

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«КУЗБАССКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ Т.Ф.ГОРБАЧЕВА»

Филиал КузГТУ в г. Белово

Подписано цифровой подписью:
Костинец Ирина Константиновна
DN: cn=Костинец Ирина
Константиновна, o=Кузбасский
государственный технический
университет имени Т.Ф.Горбачева,
ou=филиал КузГТУ в г.Белово,
email=kostinets@yandex.ru, c=RU
Дата: 2022.11.08 12:23:04 +07'00'

УТВЕРЖДАЮ
11.10.2022 г.
Директор филиала
КузГТУ в г. Белово
И.К. Костинец

Подписано цифровой подписью: Долганова Жанна Александровна
DN: cn=Долганова Жанна Александровна, o=Кузбасский
государственный технический университет имени Т.Ф.Горбачева,
ou=Филиал КузГТУ в г.Белово, email=dolganovaj@kuzstu.ru, c=RU
Дата: 2023.11.21 11:18:09 +07'00'

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Приложение к рабочей программе по дисциплине

ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ

Направление подготовки 09.03.03 «Прикладная информатика»

Профиль «Прикладная информатика в экономике»

Присваиваемая квалификация
«Бакалавр»

Форма обучения
очная

Белово 2022

Составитель: доцент И.П. Колечкина

Обсуждено на заседании кафедры «Экономики и информационных технологий»

Протокол № 3 от 8 октября 2022 г.

Зав. кафедрой И.Ю. Верчагина

Согласовано учебно-методической комиссией по направлению подготовки
09.03.03 «Прикладная информатика»

Протокол № 2 от 11 октября 2022 г.

Председатель учебно-методической комиссии И.П. Колечкина

СОДЕРЖАНИЕ

1. Назначение фонда оценочных средств	4
2. Паспорт компетенций дисциплины «Основы управления профессиональной деятельностью»	4
3. Паспорт фонда оценочных средств	5
4 Текущий контроль по дисциплине «Основы управления профессиональной деятельностью»	5
4.1 Комплект тестовых заданий для текущего контроля.....	5
4.1.1. Критерии и шкала оценивания.....	6
4.1.2 Материалы тестовых заданий	6
4.2 Комплект материалов для выполнения практических заданий для текущего контроля и контроля самостоятельной работы по дисциплине «Основы управления профессиональной деятельностью».....	20
4.2.1 Критерии и шкала оценивания.....	20
4.2.2 Материалы для выполнения практических заданий	21
Первый семестр	21
Второй семестр	32
4.3 Итоги текущего контроля по дисциплине «Основы управления профессиональной деятельностью».....	39
5. Промежуточная аттестация по дисциплине «Основы управления профессиональной деятельностью»	40
5.1 Критерии и шкала оценивания.....	40
5.2 Материалы для проведения промежуточной аттестации	40
5.3 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций.....	44

1. НАЗНАЧЕНИЕ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Фонд оценочных средств (ФОС) создается в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования для аттестации обучающихся на соответствие их учебных достижений поэтапным требованиям соответствующей ОПОП для проведения входного и текущего оценивания, а также промежуточной аттестации обучающихся. ФОС является составной частью нормативно-методического обеспечения системы оценки качества освоения ОПОП ВО, входит в состав ОПОП. ФОС – комплект методических материалов, нормирующих процедуры оценивания результатов обучения, т.е. установления соответствия учебных достижений запланированным результатам обучения и требованиям образовательных программ, программ учебных дисциплин (модулей).

ФОС сформирован на основе ключевых принципов оценивания:

- валидности: объекты оценки должны соответствовать поставленным целям обучения;
- надежности: использование единообразных стандартов и критериев для оценивания достижений;
- объективности: разные обучающиеся должны иметь равные возможности добиться успеха.

ФОС по дисциплине «Основы управления профессиональной деятельностью» включает все виды оценочных средств, позволяющих проконтролировать освоение обучающимися компетенций, предусмотренных ФГОС ВО по специальности 20.03.01 «Техносферная безопасность» и программой учебной дисциплины «Основы управления профессиональной деятельностью».

ФОС предназначен для профессорско-преподавательского состава и обучающихся филиала КузГТУ в г.Белово. ФОС подлежит ежегодному пересмотру и обновлению.

2. ПАСПОРТ КОМПЕТЕНЦИЙ ДИСЦИПЛИНЫ «ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ»

Освоение дисциплины направлено на формирование:

универсальных компетенций:

УК-10 - Способен формировать нетерпимое отношение к коррупционному поведению.

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.

Результаты обучения по дисциплине определяются индикаторами достижения компетенций

Индикатор(ы) достижения:

Использует коммуникативные навыки для построения максимально эффективного взаимодействия между членами рабочего коллектива. Постоянно повышает уровень своей квалификации, занимается самообразованием. Имеет представление о морали и последствиях коррупционного поведения.

Результаты обучения по дисциплине:

Знает: - основные приемы и нормы социального взаимодействия в процессе командной работы; технологии межличностной и групповой коммуникации. - основные приемы эффективного управления собственным временем и профессиональным развитием; основные принципы саморазвития и самообразования на протяжении всей жизни; - основные нормативно-правовые акты в сфере противодействия коррупции.

Умеет: - устанавливать и поддерживать контакты, обеспечивающие успешную работу. - эффективно планировать и контролировать собственное время; использовать методы саморегуляции, саморазвития и самообучения; планировать траекторию своего

профессионального развития; - формировать нетерпимое отношение к коррупционному поведению.

Владеет: - основными методами и приемами социального взаимодействия работы в команде; - 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; - навыками осуждения коррупционного поведения в рамках правового поля.

3. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ АТТЕСТАЦИИ по дисциплине Основы управления профессиональной деятельностью

Форма текущего контроля знаний, умений, навыков, необходимых для формирования соответствующей компетенции:

Подготовка и защита отчетов по практическим работам, тестирование.

Высокий уровень достижения компетенции - компетенция сформирована частично, рекомендованные оценки: отлично, хорошо, зачтено.

Средний уровень достижения компетенции - компетенция сформирована частично, рекомендованные оценки: хорошо, удовлетворительно, зачтено.

Низкий уровень достижения компетенции - компетенция не сформирована частично, оценивается неудовлетворительно или не зачтено.

Описание назначения и состава фонда оценочных средств

Настоящий фонд оценочных средств (ФОС) входит в состав образовательной программы и предназначен для текущего и промежуточного контроля и оценки планируемых результатов обучения – знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе прохождения подготовки по дисциплине Основы управления профессиональной деятельностью.

Форма промежуточного контроля – первый семестр – экзамен, второй семестр – зачет.

