

Министерство образования и науки Астраханской области
Государственное бюджетное образовательное учреждение
Астраханской области высшего образования
«Астраханский государственный архитектурно-строительный
университет»
(ГБОУ АО ВО «АГАСУ»)

УТВЕРЖДАЮ



И.о. ректора

С.П. Стрелков/
И. О. Ф.
2025г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Наименование дисциплины Лидерство и командообразование
(указывается наименование в соответствии с учебным планом)

По направлению подготовки 38.04.01 «Экономика»
(указывается наименование направления подготовки в соответствии с ФГОС ВО)

Направленность (профиль) «Экономика инвестиционно-строительной сферы»
(указывается наименование профиля в соответствии с ОПОП)

Кафедра «Экономика строительства»

Квалификация выпускника магистр

Разработчики:

доцент, к.э.н.

(занимаемая должность,
учёная степень и учёное звание)

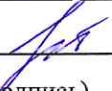

(подпись)

/ И. А. Митченко /

И. О. Ф.

Рабочая программа рассмотрена и утверждена на заседании кафедры «Экономика строительства» протокол № 9 от 15.04. 2025 г.

Заведующий кафедрой


(подпись)

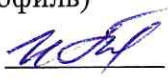
/ И. А. Митченко /

И. О. Ф.

Согласовано:

Председатель МКН «Экономика», направленность (профиль)

«Экономика инвестиционно-строительной сферы»


(подпись)

/ И.И.Потапова /

И. О. Ф

Начальник УМУ  / О.Н. Беспалова /

(подпись)

И. О. Ф

Начальник ООСиМ ВО  / Е.С. Коваленко /

(подпись)

И. О. Ф

Начальник УИТ  / П.Н. Гедза /

(подпись)

И. О. Ф

Заведующая научной библиотекой  / Л.С. Гаврилова /

(подпись)

И. О. Ф

Содержание

	Стр.
1. Цель освоения дисциплины	4
2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы	4
3. Место дисциплины в структуре ОПОП магистратуры	4
4. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по типам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся	5
5. Содержание дисциплины, структурированное по разделам с указанием отведенного на них количества академических часов и типов учебных занятий	6
5.1. Разделы дисциплины и трудоемкость по типам учебных занятий и работы обучающихся (в академических часах)	6
5.1.1. Очная форма обучения	6
5.1.2. Заочная форма обучения	7
5.1.3. Очно-заочная форма обучения	7
5.2. Содержание дисциплины, структурированное по разделам	8
5.2.1. Содержание лекционных занятий	8
5.2.2. Содержание лабораторных занятий	8
5.2.3. Содержание практических занятий	8
5.2.4. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине	9
5.2.5. Темы контрольных работ	11
5.2.6. Темы курсовых проектов/курсовых работ	11
6. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины	11
7. Образовательные технологии	12
8. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины	13
8.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины	13
8.2. Перечень необходимого лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в том числе отечественного производства, используемого при осуществлении образовательного процесса по дисциплине	14
8.3. Перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем, доступных обучающимся при освоение дисциплины	14
9. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине	14
10. Особенности организации обучения по дисциплине для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья	14

1. Цель освоения дисциплины

Целью освоения дисциплины «Лидерство и командообразование» углубление уровня освоения компетенций обучающихся в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.04.01 «Экономика».

2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

В результате освоения дисциплины обучающийся должен овладеть следующими компетенциями:

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

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

ПК-3. Способность контролировать и анализировать проектные решения и показатели эффективности деятельности организации и ее подразделений

В результате освоения дисциплины обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине:

знать:

31 УК-3.1. Знать: основные приемы и нормы социального взаимодействия.

32 УК-3.1 Знать: основные понятия и методы конфликтологии, технологии межличностной и групповой коммуникации в деловом взаимодействии с целью выработки командной стратегии для достижения поставленной цели

31 УК-6.1. Знать: основные приемы эффективного управления собственным временем

32 УК-6.1. Знать: основные методики самоконтроля, саморазвития и самообразования на протяжении всей жизни.

ПК-3.1. Знать: нормативные правовые акты, регулирующие финансово-хозяйственную деятельность организации

уметь:

У1 УК-3.2. Уметь: устанавливать и поддерживать контакты, обеспечивающие успешную работу в коллективе.

У2 УК-3.2. Уметь: применять основные методы и нормы социального взаимодействия для реализации своей роли и взаимодействия внутри команды с целью выработки командной стратегии для достижения поставленной цели

У1 УК-6.2. Уметь: эффективно планировать и контролировать собственное время.

У2 УК-6.2. Уметь: использовать методы самоконтроля, саморазвития и самообучения.

ПК-3.2. Уметь: разрабатывать варианты управленческих решений и обосновывать их выбор на основе критериев финансово-экономической эффективности деятельности организации

владеть:

В1 УК-3.3. Владеть: методами и приемами социального взаимодействия и работы в команде с целью выработки командной стратегии для достижения поставленной цели

В1 УК-6.3. Владеть: методами управления собственным временем.

В2 УК-6.3. Владеть: технологиями приобретения, использования и обновления социокультурных и профессиональных знаний, умений и навыков.

ВЗ УК-6.3. Владеть: методиками саморазвития и самообразования в течение всей жизни.

ПК-3.3. Владеть: методы экономического анализа и учета показателей деятельности организации и ее подразделений, методы определения экономической эффективности внедрения новой техники и технологии, организации труда, инновационных предложений

3. Место дисциплины в структуре ОПОП магистратуры

Дисциплина Б1.В.ДВ.03.02 «Лидерство и командообразование» реализуется в рамках Блока 1 «Дисциплины (модули)» части, формируемой участниками образовательных отношений (элективные дисциплины (по выбору)).

Дисциплина базируется на основах дисциплин: «Организация предпринимательской деятельности», «Основы самопрезентации для лиц с ограниченными возможностями здоровья» и «Менеджмент», «Экономика и организация фирмы» изученных ранее.

4. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по типам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Форма обучения	Очная	Заочная
Трудоемкость в зачетных единицах:	3 семестр – 3 з.е. всего - 3 з.е.	3 семестр – 3 з.е. всего - 3 з.е.
Лекции (Л)	3 семестр – 14 часов всего – 14 часов	3 семестр – 8 часов всего – 8 часов
Лабораторные занятия (ЛЗ)	<i>учебным планом не предусмотрено</i>	<i>учебным планом не предусмотрено</i>
Практические занятия (ПЗ)	3 семестр – 14 часов всего - 14 часов	3 семестр – 8 часов всего – 8 часов
Самостоятельная работа (СР)	3 семестр – 80 часов всего - 80 часов	3 семестр – 92 часа всего - 92 часа
Форма текущего контроля:		
Контрольная работа	семестр - 3	семестр - 3
Форма промежуточной аттестации:		
Экзамены	<i>учебным планом не предусмотрен</i>	<i>учебным планом не предусмотрен</i>
Зачет	семестр - 3	семестр - 3
Зачет с оценкой	<i>учебным планом не предусмотрен</i>	<i>учебным планом не предусмотрен</i>
Курсовая работа	<i>учебным планом не предусмотрено</i>	<i>учебным планом не предусмотрено</i>
Курсовой проект	<i>учебным планом не предусмотрен</i>	<i>учебным планом не предусмотрен</i>

5. Содержание дисциплины, структурированное по разделам с указанием отведенного на них количества академических часов и типов учебных занятий

5.1. Разделы дисциплины и трудоемкость по типам учебных занятий и работы обучающихся (в академических часах)

