваться следующее программное обеспечение:

1. Mozilla Firefox
2. Google Chrome
3. Opera



4. Yandex
5. 7-zip
6. Open Office
7. Microsoft Windows
8. ESET NOD32 Smart Security Business Edition

10 Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине "Основы управления профессиональной деятельностью"

Для реализации программы учебной дисциплины предусмотрены специальные помещения:

1. Помещения для самостоятельной работы обучающихся должны оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа к электронной информационно-образовательной среде Организации.

2. Учебные аудитории 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 применяются следующие интерактивные методы:

 разбор конкретных примеров;

 мультимедийная презентация.

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.



Список изменений литературы на 01.09.2020

Основная литература

1. Оксинойд, К. Э. Управление социальным развитием организации : учебное пособие / К. Э. Оксинойд. – 3-е изд., испр. и доп. – Москва : ФЛИНТА, 2017. – 182 с. – (Экономика и управление). – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115105 (дата обращения: 26.03.2024). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-9765-0031-0. – Текст : электронный.

2. Кови, С. Лидерство, основанное на принципах : [16+] / С. Кови ; ред. Р. Пискотина ; пер. П. Самсонов. – 7-е изд. – Москва : Альпина Паблишер, 2016. – 301 с. : схем., табл., ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=279696 (дата обращения: 27.03.2024). – ISBN 978-5-9614-5052-1. – Текст : электронный.

Дополнительная литература

1. Акмаева, Р. И. Компенсационный менеджмент : управление вознаграждением работников : учебное пособие : [16+] / Р. И. Акмаева, Н. Ш. Епифанова. – Москва : Прометей, 2018. – 584 с. : табл., ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=483180 (дата обращения: 27.03.2024). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-906879-73-8. – Текст : электронный.

2. Лукаш, Ю. А. Эффективная кадровая политика как составляющая обеспечения безопасности и развития бизнеса : учебное пособие / Ю. А. Лукаш. – 2-е изд., стер. – Москва : ФЛИНТА, 2017. – 202 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115070 (дата обращения: 24.03.2024). – ISBN 978-5-9765-1371-6. – Текст : электронный.

3. Лукаш, Ю. А. Контроль персонала как составляющая безопасности и развития бизнеса : учебное пособие / Ю. А. Лукаш. – 2-е изд., стер. – Москва : ФЛИНТА, 2017. – 24 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115078 (дата обращения: 26.03.2024). – ISBN 978-5-9765-1377-8. – Текст : электронный.

4. Маслов, В. И. Стратегическое управление персоналом в условиях глобализации=Strategic Human Resource Management : Teaching Materials : учебное пособие / В. И. Маслов ; Московский Государственный Университет имени М. В. Ломоносова, Факультет глобальных процессов. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2017. – 157 с. : схем., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=456086 (дата обращения: 27.03.2024). – Библиогр.: с. 150-151. – ISBN 978-5-4475-9072-7. – DOI 10.23681/456086. – Текст : электронный.

5. Филинова, Н. В. Психологические основы управления персоналом : учебное пособие / Н. В. Филинова, Н. С. Акатова, С. А. Бобинкин ; Российский государственный социальный университет. Филиал в г. Клину. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2017. – 173 с. : ил., табл., схем. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=460208 (дата обращения: 27.03.2024). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-4475-9177-9. – DOI 10.23681/460208. – Текст : электронный.

6. Бакирова, Г. Х. Психология развития и мотивации персонала : учебное пособие / Г. Х. Бакирова. – Москва : Юнити-Дана, 2015. – 439 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118125 (дата обращения: 24.03.2024). – ISBN 978-5-238-01605-4. – Текст : электронный.

7. Бакирова, Г. Х. Психология эффективного стратегического управления персоналом : учебное пособие / Г. Х. Бакирова. – Москва : Юнити-Дана, 2015. – 591 с. – (Magister). – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118124 (дата обращения: 24.03.2024). – ISBN 978-5-238-01437-1. – Текст : электронный.