4 ТЕКУЩИЙ КОНТРОЛЬ ПО ДИСЦИПЛИНЕ «ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ»

Рабочей программой курса предусмотрено использование в качестве средств текущего контроля следующие: тестирование, выполнение практических работ..

4.1 КОМПЛЕКТ ТЕСТОВЫХ ЗАДАНИЙ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ

Оцениваемые компетенции УК-3; УК-6; УК-10

С целью контроля подготовки обучающихся или контроля усвоения материала применяется тестирование. Тестирование проводится в ЭОС Moodle. Для тестирования может быть выбрано различное количество вопросов, в зависимости от вида и цели контроля. Тест может быть проведен как по отдельным темам, так и по всему курсу.

4.1.1. Критерии и шкала оценивания

Критерии оценивания:

- 100 баллов – при ответе на все вопросы;
- 75...99 баллов – при правильном ответе на 75-99% вопросов;
- 65...74 баллов – при правильном ответе на 50-74% вопросов;
- 0-64 при правильном ответе до 50% вопросов.

Количество баллов	0–64	65–74	75–99	100
-------------------	------	-------	-------	-----

Шкала оценивания	Не зачтено	Зачтено
------------------	------------	---------

4.1.2 Материалы тестовых заданий

1. Процесс прогрессивного изменения личности под влиянием социальных воздействий, профессиональной деятельности и собственной активности, направленной на самосовершенствование

а) самопознание

б) самосовершенствование

в) профессиональное становление личности

г) профессиональное обучение.

2. Установите соответствие содержания стадий профессионального становления личности

Первая стадия - зарождение и формирование профессиональных намерений под влиянием общего развития личности и первоначальной ориентировки в различных сферах трудовой деятельности, в мире труда и мире профессий.

Вторая стадия - период профессионального обучения и воспитания, то есть целенаправленной подготовки по избранной профессиональной деятельности и овладения всеми тонкостями профессионального мастерства.

Третья стадия - активное вхождение в профессиональную среду, отражающее переход учащегося к новому типу деятельности - к профессиональному труду в разных его формах в условиях реального производства, выполнение служебных обязанностей.

Четвертая стадия - полная или частичная реализация профессиональных устремлений и возможностей личности в самостоятельном труде.

3. Установите соответствие содержания факторов успешной профессиональной деятельности

физические - возраст, пол, физические качества и способности

социальные - общественный класс, роли и статусы, образование, опыт, воспитание

идейные - культура, этика, мораль

психологические - склонность к занятиям той или иной деятельностью

4. Установите соответствие содержания элементов пятифакторной модели личности:

Вовлеченность во внешний мир - дружелюбие, общительность, заявление о себе, подвижность, стимуляция извне, жизнерадостность

привязанность - открытость, альтруизм, уступчивость, скромность, сочувствие

контролирование - уверенность в своих силах, организованность, исполнительность, стремление к достижениям, самодисциплина, предусмотрительность

Негативная эмоциональность, или нейротизм - тревожность, гнев, депрессия, застенчивость, импульсивность, ранимость

открытость новому опыту - воображение, эстетика, чувствительность, непривычные действия, интеллектуальная любознательность и новые идеи, свободомыслие.

5. _____ личности позволяет делать прогнозы и давать рекомендации для многих сфер жизни человека

а) пятифакторная модель

б) профессиональное становление

в) профессиональное развитие

г) этапы саморазвития

6. Целостная саморазвивающаяся система, основанная на деятельностном преобразовании личностью себя, порождаемая потребностями в самоизменении и личностном росте и

осуществляющаяся в ходе саморегуляции своего поведения и деятельности, направленной на достижение лично и профессионально значимых целей

а) личностное и профессиональное развитие

- б) профессиональное становление
- в) профессиональное развитие
- г) личностное саморазвитие

7. Важнейшее условие саморазвития, направленное на самоизменение, саморегуляцию своего поведения, самосовершенствование своих профессиональных и личностных качеств

а) практическая деятельность

- б) теоретическое обучение
- в) непрерывность обучения в различных учебных заведениях
- г) ничего из перечисленного

8. Систематическая самостоятельная учебная деятельность личности, повышающая уровень знаний о своих психических свойствах, состояниях, процессах, а также возможности их контролирования.

а) самообразование

- б) профессиональное становление
- в) профессиональное развитие
- г) личностное саморазвитие

9. Установите соответствие между основными формами образования:

- формальное образование — общее среднее, среднее профессиональное, высшее образование, повышение квалификации и переподготовки;
- неформальное образование — профессионально направленное обучение на платных курсах, в центрах непрерывного образования взрослых, по телевидению и с помощью дистанционных средств, без аттестации и выдачи свидетельства или диплома об образовании;
- информальное образование — нецеленаправленное (неосознаваемое) обучение в процессе любого информационного или коммуникативного действия.

10. Совокупность мероприятий, направленных на повышение квалификации и совершенствование психологических характеристик работников

- а) самообразование
- б) профессиональное становление
- в) развитие персонала**
- г) личностное саморазвитие

11. Установите соответствие содержания форм развития персонала:

- обучение — дает необходимые знания, навыки и опыта
- повышение квалификации — улучшение профессиональных знаний и навыков;
- переквалификация — любая профессиональная переориентация.

12. Установите соответствие методов обучения и их форм:

- организуемые со стороны предприятия - обучение на предприятии, дневные курсы и семинары вне предприятия, систематическое варьирование занятий, практика внутри предприятия, ассистентская деятельность
- организуемые работником - обучение по вечерней или заочной форме в учебном заведении, самообучение, обучение на заочных курсах.
- интегративные формы - видео обучение, дистанционное обучение, модульное обучение, кейс-обучение, тренинг, деловая игра, метафорическая игра, ролевая игра, мозговой штурм, поведенческое моделирование, наставничество, сторителлинг, обучение в рабочих группах, баскет-метод.

13. Философия организации, её назначение, смысл существования:

- а) **миссия**
- б) стратегическая цель
- в) генеральная цель
- г) главная задача организации (человека)

14. Выберите ключевые характеристики миссии (не менее четырех)

- а) **реалистичность**
- б) **конкретность**
- в) **специфичность**
- г) **стимулирование**
- д) нацеленность на результат
- е) опора на исторические моменты

15. Установите соответствие содержания основных полей конкуренции компании, отражаемых в миссии:

- Промышленное поле. Диапазон отраслей, в которых оперирует компания;
- Поле продукции и направленной деятельности. Диапазон выпускаемой компанией продукции и направления ее деятельности;
- Поле основных деловых навыков и способностей. Диапазон постоянно совершенствуемых технологических и других навыков и способностей компании;
- Поле рыночного сегмента. Тип рынка или клиентов, которые пользуются услугами компании.;
- Поле вертикальной интеграции. Количество звеньев цепочки создания стоимости, начиная с добычи сырья до производства конечного продукта и его распределения, в которых задействована компания;
- Географическое поле. Диапазон регионов, стран или групп стран, в которых работает компания.