5.1.1. Очная форма обучения

№ п/п	Раздел дисциплины (по семестрам)	Всего ча- сов на раз- дел	Семестр	Распределение трудоемкости раздела (в часах) по типам учебных занятий и работы обучающихся				Форма те- кущего кон- троля и про- межуточной аттестации
				контактная			СР	
				Л	ЛЗ	ПЗ		
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.	Раздел 1. Лидерство	54	3	8		6	40	зачет, контрольная работа
2.	Раздел 2. Командообразование	54	3	6		8	40	
Итого:		108		14		14	80	

5.1.2. Заочная форма обучения

№ п/п	Раздел дисциплины (по семестрам)	Всего ча- сов на раз- дел	Семестр	Распределение трудоемкости раздела (в часах) по типам учебной работы				Форма те- кущего кон- троля и про- межуточной аттестации
				контактная			СР	
				Л	ЛЗ	ПЗ		
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.	Раздел 1. Лидерство	54	3	4		4	46	зачет, контрольная работа
2.	Раздел 2. Командообразование	54	3	4		4	46	
Итого:		108		8		8	92	

5.1.2. Очно-заочная форма обучения

«ОПОП не предусмотрено»

5.2. Содержание дисциплины, структурированное по разделам

5.2.1. Содержание лекционных занятий

№	Наименование раздела дисциплины	Содержание
1.	Раздел 1. Лидерство	Лидерство и власть. Общее понятие о лидерстве. Развитие взглядов на определение «лидерства». Лидерство и руководство. Особенности поведения людей в организации. Концепции лидерства. Планирование личностного развития. Самоменеджмент. <i>Эффективное управление собственным временем.</i> Управление ресурсом активности и работоспособности, образованности. Управление результативностью. Саморазвитие как ненасыщаемая потребность человека. <i>Основные методики самоконтроля, саморазвития и самообразования на протяжении всей жизни.</i>
2.	Раздел 2. Командообразование	Понятие команды и ее жизненный цикл. Команда как среда и источник эффективного саморазвития. Понятие и основные характеристики команды. Функции команды. Основные черты команды: совместная работа, ролевое позиционирование, коммуникация, автономия, синергия. Основные этапы и особенности формирования команды. <i>Основные приемы и нормы социального взаимодействия в команде.</i> Сотрудничество в команде как источник саморазвития. <i>Основные понятия и методы конфликтологии, технологии межличностной и групповой коммуникации.</i> Конструктивные и деструктивные конфликты в команде. Стратегии разрешения конфликтных ситуаций в команде. Методы профилактики конфликтных ситуаций в условиях команды. Личностное и командное целеполагание. Результативность команды в организации. Корпоративные <i>нормативные правовые акты</i> по управлению персоналом.

5.2.2. Содержание лабораторных занятий (учебным планом не предусмотрены)

5.2.3. Содержание практических занятий

№	Наименование раздела дисциплины	Содержание
1	2	3
1.	Раздел 1. Лидерство	Входное тестирование. Лидерство и власть. Общее понятие о лидерстве. Развитие взглядов на определение «лидерства». Лидерство и руководство. Особенности поведения людей в организации. Концепции лидерства. Принятие решений, ответственность и делегирование как инструменты лидерства. Планирование личностного развития. Способы и технологии самооценки и профессионального самоопределения. <i>Технологии приобретения, использования и обновления социокультурных и профессиональных знаний, умений и навыков.</i>

		Самоменеджмент. <i>Эффективное планирование и контроль, управление собственным временем.</i> Управление ресурсом активности и работоспособности, образованности. <i>Использование методов самоконтроля, саморазвития и самообучения.</i> Управление результативностью Концепции саморазвития как самодвижения, самовоспитания, самосознания, самодетерминации, самобытного феномена, жизненных стратегий. <i>Методики саморазвития и самообразования в течение всей жизни.</i> Технологии оценки возможностей реализации собственных/персональных профессиональных целей и расстановки приоритетов. <i>Технологии приобретения, использования и обновления социокультурных и профессиональных знаний, умений и навыков.</i>
2.	Раздел 2. Командообразование	Понятие команды и ее жизненный цикл. Команда как среда и источник эффективного саморазвития. <i>Основные методы, нормы, приемы социального взаимодействия.</i> Раскройте содержание понятия и основные характеристики команды. Охарактеризуйте современные модели командообразования, <i>установление и поддержание контактов, обеспечивающих успешную работу.</i> Примеры факторов эффективности командной работы, методы и приемы социального взаимодействия и работы в команде. Команда как среда и источник эффективного карьерного роста. Сотрудничество в команде как источник карьерного роста. <i>Основные методы, нормы, приемы социального взаимодействия для организации командной работы.</i> <i>Разработка вариантов управленческих решений и обоснование их выбора.</i> Возможности и ограничения эффективности командной деятельности. Конфликты и методы профилактики конфликтных ситуаций в условиях команды. <i>Внедрения новой организации труда, инновационных предложений для эффективной командной работы.</i> Итоговое тестирование.

5.2.4. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Очная форма обучения

№	Наименование раздела дисциплины	Содержание	Учебно-методическое обеспечение
1	2	3	4
1.	Раздел 1. Лидерство	Подготовка к практическим занятиям. Подготовка к контрольной работе. Подготовка к зачету. Подготовка к итоговому тестированию.	[1] - [10]
2.	Раздел 2. Командообразование	Подготовка к практическим занятиям. Подготовка к контрольной работе.	[1] - [10]

		Подготовка к зачету. Подготовка к итоговому тестированию.	
--	--	--	--

Заочная форма обучения

№	Наименование раздела дисциплины	Содержание	Учебно-методическое обеспечение
1	2	3	4
1.	Раздел 1. Лидерство	Подготовка к практическим занятиям. Подготовка к контрольной работе. Подготовка к зачету. Подготовка к итоговому тестированию.	[1] - [10]
2.	Раздел 2. Командообразование	Подготовка к практическим занятиям. Подготовка к контрольной работе. Подготовка к зачету. Подготовка к итоговому тестированию.	[1] - [10]

5.2.5. Темы контрольных работ

1. Социальная и психологическая природа лидерства.
2. Теории лидерства.
3. Типы и стили лидерства.
4. Личность лидера: основные психологические качества.
5. Поведение лидера.
6. Имидж лидера.
7. Ключевые навыки высокоэффективных людей.
8. Тайм-менеджмент и целеполагание как инструменты лидера.
9. Коммуникация лидера: умение слушать и умение говорить.
10. Принятие решений, ответственность и делегирование как инструменты лидерства
11. Мотивация, стимулирование, контроль и оценка как функции лидера.
12. Команда как специфический вид группы. Функции команды. Механизмы командной работы.
13. Основные групповые роли и статусы. Лидер и руководитель как групповые роли.
14. Лидерство как функция группы.
15. Влияние группы на лидера и лидера на группу.
16. Коммуникация лидера с группой, ее структура, правила.
17. Стратегии разрешения конфликтных ситуаций в команде
18. Методы профилактики конфликтных ситуаций в условиях команды
19. Метод многокритериальной оценки
20. Корпоративные стандарты тайм-менеджмента

5.2.6. Темы курсовых проектов / курсовых работ:

Учебным планом не предусмотрены.

6. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Организация деятельности студента
Лекция В ходе лекционных занятий необходимо вести конспектирование учебного материала, обращать внимание на категории, формулировки, раскрывающие содержание тех или иных явлений и процессов, научные выводы и практические рекомендации. Необходимо задавать преподавателю уточняющие вопросы с целью уяснения теоретических положений, разрешения спорных ситуаций. Целесообразно дорабатывать свой конспект лекции, делая в нем соответствующие

щие записи из литературы, рекомендованной преподавателем и предусмотренной учебной программой.