16 Конкретное состояние отдельных характеристик организации, достижение которых является для нее желательным и на достижение которых направлена ее деятельность

- а) миссия
- б) **цель**
- в) задача
- г) программа действий

17 Определите последовательность осуществления этапов формирования миссии организации:

- 1 - формирование миссии фирмы, которая в концентрированной форме выражает смысл существования фирмы, ее предназначение;
- 2 - определение долгосрочных целей;
- 3 - установление краткосрочных целей

18 Действие или процесс тренировки сознательного контроля над количеством времени, потраченного на конкретные виды деятельности, при котором специально увеличиваются эффективность и продуктивность

- а) **тайм-менеджмент**
- б) планирование рабочего времени как элемент тайм-менеджмента
- в) организация производства
- г) организация управленческого процесса

Шаг № 1: определение цели.

Шаг № 2: изложение своих мыслей на бумаге.

Шаг № 3: определение сроков достижения цели.

Шаг № 4: составление перечня всего, что предстоит сделать для достижения цели.

Шаг № 5: преобразование этого перечня в план. Чем лучше составлен план, тем легче добиваться цели.

Шаг № 6: осуществление поставленных задач.

29 Самоорганизация, умение управлять собой, руководить этим процессом в самом широком смысле слова, т. е. – во времени, пространстве, общении с людьми, деловом мире

а) самоменеджмент

б) самомотивация

в) личностное развитие

г) профессиональное развитие

30 Расставьте очередность фаз процесса самоменеджмента в аспекте последовательности выполнения конкретных функций

1) постановка цели – анализ и формирование личных целей;

2) планирование – разработка планов и альтернативных вариантов своей деятельности;

3) принятие решений по конкретным делам;

4) организация и реализация – составление распорядка дня и организация личного трудового процесса с целью реализации поставленных задач;

5) контроль – самоконтроль и контроль (в случае необходимости – корректировка целей);

6) информация и коммуникация – фаза, свойственная в определенной степени всем функциям, так как и коммуникация, и обмен информацией необходимы на всех фазах самоменеджмента

31 Член группы, чей авторитет, власть и полномочия добровольно признаются остальными членами группы, готовыми ему подчиняться и следовать за ним

а) лидер

б) руководитель

в) командир

г) начальник

32 Термины «власть» и «авторитет» - тождественны

верно

неверно

33 Способность оказывать влияние как на отдельную личность, так и на группу, направляя усилия всех на достижение целей

а) лидерство

б) управление

в) руководство

г) нет правильного ответа

34 Установите соответствие содержания некоторых концепций лидерства

Концепция интеллигентности - лидерские качества связаны с вербальными и оценочными способностями личности. На этой основе делается вывод, что наличие указанных личностных качеств предсказывает управленческий успех.

Концепции черт - лидер обладает определенными свойствами, чертами, благодаря которым он и выдвигается в лидеры.

Харизматическая концепция – лидер, это человек, обладающий харизмой (греч. charisma - божественный дар, милость), благодать, исключительные качества, способности влияния на людей, дающие ему превосходство над другими, прозрение свыше, куда и как вести за собой людей.

Ситуативная теория лидерства - лидером становится тот человек, который при возникновении в группе какой-либо ситуации имеет качества, свойства, способности, опыт, необходимые для оптимального разрешения этой ситуации в данной группе.

35 Установите соответствие типов лидерства:

1. "Соверен" (или "патриархальный повелитель"). - Лидер в образе строгого, но любимого отца. Он способен подавить или вытеснить отрицательные эмоции и внушить людям уверенность в себе. Его выдвигают на основе любви и почитают.
2. "Вожак".- В нем люди видят выражение, концентрацию своих желаний, соответствующих определенному групповому стандарту. Личность вожака - носитель этих стандартов. Ему стараются подражать в группе.
3. "Тиран". - Он становится лидером, потому что внушает окружающим чувство повиновения и безотчетного страха, его считают самым сильным. Это доминирующая, авторитарная личность. Обычно его боятся и подчиняются смиренно.
4. "Организатор". - Для членов группы он выступает как сила для поддержания "Я-концепции" и удовлетворения потребности каждого, снимает чувство вины и тревоги. Такой лидер объединяет людей, его уважают.
5. "Соблазнитель". - Такой человек становится лидером, играя на слабостях других. Он выступает в роли "магической силы", давая выход вовне подавленным эмоциям других, предотвращает конфликты, снимает напряжение. Такого лидера обожают и часто не замечают его недостатков.
6. "Герой". - Он жертвует собой ради других. Такой тип лидера особенно проявляется в ситуациях группового протеста: благодаря его храбрости другие ориентируются на него, видят в нем стандарт справедливости. Он увлекает за собой людей.

36 В соответствии с подходом Роберта Дилтса выделите 4 основных навыка современного лидера:

- а) видеть, мотивировать, распознавать слабые сигналы: быть гибким;
- б) слушать, понимать, увлечь за собой, быть гибким;
- в) заражать своим энтузиазмом, понимать, слушать, реагировать;
- г) увлечь за собой, быть гибким, понимать, слушать

37 Установите соответствие типов лидерства:

1. Конструктивное (способствует осуществлению целей организации);
2. Деструктивное (формируется на базе стремлений, наносящих ущерб организации);
3. Нейтральное (не влияет непосредственно на эффективность деятельности)

38 Статус лидерства неформальной группы определяется самой группой, а не навязывается кем-то извне.

верно **неверно**

40 Статус лидерства формальной группы определяется самой группой, а не навязывается кем-то извне

верно **неверно**

41 Лидерство – постоянный и длительный процесс

верно **неверно**

42 Установите соответствие проверяемых лидерских компетенций и объекта проверки

Умение слышать других - наблюдение за поведением сотрудника в ходе дискуссий, мозговых штурмов и других обсуждений

Готовность и способность учить других — наставничество по отношению к новичкам, возможно, ведение мастер-классов, передача опыта и другие подобные формы работы

- б) социально значимая деятельность, выполнение которой требует специальных знаний, умений и навыков, а также профессионально обусловленных качеств личности;
- в) способ социально-экономического и духовного взаимодействия индивида и трудового коллектива;
- г) **Все утверждения верны.**

56 Как называется род трудовой деятельности человека?

- а) профессия;
- б) **квалификация;**
- в) призвание.

57 Из каких подходов ведет свое начало метод командообразования?