Практическое занятие

Работа с конспектом лекций, подготовка ответов к контрольным вопросам, просмотр рекомендуемой литературы. Особое внимание при этом необходимо обратить на содержание основных положений и выводов, объяснение явлений и фактов, уяснение практического приложения рассматриваемых теоретических вопросов. Решение расчетно-графических заданий, решение задач по алгоритму и др.

Самостоятельная работа

Самостоятельная работа студента над усвоением учебного материала по учебной дисциплине может выполняться в помещениях для самостоятельной работы, а также в домашних условиях. Содержание самостоятельной работы студента определяется учебной программой дисциплины, методическими материалами, заданиями и указаниями преподавателя.

Самостоятельная работа в аудиторное время может включать:

- конспектирование (составление тезисов) лекций;
- работу со справочной и методической литературой;
- работу с нормативными правовыми актами;
- участие в тестировании и др.;

Самостоятельная работа во внеаудиторное время может состоять из:

- повторение лекционного материала;
- подготовки к практическим занятиям
- изучения учебной и научной литературы;
- подготовки к контрольным работам; итоговому тестированию и т.д.;
- выполнения контрольной работы, предусмотренной учебным планом;
- выделение наиболее сложных и проблемных вопросов по изучаемой теме, получение разъяснений и рекомендаций по данным вопросам с преподавателями кафедры на их еженедельных консультациях.
- проведение самоконтроля путем ответов на вопросы текущего контроля знаний, решения представленных в учебно-методических материалах кафедры задач, тестов по отдельным вопросам изучаемой темы.

Контрольная работа

Теоретическая и практическая части контрольной работы выполняются по установленным темам (вариантам) с использованием практических материалов, полученных на практических занятиях и при прохождении практики. К каждой теме контрольной работы рекомендуется примерный перечень основных вопросов, список необходимой литературы. Необходимо изучить литературу, рекомендуемую для выполнения контрольной работы. Чтобы полнее раскрыть тему, следует использовать дополнительные источники и материалы. Инструкция по выполнению контрольной работы находится в методических материалах по дисциплине.

Подготовка к зачету

Подготовка студентов к зачету включает три стадии:

- самостоятельная работа в течение семестра;
- непосредственная подготовка в дни, предшествующие зачету;
- подготовка к ответу на вопросы, содержащиеся в билете.

7. Образовательные технологии

Перечень образовательных технологий, используемых при изучении дисциплины «Лидерство и командообразование».

Традиционные образовательные технологии

Дисциплина «Лидерство и командообразование» проводится с использованием традиционных образовательных технологий, ориентирующихся на организацию образовательного процесса, предполагающую прямую трансляцию знаний от преподавателя к студенту (преимущественно на основе объяснительно-иллюстративных методов обучения), учебная деятельность студента носит в таких условиях, как правило, репродуктивный характер. Формы учебных занятий по дисциплине «Лидерство и командообразование» с использованием традиционных технологий:

Лекция – последовательное изложение материала в дисциплинарной логике, осуществляемое преимущественно вербальными средствами (монолог преподавателя).

Практическое занятие – занятие, посвященное освоению конкретных умений и навыков по предложенному алгоритму.

Интерактивные технологии

По дисциплине *«Лидерство и командообразование»* лекционные занятия проводятся с использованием следующих интерактивных технологий:

Лекция-визуализация – представляет собой визуальную форму подачи лекционного материала средствами ТСО или аудиотехники (видео-лекция). Чтение такой лекции сводится к развернутому или краткому комментированию просматриваемых визуальных материалов (в виде схем, таблиц, графиков, моделей). Лекция-визуализация помогает студентам преобразовывать лекционный материал в визуальную форму.

По дисциплине *«Лидерство и командообразование»* практические занятия проводятся с использованием следующих интерактивных технологий:

Работа в малых группах – это одна из самых популярных стратегий, так как она дает всем обучающимся (в том числе и стеснительным) возможность участвовать в работе, практиковать навыки сотрудничества, межличностного общения (в частности, умение активно слушать, вырабатывать общее мнение, разрешать возникающие разногласия). Все это часто бывает невозможно в большом коллективе.

8. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

8.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

а) основная учебная литература:

1. Мудрак, С. А. Технологии самоуправления и саморазвития : учебно-методическое пособие для магистрантов / С. А. Мудрак. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2021. — 93 с. — ISBN 978-5-4497-1046-8. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/107441.html>
2. Социально-психологические основы командной работы и саморазвития : учебное пособие / составители Р. Р. Исхакова, Н. И. Юртаева. — Казань : Издательство КНИТУ, 2022. — 240 с. — ISBN 978-5-7882-3141-9. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/129162.html>
3. Басенко, В. П. Организационное поведение : современные аспекты трудовых отношений : учебное пособие / В. П. Басенко, Б. М. Жуков, А. А. Романов. — 3-е изд., стер. — Москва : Дашков и К°, 2022. — 380 с. : ил., табл. — Режим доступа: по подписке. — URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=684483>
4. Самоменеджмент : учебное пособие : [16+] / авт.-сост. А. Ю. Баранова ; Сочинский государственный университет. — Сочи : Сочинский государственный университет, 2023. — 136 с. : ил., табл. — Режим доступа: по подписке. — URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=701302>

б) дополнительная учебная литература:

5. Милорадова, Н. Г. Психология саморазвития и самоорганизации в условиях учебно-профессиональной деятельности : учебное пособие для обучающихся по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент / Н. Г. Милорадова, А. Д. Ишков. — Москва : МИСИ-МГСУ, Ай Пи Ар Медиа, ЭБС АСВ, 2024. — 109 с. — ISBN 978-5-7264-3487-2. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/140508.html>
6. Командообразование в организации : учебное пособие : [16+] / Р. М. Богданова, В. Ю. Боев, О. Д. Ермоленко [и др.] ; под ред. В. Ю. Боева ; Ростовский государственный экономический университет (РИНХ). — 2-е изд., доп. и перераб. — Ростов-на-Дону : Издательско-

полиграфический комплекс РГЭУ (РИНХ), 2022. – 512 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=708610>

в) перечень учебно-методического обеспечения:

7. Митченко И.А. Методические указания по самостоятельной работе. Астрахань: АГАСУ, 2025. – 22с. - URL: <https://next.astrakhan.ru/index.php/s/Ma3HP9jCErGER9M>

8. Митченко И.А. Методические указания по выполнению контрольной работы. Астрахань: АГАСУ, 2025. – 20с. - URL: <https://next.astrakhan.ru/index.php/s/drgFk8xTqZPsHF5>

г) периодические издания

9. Научно-аналитический журнал «Актуальные проблемы экономики и менеджмента» URL: <https://www.sstu.ru/nauka/nauchnye-izdaniya/zhurnal-aktualnye-problemy-ekonomiki-i-menedzhmenta/>

д) перечень онлайн курсов

10. Онлайн курс - режим доступа: Лидерство и формирование командных производственных технологий
https://openedu.ru/course/mephi/mephi_lfkpt/?ysclid=luze68nile909528563

8.2. Перечень необходимого лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в том числе отечественного производства, используемого при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

1. 7-Zip
2. AdobeAcrobatReader DC.
3. Apache Open Office.
4. VLC media player
5. KasperskyEndpointSecurity.
6. Yandex browser

8.3. Перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем, доступных обучающимся при освоение дисциплины

1. Электронная информационно-образовательная среда Университета: Образовательный портал (<http://edu.aucu.ru>, <http://moodle.aucu.ru>)
2. Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека» (<https://biblioclub.com/>)
3. Электронно-библиотечная система «IPRbooks» (www.iprbookshop.ru)
4. Научная электронная библиотека (<http://www.elibrary.ru/>)
5. Консультант + (<http://www.consultant.ru/>)
6. Федеральный институт промышленной собственности (<http://www1/fipt.ru/>)

9. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

№ п/п	Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы
----------	---	---

1.	Учебные аудитории для проведения учебных занятий 414056, г. Астрахань, ул. Татищева, 18 б, аудитории № 201, 203, 207, 209.	ауд. № 201 Комплект учебной мебели. Переносной мультимедийный комплект. Доступ к информационно – телекоммуникационной сети «Интернет».
		ауд. № 203 Комплект учебной мебели. Переносной мультимедийный комплект. Доступ к информационно – телекоммуникационной сети «Интернет».
		ауд. № 207 Комплект учебной мебели Компьютеры: 15 шт. Переносной мультимедийный комплект. Доступ к информационно – телекоммуникационной сети «Интернет».
		ауд. № 209 Комплект учебной мебели Стационарный мультимедийный комплект Доступ к информационно – телекоммуникационной сети «Интернет»
2.	Помещения для самостоятельной работы: 414056, г. Астрахань, ул. Татищева, 22а, аудитории № 201, 203; 414056, г. Астрахань, ул. Татищева №18 а, библиотека, читальный зал.	ауд. № 201 Комплект учебной мебели. Компьютеры – 8 шт. Доступ к информационно – телекоммуникационной сети «Интернет».
		ауд. № 203 Комплект учебной мебели. Компьютеры – 8 шт. Доступ к информационно – телекоммуникационной сети «Интернет».
		библиотека, читальный зал, Комплект учебной мебели. Компьютеры - 4 шт. Доступ к информационно – телекоммуникационной сети «Интернет».

10. Особенности организации обучения по дисциплине «Лидерство и командообразование» для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

Для обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья на основании письменного заявления дисциплина *«Лидерство и командообразование»* реализуется с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья (далее – индивидуальных особенностей).

РЕЦЕНЗИЯ
на рабочую программу, оценочные и методические материалы по дисциплине
«Лидерство и командообразование»
ОПОП ВО по направлению подготовки 38.04.01 «Экономика»,
направленность (профиль) «Экономика инвестиционно-строительной сферы»,
по программе магистратуры

Кузнецовым Сергеем Владимировичем (далее по тексту рецензент), проведена рецензия рабочей программы, оценочных и методических материалов по дисциплине *«Лидерство и командообразование»* ОПОП ВО по направлению подготовки *38.04.01 «Экономика»*, по программе *магистратуры*, разработанной в ГБОУ АО ВО "Астраханский государственный архитектурно-строительный университет", на кафедре *«Экономика строительства»* (разработчик – *доцент, к.э.н. Митченко Ирина Анатольевна*).

Рассмотрев представленные на рецензию материалы, рецензент пришел к следующим выводам:

Предъявленная рабочая программа учебной дисциплины *«Лидерство и командообразование»* (далее по тексту Программа) соответствует требованиям ФГОС ВО по направлению подготовки *38.04.01 «Экономика»*, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от *11 августа 2020 г. № 939* и зарегистрированного в Минюсте России *26 августа 2020 г., №59459*.

Представленная в Программе актуальность учебной дисциплины в рамках реализации ОПОП ВО не подлежит сомнению – дисциплина относится к *части, формируемой участниками образовательных отношений (элективные дисциплины (по выбору))* Блока 1 *«Дисциплины (модули)»*.

Представленные в Программе цели учебной дисциплины соответствуют требованиям ФГОС ВО направления подготовки *38.04.01 «Экономика»*, направленность (профиль) *«Экономика инвестиционно-строительной сферы»*.

В соответствии с Программой за дисциплиной *«Лидерство и командообразование»* закреплены *3 компетенции*, которые реализуются в объявленных требованиях.

Предложенные в Программе индикаторы компетенций в категориях *знать, уметь, владеть* отражают специфику и содержание дисциплины, а предоставленные в ОММ показатели и критерии оценивания компетенций по дисциплине на различных этапах их формирования, а также шкалы оценивания позволяют определять степень достижения заявленных результатов, т.е. уровень освоения обучающимися соответствующих компетенций в рамках данной дисциплины.

Учебная дисциплина *«Лидерство и командообразование»* взаимосвязана с другими дисциплинами ОПОП ВО по направлению подготовки *38.04.01 «Экономика»*, направленность (профиль) *«Экономика инвестиционно-строительной сферы»* и возможность дублирования в содержании не выявлена.

Представленная Программа предполагает использование современных образовательных технологий при реализации различных видов учебной работы. Формы образовательных технологий соответствуют специфике дисциплины.

Представленные и описанные в Программе формы текущей оценки знаний соответствуют специфике дисциплины и требованиям к выпускникам.

Промежуточная аттестация знаний *магистра*, предусмотренная Программой, осуществляется в форме *зачета*. Формы оценки знаний, представленные в Рабочей программе, соответствуют специфике дисциплины и требованиям к выпускникам.

Учебно-методическое обеспечение дисциплины представлено основной, дополнительной литературой, интернет-ресурсами и соответствует требованиям ФГОС ВО направления подготовки *38.04.01 «Экономика»*, направленность (профиль) *«Экономика инвестиционно-строительной сферы»*.

Материально-техническое обеспечение соответствует требованиям ФГОС ВО направления подготовки **38.04.01 «Экономика»** и специфике дисциплины **«Лидерство и командообразование»** и обеспечивает использование современных образовательных, в том числе интерактивных методов обучения.

Представленные на рецензию оценочные и методические материалы направления подготовки **38.04.01 «Экономика»** разработаны в соответствии с нормативными документами, представленными в программе. Оценочные и методические материалы по дисциплине **«Лидерство и командообразование»** предназначены для текущего контроля и промежуточной аттестации и представляют собой совокупность разработанных кафедрой **«Экономика строительства»** материалов для установления уровня и качества достижения обучающимися результатов обучения.

Задачами оценочных и методических материалов является контроль и управление процессом освоения обучающимися компетенций, заявленных в образовательной программе по данному направлению подготовки **38.04.01 «Экономика»** направленность (профиль) **«Экономика инвестиционно-строительной сферы»**.

Оценочные и методические материалы по дисциплине **«Лидерство и командообразование»** представлены:

- тестовыми заданиями
- вопросами к зачету
- вопросами устного опроса
- заданиями контрольной работы

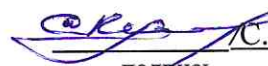
Данные материалы позволяют в полной мере оценить результаты обучения по дисциплине **«Лидерство и командообразование»** в АГАСУ, а также оценить степень сформированности компетенций.

ОБЩИЕ ВЫВОДЫ

На основании проведенной рецензии можно сделать заключение, что характер, структура, содержание рабочей программы, оценочных и методических материалов дисциплины **«Лидерство и командообразование»** ОПОП ВО по направлению подготовки **38.04.01 «Экономика»**, по программе **магистратуры**, разработанная **доцентом, к.э.н. И.А. Митченко** соответствует требованиям ФГОС ВО, современным требованиям отрасли, рынка труда, профессиональных стандартов направления подготовки **38.04.01 «Экономика»**, направленность (профиль) **«Экономика инвестиционно-строительной сферы»** и могут быть рекомендованы к использованию.

Рецензент:
Генеральный директор
ООО «АМС»



 С.В. Кузнецов/
подпись И. О. Ф.

РЕЦЕНЗИЯ

на рабочую программу, оценочные и методические материалы по дисциплине
«Лидерство и командообразование»
ОПОП ВО по направлению подготовки **38.04.01 «Экономика»**,
направленность (профиль) **«Экономика инвестиционно-строительной сферы»**,
по программе **магистратуры**

Никулиной Тамарой Николаевной (далее по тексту рецензент), проведена рецензия рабочей программы, оценочных и методических материалов по дисциплине **«Лидерство и командообразование»** ОПОП ВО по направлению подготовки **38.04.01 «Экономика»**, по программе **магистратуры**, разработанной в ГБОУ АО ВО "Астраханский государственный архитектурно-строительный университет", на кафедре **«Экономика строительства»** (разработчик – **доцент, к.э.н. Митченко Ирина Анатольевна**).

Рассмотрев представленные на рецензию материалы, рецензент пришел к следующим выводам:

Предъявленная рабочая программа учебной дисциплины **«Лидерство и командообразование»** (далее по тексту Программа) соответствует требованиям ФГОС ВО по направлению подготовки **38.04.01 «Экономика»**, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от **11 августа 2020 г. № 939** и зарегистрированного в Минюсте России **26 августа 2020 г., №59459**.

Представленная в Программе актуальность учебной дисциплины в рамках реализации ОПОП ВО не подлежит сомнению – дисциплина относится к **части, формируемой участниками образовательных отношений (элективные дисциплины (по выбору))** Блока 1 **«Дисциплины (модули)»**.

Представленные в Программе цели учебной дисциплины соответствуют требованиям ФГОС ВО направления подготовки **38.04.01 «Экономика»**, направленность (профиль) **«Экономика инвестиционно-строительной сферы»**.

В соответствии с Программой за дисциплиной **«Лидерство и командообразование»** закреплены **3 компетенции**, которые реализуются в объявленных требованиях.

Предложенные в Программе индикаторы компетенций в категориях **знать, уметь, владеть** отражают специфику и содержание дисциплины, а предоставленные в ОММ показатели и критерии оценивания компетенций по дисциплине на различных этапах их формирования, а также шкалы оценивания позволяют определять степень достижения заявленных результатов, т.е. уровень освоения обучающимися соответствующих компетенций в рамках данной дисциплины.

Учебная дисциплина **«Лидерство и командообразование»** взаимосвязана с другими дисциплинами ОПОП ВО по направлению подготовки **38.04.01 «Экономика»**, направленность (профиль) **«Экономика инвестиционно-строительной сферы»** и возможность дублирования в содержании не выявлена.

Представленная Программа предполагает использование современных образовательных технологий при реализации различных видов учебной работы. Формы образовательных технологий соответствуют специфике дисциплины.

Представленные и описанные в Программе формы текущей оценки знаний соответствуют специфике дисциплины и требованиям к выпускникам.

Промежуточная аттестация знаний **магистра**, предусмотренная Программой, осуществляется в форме **зачета**. Формы оценки знаний, представленные в Рабочей программе, соответствуют специфике дисциплины и требованиям к выпускникам.

Учебно-методическое обеспечение дисциплины представлено основной, дополнительной литературой, интернет-ресурсами и соответствует требованиям ФГОС ВО направления подготовки **38.04.01 «Экономика»**, направленность (профиль) **«Экономика инвестиционно-строительной сферы»**.

Материально-техническое обеспечение соответствует требованиям ФГОС ВО направления подготовки **38.04.01 «Экономика»** и специфике дисциплины **«Лидерство и командообразование»** и обеспечивает использование современных образовательных, в том числе интерактивных методов обучения.

Представленные на рецензию оценочные и методические материалы направления подготовки **38.04.01 «Экономика»** разработаны в соответствии с нормативными документами, представленными в программе. Оценочные и методические материалы по дисциплине **«Лидерство и командообразование»** предназначены для текущего контроля и промежуточной аттестации и представляют собой совокупность разработанных кафедрой **«Экономика строительства»** материалов для установления уровня и качества достижения обучающимися результатов обучения.

Задачами оценочных и методических материалов является контроль и управление процессом освоения обучающимися компетенций, заявленных в образовательной программе по данному направлению подготовки **38.04.01 «Экономика»** направленность (профиль) **«Экономика инвестиционно-строительной сферы»**.

Оценочные и методические материалы по дисциплине **«Лидерство и командообразование»** представлены:

- тестовыми заданиями
- вопросами к зачету
- вопросами устного опроса
- заданиями контрольной работы

Данные материалы позволяют в полной мере оценить результаты обучения по дисциплине **«Лидерство и командообразование»** в АГАСУ, а также оценить степень сформированности компетенций.

ОБЩИЕ ВЫВОДЫ

На основании проведенной рецензии можно сделать заключение, что характер, структура, содержание рабочей программы, оценочных и методических материалов дисциплины **«Лидерство и командообразование»** ОПОП ВО по направлению подготовки **38.04.01 «Экономика»**, по программе **магистратуры**, разработанная **доцентом, к.э.н. И.А. Митченко** соответствует требованиям ФГОС ВО, современным требованиям отрасли, рынка труда, профессиональных стандартов направления подготовки **38.04.01 «Экономика»**, направленность (профиль) **«Экономика инвестиционно-строительной сферы»** и могут быть рекомендованы к использованию.

Рецензент:

к.э.н., доцент
кафедра «Производственный
менеджмент», АГТУ



Аннотация

к рабочей программе дисциплины **«Лидерство и командообразование»**
по направлению подготовки **38.04.01 «Экономика»**
направленность (профиль) **«Экономика инвестиционно-строительной сферы»**

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единицы.

Форма промежуточной аттестации: зачет.

Целью учебной дисциплины **«Лидерство и командообразование»** является: углубление уровня освоения компетенций обучающегося в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.04.01 «Экономика».

Учебная дисциплина **«Лидерство и командообразование»** входит в Блок 1 «Дисциплины (модули)» части, формируемой участниками образовательных отношений (элективные дисциплины (по выбору)). Для освоения дисциплины необходимы знания, полученные при изучении следующих дисциплин: «Организация предпринимательской деятельности в строительстве», «Основы самопрезентации для лиц с ограниченными возможностями здоровья» и «Менеджмент», «Экономика организации (предприятия)» изученных ранее.

Краткое содержание дисциплины:

Раздел 1. Лидерство

Раздел 2. Командообразование

Заведующий кафедрой


_____ И.А. Митченко/
подпись И. О. Ф.

Министерство образования и науки Астраханской области
Государственное бюджетное образовательное учреждение
Астраханской области высшего образования
«Астраханский государственный архитектурно-строительный
университет»
(ГБОУ АО ВО «АГАСУ»)

УТВЕРЖДАЮ



И.о. ректора

/С.П. Стрелков/

(подпись)

И. О. Ф.

2025 г.

ОЦЕНОЧНЫЕ И МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ

Наименование дисциплины Лидерство и командообразование
(указывается наименование в соответствии с учебным планом)

По направлению подготовки 38.04.01. «Экономика»
(указывается наименование направления подготовки в соответствии с ФГОС ВО)

Направленность (профиль) « Экономика инвестиционно-строительной сферы»
(указывается наименование профиля в соответствии с ОПОП)

Кафедра «Экономика строительства»

Квалификация выпускника *магистр*

Разработчики:

доцент

(занимаемая должность,
учёная степень и учёное звание)

 /И.А. Митченко/
(подпись)

Оценочные и методические материалы рассмотрены и утверждены на заседании кафедры
«Экономика строительства»
протокол № 9 от 15.04. 202 5 г.

Заведующий кафедрой

 / И.А. Митченко/
(подпись) И. О. Ф.