- а) **подход вовлечения персонала;**
- б) комплексный подход;
- в) менеджмент качества;
- г) инновационный подход.

58 К внешнему организационно-культурному контексту существования команды будут относиться:

- а) **организационный климат;**
- б) способы распределения власти;
- в) сплоченность и связанность членов команды;
- г) частота и сила стрессовых ситуаций.

59 Кто может руководить другими в таком направлении, чтобы они руководили собой?

- а) **лидер;**
- б) руководитель;
- в) подчиненный;
- г) сверхлидер.

60 Какой фактор является важнейшим, определяющий эффективность лидерства?

- а) динамика внешней среды;
- б) динамика внутренней среды;
- в) национальная культура;
- г) **организационная культура.**

61 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

62 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
- 63 Управление временем – это...
- а) Технология организации времени и повышения эффективности его использования;
 - в) Планирование и контроль своего времени;
 - б) Сочетание работы и отдыха;
 - г) Все ответы верны.
- 64 Хронометраж — это...
- а) Метод учета затрат времени на различные виды деятельности;
 - в) Метод повышения эффективности деятельности;
 - б) Метод планирования времени;
 - г) Все ответы верны.
- 65 Человек, уже ставший на путь приверженности профессии и осваивающий ее – это?
- а) мастер;
 - в) адент;**
 - б) наставник;
 - г) авторитет.
- 66 Внутриорганизационная карьера реализуется в следующих направлениях:
- а) вертикальная;
 - б) горизонтальная;
 - в) центростремительная;
 - г) все перечисленное**
- 67 Наиболее общее определение понятия «мотивация» гласит:
- а) мотивация – побуждение к действию
 - б) мотивация – возможность реализации потенциала
 - в) мотивация – способность одних людей заставить других людей то, что нужно первым.
 - г) мотивация – свойство личности, позволяющее ей действовать**
- 68 Для действия нужна ... ; она расходуется на действие тогда, когда ... подкрепляется ...
- а) энергия
 - б) цель
 - в) стимул
 - г) мотив
- 69 . Какой метод является методом оценки лидерских компетенций:
- а) управленческий эксперимент;**
 - б) анкетирование;
 - в) тестирование;
 - г) сравнений.
- 70 Профессиональная переподготовка персонала — это...
- а) получение дополнительных к базовому высшему образованию новых знаний, позволяющих присвоить работнику новую специализацию и (или) квалификацию.**
 - б) обновление теоретических и практических знаний работников в соответствии с требованиями образовательных стандартов в целях поддержания уровня их квалификации, достаточного для эффективного исполнения должностных полномочий.
 - в) процесс обучения гражданина профессиональным знаниям, умениям и навыкам, необходимым для надлежащего исполнения им должностных функций и полномочий по замещаемой должности.

71. Повышение квалификации персонала — это...

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

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

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

72 По итогам повышения квалификации работнику, ее прошедшую, выдается:

а) свидетельство или удостоверение без присвоения новой специализации или квалификации;

б) диплом установленного образца;

в) удостоверение с присвоением новой квалификации.

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

а) одновременно с выработкой видения перспективы;

б) на стадии «движение/изменение»;

в) при «замораживании» ситуации;

г) на стадии «размораживания».

74 Какие характеристики трудовой деятельности человека не являются объективными:

а) профессионализм;

б) производительность;

в) эффективность;

г) место в системе общественного разделения труд

75 Оценка трудовой деятельности определяется степенью соответствия

а) трудовой дисциплины

б) квалификации

в) договорной дисциплины

г) все ответы верны

76 Социально-трудовые отношения – это

а) отношения между трудом и обществом;

б) взаимозависимость субъектов в процессе труда;

в) взаимодействие субъектов в процессе труда;

г) взаимозависимость и взаимодействие субъектов в процессе труда, нацеленные на регулирование качества трудовой жизни

77 Карьера – это

а) процесс профессионального роста человека

б) отношения между предпринимателями

в) процесс труда

г) система общественного труда

78 Какие две группы условий влияют на формирование карьеры:

а) объективные и особенные

б) субъективные и объективные

в) особенные и специфические

г) специфические и субъективные

*

79 Результат осознанной позиции и поведения человека в области трудовой деятельности, связанный с должностным или профессиональным ростом

- а) труд
- б) карьера**
- в) работа
- г) заработная плата

80 Какие виды карьеры можно выделить в процессе карьерного движения?

- а) властная, квалификационная, профессиональная, реальная
- б) статусная, властная, образовательная, перспективная
- в) квалификационная, статусная, властная, монетарная
- г) властная, монетарная, статусная, образовательная

81 По характеру протекания различают типы карьеры

- а) прямолинейный и криволинейный
- б) линейный и нелинейный**
- в) горизонтальный и вертикальный
- г) продвигающийся и неподвигающийся

82 По содержанию происходящих изменений в процессе карьерного движения выделяют следующие виды карьеры (уберите лишнее)

- а) властная
- б) статусная
- в) монетарная
- г) собственноручная**

83 Определите вид карьеры, предполагающий профессиональный рост движения по разрядам тарифной сетки

- а) властная
- б) квалификационная**
- в) статусная
- г) монетарная

84 Кто в организации составляет графики продвижения работников?

- а) экономист
- б) разработчик
- в) специалист по планированию карьеры**
- г) бухгалтер

85 Какого типа целей нет при планировании карьеры?

- а) личные
- б) общие**
- в) предметные
- г) инструментальные

86 Каким процессом является процесс формирования целей карьеры?

- а) временным
- б) периодическим
- в) постоянным**

87 Какая характеристика не входит в типологию построения карьеры?

- а) уровень притязаний

- б) самооценка
- в) управление**
- г) локус контроля

88 К какому типу подходов к построению карьеры относится сознательная карьера, не склонная к необдуманным решениям?

- а) мастер
- б) иллюзионист
- в) альпинист**
- г) муравей
- д) коллекционер
- е) узурпатор

89 К какому типу подходов к построению карьеры относится работа строго по конкретным задачам из-за боязни совершить ошибку?

- а) мастер
- б) иллюзионист
- в) альпинист
- г) муравей**
- д) коллекционер
- е) узурпатор

90 К какому типу подходов к построению карьеры относится надежда в жизни в основном на себя, движение по карьерной лестнице?

- а) мастер
- б) иллюзионист
- в) альпинист
- г) муравей
- д) коллекционер
- е) узурпатор**

91 По какому показателю не осуществляется классификация управленческих карьер?

- а) последовательность должностей
- б) перспективная ориентация
- в) время года**
- г) скорость продвижения.

92 Управление деловой карьерой является

- а) стимулом к труду
- б) формой развития персонала**
- в) разновидностью кадрового планирования
- г) всем перечисленным

93 Карьерограмма – это

- а) требования к результатам труда руководителей и специалистов
- б) типовой маршрут профессионально-квалификационного продвижения для каждой категории руководителей и специалистов**
- в) описание работы по каждой ступени типичной карьеры руководителей и специалистов

94 Какие работники относятся к категории служащих?

- а) преимущественно умственного труда, обеспечивающие управление производством продуктов труда**
- б) выполняющие вспомогательные функции на производстве
- в) непосредственно занятые производством товаров

г) нет правильного ответа.

95 Как определяется этап карьеры:

- а) временной период развития личности
- б) фазы развития профессионала
- в) периоды овладения деятельностью
- г) **все ответы правильные**

96 При планировании карьеры различают следующие типы целей

- а) **личные, предметные, индустриальные**
- б) объективные, субъективные
- в) личные, общественные
- г) только личные

97 В процессе планирования карьеры учитываются три стороны

- а) **работник, руководитель, отдел человеческих ресурсов**
- б) работодатель, работник, помощник руководителя
- в) отдел человеческих ресурсов, работник, преподаватель
- г) руководитель, помощник руководителя, работник

98 Какие стадии проходит человек в ходе своей карьеры

- а) подготовительная, первая, вторая, третья
- б) первая, вторая, третья, заключительная
- в) предварительная, первоначальная, стадия стабильной работы, стадия отставки
- г) стадия стабильной работы, подготовительная, вторая, заключительная

99 Этапы карьеры (уберите лишнее)

- а) этап становления
- б) этап сохранения
- в) этап завершения
- г) **промежуточный этап**

100 Какой из этапов не входит в этапы карьеры?

- а) этап сохранения
- а) этап завершения
- а) этап становления
- г) **этап планирования**

101 Какого типа целей не существует при планировании карьеры?

- а) личные
- б) **коллективные**
- в) инструментальные
- г) предметные

102 К какому этапу относится подготовка к трудовой деятельности и выбор области

- а) **предварительная,**
- б) первоначальная,
- в) стадия стабильной работы,
- г) стадия отставки

103 К какому этапу относится освоение работы, развитие профессиональных навыков

- а) предварительная,
- +: первоначальная,**
- а) стадия стабильной работы,

а) стадия отставки

104 К какому этапу относится профессиональное развитие

- а) предварительная,
- б) первоначальная,
- в) стадия стабильной работы,**
- г) стадия отставки

105 К какому этапу относится передача собственного опыта

- а) предварительная,
- б) первоначальная,
- в) стадия стабильной работы,
- г) стадия отставки**

4.2 КОМПЛЕКТ МАТЕРИАЛОВ ДЛЯ ВЫПОЛНЕНИЯ ПРАКТИЧЕСКИХ РАБОТ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И КОНТРОЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ «ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ»

Оцениваемые компетенции УК-3; УК-6; УК-10

С целью контроля освоения обучающимися тем курса, предусмотрено выполнение и практических работ и защита отчетов. Защита может проводиться в письменной или устной форме.

4.2.1 Критерии и шкала оценивания

Критерии оценки:

правильность ответа по содержанию задания (учитывается количество и характер ошибок при ответе);

полнота и глубина ответа (учитывается количество усвоенных фактов, понятий и т.п.);

сознательность ответа (учитывается понимание излагаемого материала);

логика изложения материала (учитывается умение строить целостный, последовательный рассказ, грамотно пользоваться специальной терминологией);

рациональность использованных приемов и способов решения поставленной учебной задачи (учитывается умение использовать наиболее прогрессивные и эффективные способы достижения цели);

своевременность и эффективность использования наглядных пособий и технических средств (учитывается грамотно и с пользой применять наглядность и демонстрационный опыт при устном ответе, уместность иллюстрационного материала при письменном ответе);

использование дополнительного материала (обязательное условие);

рациональность использования времени, отведенного на задание (не одобряется затянутость выполнения задания, устного ответа во времени, с учетом индивидуальных особенностей обучающихся).

100 баллов - обучающийся: 1) полно и аргументированно отвечает по содержанию вопроса; 2) обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры не только по учебнику, но и самостоятельно составленные; 3) излагает материал последовательно и правильно.

75-99 баллов - обучающийся дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для оценки «Отлично», но допускает 1-2 ошибки, которые сам же исправляет.

50-74 балла обучающийся обнаруживает знание и понимание основных положений данного задания, но: 1) излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил;

2) не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры; 3) излагает материал непоследовательно и допускает ошибки.

0-49 баллов - обучающийся обнаруживает незнание ответа на соответствующее задание, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал.

Количество баллов	0–24	25–49	50–74	75–99	100
Шкала оценивания	Не зачтено		Зачтено		

4.2.2 Материалы для выполнения практических работ Курс 1 / Семестр 1

Практическая работа по разделу 1

ТЕМА: ЛИЧНОСТНЫЕ ФАКТОРЫ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

(4 ЧАСА)

Содержание темы:

- 1.1. Факторы успешной профессиональной деятельности.
- 1.2. Личность в профессиональной деятельности.
- 1.3. Саморазвитие и самообразование.
- 1.4. Профессиональное обучение и профессиональное развитие

Практическая работа 1.1

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 следующим принципам и рекомендациям.

1. Слушай внимательно своего покупателя.
2. Создавай в отношениях с ним доверительную атмосферу.
3. Старайся превзойти ожидания клиента.
4. Придерживайся культуры взаимоотношений «Вы выиграли – мы выиграли».
5. Не оставляй клиента до тех пор, пока не убедишься, что его ожидания удовлетворены.
6. Заботься о том, чтобы восприятие клиентом качества продукта и услуг компании постоянно улучшалось.

Вопросы для обсуждения

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

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

4. Проведите предварительную оценку эффективности предлагаемых вами решений.

Практическая работа 1.2.

Темы устного доклада

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

Практическая работа 1.3.

Кейс: «Навыки научно-исследовательской деятельности»

Изучите материалы, касающиеся деятельности Ивана IV Грозного

«Я думаю, в христианском мире нет государя, которого его подданные дворянского и простого сословия боялись бы больше и вместе с тем больше любили. Он не очень любит соколиную и псовую охоту и другие забавы, ни инструменты или музыку; но находит для себя благороднейшее наслаждение в богослужении – он, бесспорно, очень усерден в своей вере...».

(Из записок Роберта Беста. 1560-е гг.)

«А мы чаяли того, что ты на своем государстве государыня будешь и сама владеешь и своей государевой чести смотришь, и своему государству прибытка и выгоды желаешь. Ажно у тебя мимо тебя люди и не токмо люди, но мужики торговые, и о наших государских головах, и о честях, и о землях прибытка не смотрят, а ищут своих торговых прибытков. А ты прибываешь в своем девическом чину как есть пошлая девица на услужении тех торговых мужиков.