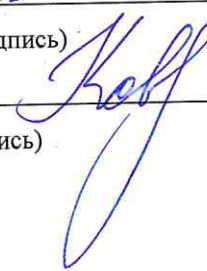
Согласовано:

Председатель МКН «Экономика»,

направленность (профиль) «Экономика инвестиционно-строительной сферы»

 /И.И. Потапова /
(подпись)

Начальник УМУ  /О.Н. Беспалова/
(подпись) И. О. Ф

Начальник ООСиМ ВО  /Е.С. Коваленко/
(подпись) И. О. Ф

СОДЕРЖАНИЕ

	Стр.
1. Оценочные и методические материалы для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине	4
1.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы	4
1.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания	5
1.2.1. Перечень оценочных средств текущего контроля успеваемости	5
1.2.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций по дисциплине на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания	6
1.2.3. Шкала оценивания	7
2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы	8
3. Перечень и характеристики процедуры оценивания знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций	17
4. Приложение	18

1. Оценочные и методические материалы для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине
Оценочные и методические материалы являются неотъемлемой частью рабочей программы дисциплины (далее РПД) и представлены в виде отдельного документа

1.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Индекс и формулировка компетенции N	Индикаторы достижений компетенций, установленные ОПОП	Номер раздела дисциплины (в соответствии с п.5.1 РПД)				Формы контроля с конкретизацией задания
		1	2	3	4	
1	2					5
УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	Знать: 31 УК-3.1. Знать: основные приемы и нормы социального взаимодействия.		X			Вопросы к зачету (1-23) Итоговое тестирование (задания 1-60) Контрольная работа (1-20) Опрос (1-32)
	32 УК-3.1 Знать: основные понятия и методы конфликтологии, технологии межличностной и групповой коммуникации в деловом взаимодействии с целью выработки командной стратегии для достижения поставленной цели		X			Вопросы к зачету (1-23) Итоговое тестирование (задания 1-60) Контрольная работа (1-20) Опрос (1-32)
	Уметь: У1 УК-3.2. Уметь: устанавливать и поддерживать контакты, обеспечивающие успешную работу в коллективе.				X	Контрольная работа (21-32) Опрос (33-43)
	У2 УК-3.2. Уметь: применять основные методы и нормы социального взаимодействия для реализации своей роли и взаимодействия внутри команды с целью выработки командной стратегии для достижения поставленной цели		X			Контрольная работа (21-32) Опрос (33-43)
	Владеть:					

УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	В1 УК-3.3. Владеть: методами и приемами социального взаимодействия и работы в команде с целью выработки командной стратегии для достижения поставленной цели		X	Контрольная работа (21-32) Опрос (33-43)
	Знать:			
	З1 УК-6.1. Знать: основные приемы эффективного управления собственным временем	X		Вопросы к зачету (1-23) Итоговое тестирование (задания 1-60) Контрольная работа (1-20) Опрос (1-32)
	З2 УК-6.1. Знать: основные методики самоконтроля, саморазвития и самообразования на протяжении всей жизни.	X		Вопросы к зачету (1-23) Итоговое тестирование (задания 1-60) Контрольная работа (1-20) Опрос (1-32)
	Уметь:			
	У1 УК-6.2. Уметь: эффективно планировать и контролировать собственное время.	X		Контрольная работа (21-32) Опрос (33-43)
	У2 УК-6.2. Уметь: использовать методы самоконтроля, саморазвития и самообразования.	X		Контрольная работа (21-32) Опрос (33-43)
	Владеть:			
	В1 УК-6.3. Владеть: методами управления собственным временем.	X		Контрольная работа (21-32) Опрос (33-43)
	В2 УК-6.3. Владеть: технологиями приобретения, использования и обновления социокультурных и профессиональных знаний, умений и навыков.	X		Контрольная работа (21-32) Опрос (33-43)
	В3 УК-6.3. Владеть: методиками саморазвития и самообразования в течение всей жизни.	X		Контрольная работа (21-32) Опрос (33-43)

ПК-3. Способность контролировать и анализировать проектные решения и показатели эффективности деятельности организации и ее подразделений	Знать:			
	ПК-3.1. Знать: нормативные правовые акты, регулирующие финансово-хозяйственную деятельность организации	X		Вопросы к зачету (1-23) Итоговое тестирование (задания 1-60) Контрольная работа (1-20) Опрос (1-32)
	Уметь:			
	ПК-3.2. Уметь: разрабатывать варианты управленческих решений и обосновывать их выбор на основе критериев финансово-экономической эффективности деятельности организации	X		Контрольная работа (21-32) Опрос (33-43)
	Владеть:			
	ПК-3.3. Владеть: методы экономического анализа и учета показателей деятельности организации и ее подразделений, методы определения экономической эффективности внедрения новой техники и технологий, организации труда, инновационных предложений	X		Контрольная работа (21-32) Опрос (33-43)

1.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

1.2.1. Перечень оценочных средств текущего контроля успеваемости

Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде
Тест	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося	Фонд тестовых заданий
Контрольная работа	Средство проверки умений применять полученные знания для решения задач определенного типа по теме или разделу	Комплект контрольных заданий по вариантам
Опрос (устный или письменный)	Средство контроля усвоения учебного материала темы, раздела или разделов дисциплины, организованное как учебное занятие в виде опроса студентов	Вопросы по темам/разделам дисциплины

1.2.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций по дисциплине на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Компетенция, этапы освоения компетенции	Планируемые результаты обучения	Показатели и критерии оценивания результатов обучения			
		Ниже порогового уровня (незачтено)	Пороговый уровень (Зачтено)	Продвинутый уровень (Зачтено)	Высокий уровень (Зачтено)
1	2	3	4	5	6
УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	31 УК-3.1. Знать: основные приемы и нормы социального взаимодействия	Обучающийся не знает и не понимает основные приемы и нормы социального взаимодействия	Обучающийся знает основные приемы и нормы социального взаимодействия в типовых ситуациях.	Обучающийся знает и понимает основные приемы и нормы социального взаимодействия в типовых ситуациях и ситуациях повышенной сложности	Обучающийся знает и понимает основные приемы и нормы социального взаимодействия в ситуациях повышенной сложности, а также в нестандартных и непредвиденных ситуациях, создавая при этом новые правила и алгоритмы действий.
	32 УК-3.1 Знать: основные понятия и методы конфликтологии, технологии межличностной и групповой коммуникации в деловом взаимодействии с целью выработки командной стратегии для достижения поставленной цели	Обучающийся не знает и не понимает основные понятия и методы конфликтологии, технологии межличностной и групповой коммуникации в деловом взаимодействии с целью выработки командной стратегии для достижения поставленной цели	Обучающийся знает основные понятия и методы конфликтологии, технологии межличностной и групповой коммуникации в деловом взаимодействии с целью выработки командной стратегии для достижения поставленной цели в типовых ситуациях.	Обучающийся знает и понимает основные понятия и методы конфликтологии, технологии межличностной и групповой коммуникации в деловом взаимодействии с целью выработки командной стратегии для достижения поставленной цели в ситуациях повышенной сложности, а также в нестандартных и непредвиденных ситуациях, создавая при этом новые правила и алгоритмы действий.	Обучающийся знает и понимает основные понятия и методы конфликтологии, технологии межличностной и групповой коммуникации в деловом взаимодействии с целью выработки командной стратегии для достижения поставленной цели в ситуациях повышенной сложности, а также в нестандартных и непредвиденных ситуациях, создавая при этом новые правила и алгоритмы действий.