А посеми ты не государыня будешь, а урядница на троне своем.»

(Из письма Ивана Грозного королеве Англии Елизавете. 1582 г.)

«...А о безбожных народах что и говорить! Там ведь у них цари своими царствами не владеют, а как им укажут их подданные, так и управляют. А русские самодержцы изначала сами владеют своим государством, а не их бояре и вельможи... А это, по-твоему, бесчестие, когда мы сами обладаем властью, данной нам от Бога...»

...всегда царям следует быть осмотрительными: иногда кроткими, иногда жестокими, добрым взять милосердие и кроткость, злым – жестокость и расправы. Если же этого нет, то он – не царь, ибо царь заставляет трепетать не добро творящих, а зло. Хочешь не бояться власти? Делай добро; а если делаешь зло – бойся, ибо царь не напрасно меч носит – для устрашения злодеев и ободрения добродетельных...

Неужели это свет – когда... лукавые рабы правят, царь же только по имени и по чести – царь, а властью нисколько не хуже раба? И неужели это тьма, когда царь управляет и владеет царством, а рабы выполняют приказания?»

(Из послания Ивана Грозного об измене Андрея Курбского. 1564 г.)

Вопросы:

1. Сколько и какие источники, документы содержатся в данном кейсе?

2. Как взаимосвязаны изображения Ивана Грозного на картине В.М. Васнецова и содержание его авторских текстов (письмо и послание)?

3. В чем противоречие в оценке Ивана IV Робертом Бестом? Что его удивляет? Что он пытается понять?

4. В чем противоречие «желаемого и действительного» в словах Ивана Грозного в тексте письма королеве Елизавете? Что вызывает яростное неприятие Ивана IV? Что означают слова «урядница», «мимо тебя», «торговые мужики», «о наших честях»? Какие еще оскорбительные слова в адрес королевы Елизаветы вы выделили и почему? Почему Иван Грозный отказывается именовать Елизавету сестренницей? Кого из правителей Европы и Азии он называл братом и почему?

5. Чем отличается по мнению Ивана IV его власть и власть у «безбожных народов»? Мог ли он отнести Англию к таковым? Какова власть Ивана Грозного в самооценке? В чем усердность Ивана Грозного в вере в мыслях и делах? Каково предназначение царя в государстве, по мнению Ивана Васильевича? Сравните слова «честь» и «бесчестие», «добро» и «зло»? Объясните значение слов «рабы», «лукавые рабы», «то он не царь», «царь владеет»?

6. Какова основная проблема данного кейса?

РАЗДЕЛ 2. САМОМЕНЕДЖМЕНТ ЛИЧНОСТИ. МОТИВАЦИЯ И САМОМОТИВАЦИЯ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Содержание темы:

2.1. Целеполагание и организация времени. Основные принципы и подходы к определению целей (SMART, дерево целей и пр.).

2.2. Планирование и управление временем. Базовые техники планирования времени.

2.3. Мотивация в профессиональной деятельности.

2.4. Самомотивация как условие жизненного успеха.

Практическая работа 2.1.

Задание Изучите теорию по теме. Ответьте на вопросы.

1. Чем отличается миссия от целей организации?

2. Может ли организация работать без четко сформулированной миссии?

3. Назовите основные критерии качества поставленных целей организации

4. Перечислите и поясните основные концептуальные положения целеполагания в организации

5. Какие факторы, влияющие на выработку миссии, вам представляются наиболее важными для конкретной организации (например, филиал КузГТУ в г. Белово, корпорация Майкрософт и др.) на ваш выбор

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 произойдет жеребьевка, и четверо сотрудников должны будут посвятить субботу уборке офиса после торжеств. Качество уборки директор будет проверять лично в понедельник.

Вы – один из счастливых, 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 м², высота потолков – 4 м;
- 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 (средство 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 ми

Практическая работа 2.2

Деловая игра «Приоритеты»

Этап 1. Составьте «дерево целей» для «идеального» студента специальности «Техносферная безопасность», выделив не менее трех целей второго уровня для достижения главной цели.

В качестве шаблона можно использовать рисунок.

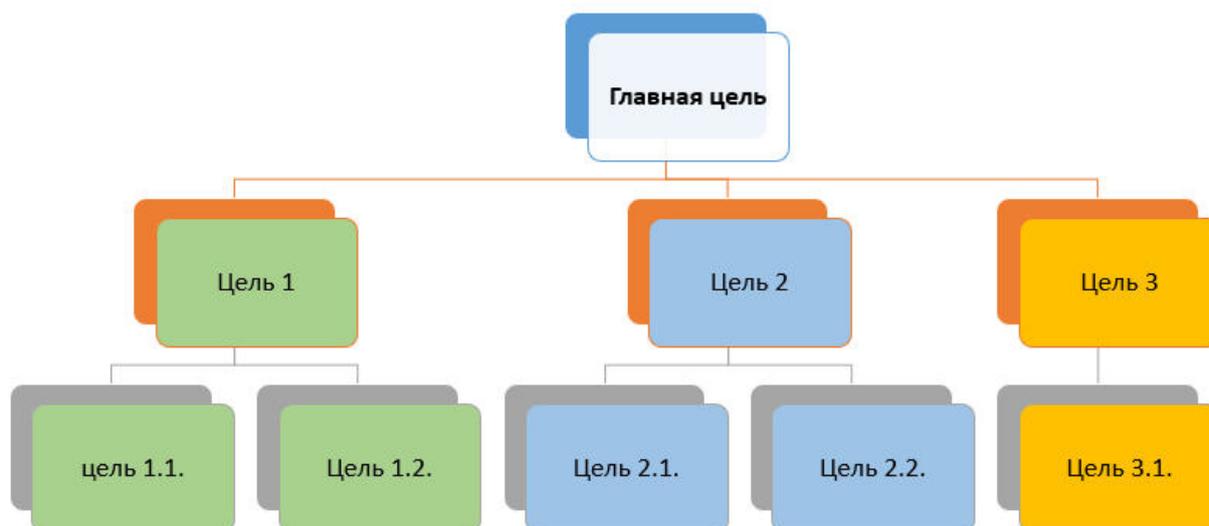


Рисунок – Шаблон дерева целей

Этап 2. Для того чтобы Вы могли успешно использовать свое время, прежде всего, у Вас должны быть ясные цели и задачи. Если вы действительно хотите добиться чего-то определенного, то самое время прописать ваши стратегические цели по основным направлениям вашей деятельности: Чего вы хотите достичь на работе? Кем вы хотите стать? Когда? Чего вы хотите добиться в личной жизни? Чего вы хотите добиться в спорте, в учебе? А после этого ответьте для себя на вопрос: «Работает ли имеющаяся структура времени на достижение этих целей?». Для достижения своих целей Вам необходимо научиться планировать свою деятельность в течении дня. Принципы планирования:

1. Составьте список дел
2. Расставьте их по приоритетам (ABC)
3. Оцените, сколько времени Вам понадобится на выполнение задачи
4. Зарезервируйте время на непредвиденные события
5. Планируйте выполнение работы на время наивысшей работоспособности
6. В конце дня контролируйте, что Вы выполнили, а что нет
7. Составьте план следующего дня в конце предыдущего

Подведение итогов: Что нового Вы узнали о собственных особенностях распределения времени? Устраивают Вас Ваши результаты? Какими средствами распределения времени Вы будете пользоваться? Способствует ли управление временем достижению целей?

Практическая работа 2.3.

Темы устного доклада

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.

Практическая работа 2.4.

Изучите теорию по теме. Ответьте на вопросы.

1. Чем сходны и чем отличаются понятия «мотивация» и «стимулирование»?
2. Перечислим признаки эффективного механизма мотивации сотрудников к труду. Согласны ли вы с этим перечнем? Что можно добавить или убрать из перечня?
3. Почему важно работать над мотивацией сотрудников?
4. В чем заключается смысл мотивации к достижениям? Опишите возможные ловушки достижений?

Кейс: «Детский сад, штрафующий родителей».

В начале 2000-х годов 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:

ВНИМАНИЕ!

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?

Практическая работа № 2.5

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.

Практическая работа № 2.6

Темы устного доклада

1. Профессиональный рост, его ключевые факторы
2. Демотивация – понятие и способы нейтрализации.
3. Мастерство как необходимый элемент мотивации и самомотивации.
4. Целеустремленность как необходимый элемент мотивации и самомотивации.
5. Основные современные формы профессиональной мотивации.
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.

Практическая работа по разделу 3 (4 часа)

ТЕМА: ЛИДЕРСТВО

Содержание темы:

3.1. Теории лидерства. Понятие лидерства. Составляющие лидерства. Основные подходы к эффективному лидерству

3.2. Технологии оценки лидерских компетенций. Универсальная модель лидерских компетенций

Практическая работа 3.1.

Задание 1. Изучите теорию по теме. Ответьте на вопросы.

1. Какие теории лидерства вам представляются наиболее достоверными? Почему?
2. Назовите качества характера, которые могут, на ваш взгляд, позволить человеку занять лидерские позиции в вашей учебной (производственной) группе. Поясните ответ.
3. Можно ли развить в себе лидерские качества? Обоснуйте свой ответ.
4. Что такое лидерство?
5. Назовите составляющие лидерства.
6. Какие существуют основные подходы к эффективному лидерству?

Кейс: «Новаторские идеи господина Берри»

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 Берри провел исследование, направленное на определение того, насколько важно делегирование полномочий сотрудникам.

Люди, с которыми приходилось встречаться господину Берри, 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 принятии решений и широком предоставлении им всевозможных полномочий. Ф. Берри 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.

Ответьте на вопросы

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?

Практическая работа 3.2.

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.

Практическая работа 3.3.

Напишите 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?

Практическая работа 3.4.

Темы устного доклада

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

Второй семестр

Практическая работа по разделу 4 (3 часа)

ТЕМА: СОЦИАЛЬНОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ В ПРОЦЕССЕ КОМАНДНОЙ РАБОТЫ

Содержание темы:

4.1. Понятие и отличительные характеристики команды, типы команд. Этапы формирования команды. Роли в команде.

4.2. Межличностные и групповые коммуникации в командной работе

Практическая работа 4.1.

Задание 1. Изучите теорию по теме. Ответьте на вопросы.

1. Раскройте основные отличия команды от рабочей группы
2. Имеете ли вы опыт работы в команде (в рабочей группе)? Ответ обоснуйте
3. Приведите преимущества и недостатки командного метода работы
4. Назовите основные признаки классификации команд
5. Что определяет структуру команды
6. Какие этапы развития проходит команда
7. Какие командные роли близки именно вам? Ответ обоснуйте
8. Охарактеризуйте виды коммуникаций в команде

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 оборы 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 Раззано. Единственный раз он отступил от своих принципов по формированию эффективной команды, и команда дорого заплатила за это.

Ответьте на вопросы.

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

Практическая работа 4.2

Приготовьте устный доклад по одной из тем.

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.

Практическая работа по разделу 5 (7 часов)
ТЕМА: ПРОФИЛАКТИКА И РАЗРЕШЕНИЕ КОНФЛИКТОВ В ПРОЦЕССЕ
СОЦИАЛЬНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ

Содержание темы:

5.1. Конфликт как нарушение социального взаимодействия. Причины и сигналы конфликтов.

5.2. Способы предупреждения и разрешения конфликтов

Практическая работа 5.1.

Задание 1. Изучите теорию по теме. Ответьте на вопросы.

1. Какие виды конфликтов вы встречали в практической деятельности?
2. Существуют ли предпосылки, ведущие к увеличению вероятности возникновения конфликтов.

3. Назовите основные способы предотвращения конфликтной ситуации.

4. Может ли конфликт быть полезен для организации?

5. Можно ли обойтись без конфликтов в работе? Почему?

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 чужих 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 нас 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.

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 по 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.

Вопросы для вторичного обсуждения

1. Как Вы оцениваете правильность диалога, составленного менеджером 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?

Практическая работа 5.2.

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, 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.



Практическая работа 5.3

Деловая игра: «Красный-синий»

Перед началом игры 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

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.
4. Основные причины и источники конфликтов в коллективе.
5. Что такое конфликтная ситуация.
6. Дайте определения понятий: «конфликтная ситуация» и «инцидент».
7. Перечислите типы конфликтных ситуаций
8. Профессиональные, этнические и социокультурные различия и их влияние на возможность возникновения конфликта в коллективе
9. Эскалация конфликтов.
10. Каковы негативные последствия конфликта в организации?
11. Перечислите основные этапы управления конфликтами.
12. Что такое завершение конфликта.
13. Охарактеризуйте основные способы прогнозирования конфликтов.
14. Какими методами можно предотвратить конфликт.
15. Способы профилактики конфликтов.
16. Охарактеризуйте основные трудности предупреждения конфликтов и условия вмешательства в их развитие.
17. Какие способы снижения агрессии в конфликте Вы считаете наиболее целесообразными?
18. Назовите основные условия успешного разрешения конфликтов.
19. Какие факторы разрешения конфликтов представляются Вам наиболее важными?
20. В каких случаях не применим метод ухода от конфликта?