У1 УК-3.2. Уметь: устанавливать и поддерживать контакты, обеспечивающие успешную работу в коллективе	Обучающийся не умеет устанавливать и поддерживать контакты, обеспечивающие успешную работу в коллективе	Обучающийся умеет устанавливать и поддерживать контакты, обеспечивающие успешную работу в коллективе в типовых ситуациях.	Обучающийся умеет устанавливать и поддерживать контакты, обеспечивающие успешную работу в коллективе в типовых ситуациях и ситуациях повышенной сложности.	Обучающийся умеет устанавливать и поддерживать контакты, обеспечивающие успешную работу в коллективе в ситуациях повышенной сложности, а также в нестандартных и непредвиденных ситуациях, создавая при этом новые правила и алгоритмы действий.
У2 УК-3.2. Уметь: применять основные методы и нормы социального взаимодействия для реализации своей роли и взаимодействия внутри команды с целью командной стратегии для достижения поставленной цели	Обучающийся не умеет применять основные методы и нормы социального взаимодействия для реализации своей роли и взаимодействия внутри команды с целью командной стратегии для достижения поставленной цели	Обучающийся умеет применять основные методы и нормы социального взаимодействия для реализации своей роли и взаимодействия внутри команды с целью выработки командной стратегии для достижения поставленной цели в типовых ситуациях.	Обучающийся умеет применять основные методы и нормы социального взаимодействия для реализации своей роли и взаимодействия внутри команды с целью выработки командной стратегии для достижения поставленной цели в типовых ситуациях и ситуациях повышенной сложности.	Обучающийся умеет применять основные методы и нормы социального взаимодействия для реализации своей роли и взаимодействия внутри команды с целью выработки командной стратегии для достижения поставленной цели в ситуациях повышенной сложности, а также в нестандартных и непредвиденных ситуациях, создавая при этом новые правила и алгоритмы действий.
В1 УК-3.3. Владеть: методами и приемами социального взаимодействия и работы в команде с целью выработки командной стратегии для достижения поставленной цели	Обучающийся не владеет методами и приемами социального взаимодействия и работы в команде с целью выработки командной стратегии для достижения поставленной цели	Обучающийся владеет методами и приемами социального взаимодействия и работы в команде с целью выработки командной стратегии для достижения поставленной цели в типовых ситуациях.	Обучающийся владеет методами и приемами социального взаимодействия и работы в команде с целью выработки командной стратегии для достижения поставленной цели в типовых ситуациях и ситуациях повышенной сложности.	Обучающийся владеет методами и приемами социального взаимодействия и работы в команде с целью выработки командной стратегии для достижения поставленной цели в ситуациях повышенной сложности, а также в нестандартных и непредвиденных ситуациях, создавая при этом новые правила и алгоритмы

УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки					действий.
	31 УК-6.1. Знать: основные приемы эффективного управления собственным временем	Обучающийся не знает и не понимает основные приемы эффективного управления собственным временем	Обучающийся знает основные приемы эффективного управления собственным временем в типовых ситуациях.	Обучающийся знает и понимает основные приемы эффективного управления собственным временем в типовых ситуациях и ситуациях повышенной сложности	Обучающийся знает и понимает основные приемы эффективного управления собственным временем в ситуациях повышенной сложности, а также в нестандартных и непредвиденных ситуациях, создавая при этом новые правила и алгоритмы действий.
	32 УК-6.1. Знать: основные методики самоконтроля, саморазвития и самообразования на протяжении всей жизни	Обучающийся не знает и не понимает основные методики самоконтроля, саморазвития и самообразования на протяжении всей жизни	Обучающийся знает основные методики самоконтроля, саморазвития и самообразования на протяжении всей жизни в типовых ситуациях.	Обучающийся знает и понимает основные методики самоконтроля, саморазвития и самообразования на протяжении всей жизни в типовых ситуациях и ситуациях повышенной сложности	Обучающийся знает и понимает основные методики самоконтроля, саморазвития и самообразования на протяжении всей жизни в ситуациях повышенной сложности, а также в нестандартных и непредвиденных ситуациях, создавая при этом новые правила и алгоритмы действий.
	У1 УК-6.2. Уметь: эффективно планировать и контролировать собственное время.	Обучающийся не умеет эффективно планировать и контролировать собственное время	Обучающийся умеет эффективно планировать и контролировать собственное время в типовых ситуациях.	Обучающийся умеет эффективно планировать и контролировать собственное время в типовых ситуациях и ситуациях повышенной сложности.	Обучающийся умеет эффективно планировать и контролировать собственное время в ситуациях повышенной сложности, а также в нестандартных и непредвиденных ситуациях, создавая при этом новые правила и алгоритмы действий.
	У2 УК-6.2. Уметь: использовать методы самоконтроля, саморазвития и самообразования	Обучающийся не умеет использовать методы самоконтроля, саморазвития и самообразования	Обучающийся умеет использовать методы самоконтроля, саморазвития и самообразования	Обучающийся умеет использовать методы самоконтроля, саморазвития и самообразования	Обучающийся умеет использовать методы самоконтроля, саморазвития и самообразования в ситуациях

самообучения.	самообучения в типовых ситуациях.	самообучения в типовых ситуациях и ситуациях повышенной сложности.	повышенной сложности, а также в нестандартных и непредвиденных ситуациях, создавая при этом новые правила и алгоритмы действий.
В1 УК-6.3. Владеть: методами управления собственным временем	Обучающийся не владеет методами управления собственным временем	Обучающийся владеет методами управления собственным временем в типовых ситуациях.	Обучающийся владеет методами управления собственным временем в ситуациях повышенной сложности, а также в нестандартных и непредвиденных ситуациях, создавая при этом новые правила и алгоритмы действий.
В2 УК-6.3. Владеть: технологиями приобретения, использования и обновления социокультурных и профессиональных знаний, умений и навыков	Обучающийся не владеет технологиями приобретения, использования и обновления профессиональных знаний, умений и навыков	Обучающийся владеет технологиями приобретения, использования и обновления социокультурных и профессиональных знаний, умений и навыков в типовых ситуациях.	Обучающийся владеет технологиями приобретения, использования и обновления социокультурных и профессиональных знаний, умений и навыков в ситуациях повышенной сложности, а также в нестандартных и непредвиденных ситуациях, создавая при этом новые правила и алгоритмы действий.
В3 УК-6.3. Владеть: методиками саморазвития и самобразования в течение всей жизни.	Обучающийся не владеет методиками саморазвития и самобразования в течение всей жизни	Обучающийся владеет методиками саморазвития и самобразования в течение всей жизни в типовых ситуациях.	Обучающийся владеет методиками саморазвития и самобразования в течение всей жизни в ситуациях повышенной сложности, а также в нестандартных и непредвиденных ситуациях, создавая при этом новые правила и алгоритмы действий.