Практическая работа 5.4

Темы устного доклада

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

Практическая работа по разделу 6 (6 часов)

ТЕМА: ТЕХНОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ

Содержание темы:

- 6.1. Деловая карьера и ее организация.
- 6.2. Планирование карьеры.
- 6.3. Управление карьерой.
- 6.4. Предприимчивость как свойство видения перспектив и реализации возможностей в профессиональном развитии.

Практическая работа 6.1

Задание Изучите теорию по теме. Ответьте на вопросы.

1. Что следует понимать под карьерой?
2. Почему карьера и деловая карьера не тождественные понятия?
3. Назовите основные цели деловой карьеры.
4. Раскройте виды деловой карьеры.
5. Какие основные характеристики карьеры?
6. Раскройте этапы деловой карьеры.
7. Какой этап в деловой карьере является наиболее важным для профессионального развития?
8. Что такое успешная карьера?
9. Назовите факторы успешной карьеры?
10. Какие бывают модели карьеры?
11. Что такое цели планирования карьеры?
12. Назовите основные цели планирования карьеры.
13. Назовите субъектов планирования карьеры.
14. Раскройте содержание процесса планирования карьеры.
15. Что такое модель индивидуального планирования карьеры?

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?

Практическая работа 6.2.

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 назвал увенчанным академическими званиями высокопоставленным 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 обнаружили 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 бутылка, 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.

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?

Практическая работа № 6.3 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 давлением 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 другим;

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 решений 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 понадобится при интерпретации результатов, воспользуйтесь следующей формулой, подставляя в нее свои результаты.

Формула для подсчета:

$(\text{сумма X} - \text{сумма Y}) / 10 = \text{ваш результат}$

Контрольные вопросы

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

4. Раскройте виды деловой карьеры.
5. Какие основные характеристики карьеры?
6. Раскройте этапы деловой карьеры.
7. Какой этап в деловой карьере является наиболее важным для профессионального развития?
8. Что такое успешная карьера?
9. Назовите факторы успешной карьеры?
10. Какие бывают модели карьеры?
11. Что такое цели планирования карьеры?
12. Назовите основные цели планирования карьеры.
13. Назовите субъектов планирования карьеры.
14. Раскройте содержание процесса планирования карьеры.
15. Что такое модель индивидуального планирования карьеры?
16. Зачем нужен портфель ресурсов личности?
17. Какие вы знаете инструменты планирования карьеры?
18. Назовите основные мероприятия по планированию карьеры.
19. Какие факторы необходимо учитывать при планировании карьеры?
20. В суть метода попарных сравнений при планировании карьеры?
21. Почему карьера является объектом управления?
22. Раскройте систему управления карьерой.
23. Как типология личностей Дж. Голланда влияет на процесс управления карьерой?
24. Как типология личностей Е. А. Климова влияет на процесс управления карьерой?
25. Назовите инструменты потенциального карьерного перемещения.
26. Что такое профессиограмма?
27. Какова основная цель профессиограмм?
28. Какие факторы являются управляемые в процессе управления карьерой?
29. Какие факторы выступают в роли ограничений в процессе управления карьерой?
30. Какова структура Программы развития в процессе управления карьерой?
31. Как вы можете охарактеризовать «предприимчивость»?
32. Опишите две модели восприятия проблем: проблема как неудача и проблема и как возможность.
33. Дайте характеристику умению видеть перспективы и опишите его позитивное влияние на профессиональную деятельность.
34. Назовите предпосылки проявления предприимчивости в профессиональной деятельности.
35. Какими способами можно развить в себе предприимчивость?
36. Назовите основные вопросы, которые должен задать себе человек перед тем, как начать реализовывать идею или проект, чтобы увеличить свои шансы на успех?
37. Какие умения помогают человеку оставаться предприимчивым и извлекать из этого пользу в личной жизни и профессиональной деятельности?
38. Перечислите основные ошибки, которые совершают люди, предпринимая действия по реализации идей и проектов, открытию новых направлений работы в профессиональной деятельности?
39. Назовите маркетинговые компетенции, владея которыми, человек может добиться большего профессионального успеха.
40. Назовите условия подготовки и проведения успешных мероприятий (event – предприимчивость) и возникающие в результате этого выгоды в профессиональном развитии.

Практическая работа № 6.4

Темы устного доклада

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.

4.3 ИТОГИ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ «ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ»

Суммарная оценка за текущий контроль складывается из оценок за отдельные виды работ (с учетом их процентного веса):

- посещение лекций/практических занятий - 10%;
- выполнение практических заданий - 25%;
- ответы на контрольные вопросы - 45%;
- тестирования по заданной теме - 20% (всего 100%).

Для допуска к зачету требуется набрать 150 и более баллов.

Итоговая оценка за зачет (экзамен) выставляется с учетом: оценки за работу в семестре – оценки за текущий контроль (участие в обсуждении вопросов практических занятий, выполнение тестовых заданий) – 60%; оценки итоговых знаний в ходе зачета – 40%.

5. ПРОМЕЖУТОЧНАЯ АТТЕСТАЦИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ «ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ»

Формой промежуточной аттестации в 1 семестре является экзамен, во 2 семестре зачет, в процессе которых оцениваются результаты обучения по дисциплине и соотносятся с установленными в рабочей программе индикаторами достижения компетенций.

При проведении промежуточного контроля в форме зачета обучающийся отвечает на два вопроса, выбранные случайным образом и представляет сводный отчет по результатам выполнения практических работ, указанных в разделе 4.

5.1 Критерии и шкала оценивания

Критерии оценивания на экзамене:

- два теоретических вопроса отвечены в полном объеме без замечаний или с незначительными замечаниями, на дополнительные вопросы даны правильные ответы, при этом обучающийся владеет материалом, представленном в сводном отчете, 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, представленном в сводном отчете, 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, представленном в сводном отчете, и может обосновать все принятые решения – 65...74 балла;

- в прочих случаях – 0...64 балла.

Количество баллов	0–64	65–74	75–99	100
Шкала оценивания	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	отлично
	Не зачтено		Зачтено	

5.2 Материалы для проведения промежуточной аттестации

Вопросы для подготовки к экзамену

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, социальные 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 лидерских 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.

Вопросы для подготовки к зачету

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 перемещения (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.

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

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 два вопроса, 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. 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.

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 ответами 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

филиала КузГТУ, порядок и формы проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся при этом не меняется

Составитель
Колечкина Ирина Павловна

ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ

Фонд оценочных средств
для студентов очной формы обучения
направления 09.03.03 «Прикладная информатика»,
профиль «Прикладная информатика в экономике»

Публикуется в авторской редакции