ПК-3. Способность контролировать и анализировать проектные решения и показатели эффективности деятельности организации и ее подразделений	ПК-3.1. Знать: нормативные правовые акты, регулирующие финансово-хозяйственную деятельность организации	Обучающийся не знает и не понимает нормативные правовые акты, регулирующие финансово-хозяйственную деятельность организации	Обучающийся знает нормативные правовые акты, регулирующие финансово-хозяйственную деятельность организации в типовых ситуациях.	Обучающийся знает и понимает нормативные правовые акты, регулирующие финансово-хозяйственную деятельность организации в типовых ситуациях и ситуациях повышенной сложности	Обучающийся знает и понимает нормативные правовые акты, регулирующие финансово-хозяйственную деятельность организации в ситуациях повышенной сложности, а также в нестандартных и непредвиденных ситуациях, создавая при этом новые правила и алгоритмы действий.
	ПК-3.2. Уметь: разрабатывать варианты управленческих решений и обосновывать их выбор на основе критериев финансовой эффективности деятельности организации	Обучающийся не умеет разрабатывать варианты управленческих решений и обосновывать их выбор на основе критериев финансовой эффективности деятельности организации	Обучающийся умеет разрабатывать варианты управленческих решений и обосновывать их выбор на основе критериев финансовой эффективности деятельности организации в типовых ситуациях.	Обучающийся умеет разрабатывать варианты управленческих решений и обосновывать их выбор на основе критериев финансово-экономической эффективности деятельности организации в типовых ситуациях и ситуациях повышенной сложности.	Обучающийся умеет разрабатывать варианты управленческих решений и обосновывать их выбор на основе критериев финансово-экономической эффективности деятельности организации в ситуациях повышенной сложности, а также в нестандартных и непредвиденных ситуациях, создавая при этом новые правила и алгоритмы действий.
	ПК-3.3. Владеть: методами экономического анализа и учета показателей деятельности организации и ее подразделений, методами определения экономической эффективности внедрения новой техники и технологий, методами определения эффективности внедрения новой техники и технологий, методами определения эффективности внедрения новой техники и технологий	Обучающийся не владеет методами экономического анализа и учета показателей деятельности организации и ее подразделений, методами определения экономической эффективности внедрения новой техники и технологий, методами определения эффективности внедрения новой техники и технологий	Обучающийся владеет методами экономического анализа и учета показателей деятельности организации и ее подразделений, методами определения экономической эффективности внедрения новой техники и технологий, методами определения эффективности внедрения новой техники и технологий	Обучающийся владеет методами экономического анализа и учета показателей деятельности организации и ее подразделений, методами определения экономической эффективности внедрения новой техники и технологий, методами определения эффективности внедрения новой техники и технологий	Обучающийся владеет методами экономического анализа и учета показателей деятельности организации и ее подразделений, методами определения экономической эффективности внедрения новой техники и технологий, методами определения эффективности внедрения новой техники и технологий

						правила и алгоритмы действий.
--	--	--	--	--	--	-------------------------------

1.2.3. Шкала оценивания

Уровень достижений	Отметка в 5-бальной шкале	Зачтено/незачтено
высокий	«5»(отлично)	зачтено
продвинутый	«4»(хорошо)	зачтено
пороговый	«3»(удовлетворительно)	зачтено
нижепорогового	«2»(неудовлетворительно)	незачтено

2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ:

2.1. Зачет

а) *типовые вопросы (задания) (Приложение I)*

б) *критерии оценивания*

При оценке знаний на зачете учитывается:

1. Уровень сформированности компетенций.
2. Уровень усвоения теоретических положений дисциплины, правильность формулировки основных понятий и закономерностей.
3. Уровень знания фактического материала в объеме программы.
4. Логика, структура и грамотность изложения вопроса.
5. Умение связать теорию с практикой.
6. Умение делать обобщения, выводы.

№ п/п	Оценка	Критерии оценки
1	Отлично	Ответы на поставленные вопросы излагаются логично, последовательно и не требуют дополнительных пояснений. Полно раскрываются причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Делаются обоснованные выводы. Демонстрируются глубокие знания базовых нормативно-правовых актов. Соблюдаются нормы литературной речи.
2	Хорошо	Ответы на поставленные вопросы излагаются систематизировано и последовательно. Базовые нормативно-правовые акты используются, но в недостаточном объеме. Материал излагается уверенно. Раскрыты причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Демонстрируется умение анализировать материал, однако не все выводы носят аргументированный и доказательный характер. Соблюдаются нормы литературной речи.
3	Удовлетворительно	Допускаются нарушения в последовательности изложения. Имеются упоминания об отдельных базовых нормативно-правовых актах. Неполно раскрываются причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Демонстрируются поверхностные знания вопроса, с трудом решаются конкретные задачи. Имеются затруднения с выводами. Допускаются нарушения норм литературной речи.
4	Неудовлетворительно	Материал излагается непоследовательно, сбивчиво, не представляет определенной системы знаний по дисциплине. Не раскрываются причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Не проводится анализ. Выводы отсутствуют. Ответы на дополнительные вопросы отсутствуют. Имеются заметные нарушения норм литературной речи.
5	Зачтено	Выставляется при соответствии параметрам экзаменационной шкалы на уровнях «отлично», «хорошо», «удовлетворительно»
6	Незачтено	Выставляется при соответствии параметрам экзаменационной шкалы на уровне «неудовлетворительно»

ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ:

2.2. Тест

а) Типовой комплект заданий для входного тестирования (Приложение 2)

б) Типовой комплект заданий для итогового тестирования (Приложение 3)

в) критерии оценивания

При оценке знаний по результатам тестов учитывается:

1. Уровень сформированности компетенций.
2. Уровень усвоения теоретических положений дисциплины, правильность формулировки основных понятий и закономерностей.
3. Уровень знания фактического материала в объеме программы.
4. Логика, структура и грамотность изложения вопроса.
5. Умение связать теорию с практикой.
6. Умение делать обобщения, выводы.

№ п/п	Оценка	Критерии оценки
1	2	3
1	Отлично	Если выполнены следующие условия: - даны правильные ответы не менее чем на 90% вопросов теста, исключая вопросы, на которые студент должен дать свободный ответ; - на все вопросы, предполагающие свободный ответ, студент дал правильный и полный ответ.
2	Хорошо	Если выполнены следующие условия: - Даны правильные ответы не менее чем на 75% вопросов теста, исключая вопросы, на которые студент должен дать свободный ответ; - На все вопросы, предполагающие свободный ответ, студент дал правильный ответ, но допустил незначительные ошибки и не показал необходимой полноты.
3	Удовлетворительно	Если выполнены следующие условия: - даны правильные ответы не менее чем на 50% вопросов теста, исключая вопросы, на которые студент должен дать свободный ответ; - на все вопросы, предполагающие свободный ответ, студент дал непротиворечивый ответ, или при ответе допустил значительные неточности и не показал полноты.
4	Неудовлетворительно	Если студентом не выполнены условия, предполагающие оценку «Удовлетворительно».
5	Зачтено	Выставляется при соответствии параметрам экзаменационной шкалы на уровнях «отлично», «хорошо», «удовлетворительно».
6	Незачтено	Выставляется при соответствии параметрам экзаменационной шкалы на уровне «неудовлетворительно».

2.3 Контрольная работа

а) типовые вопросы (задания) (Приложение 4)

б) критерии оценивания

Выполняется в письменной форме. При оценке работы студента учитывается:

1. Правильное раскрытие содержания основных вопросов темы, правильное решение задач.
2. Самостоятельность суждений, творческий подход, научное обоснование раскрываемой проблемы.
3. Правильность использования цитат (если цитата приводится дословно, то надо взять ее в кавычки и указать источник с указанием фамилии автора, названия произведения, места и города издания, тома, части, параграфа, страницы).
4. Наличие в конце работы полного списка литературы.

№ п/п	Оценка	Критерии оценки
1	2	3
1	Отлично	Студент выполнил работу без ошибок и недочетов, допустил не более одного недочета
2	Хорошо	Студент выполнил работу полностью, но допустил в ней не более - одной негрубой ошибки и одного недочета, или не более двух недочетов
3	Удовлетворительно	Студент правильно выполнил не менее половины работы или допустил не более двух грубых ошибок, или не более одной грубой и одной негрубой ошибки и одного недочета, или не более двух-трех негрубых ошибок, или одной негрубой ошибки и трех недочетов, или при отсутствии ошибок, но при наличии четырех-пяти недочетов, плохо знает материал, допускает искажение фактов
4	Неудовлетворительно	Студент допустил число ошибок и недочетов превосходящее норму, при которой может быть выставлена оценка «3», или если правильно выполнил менее половины работы
5	Зачтено	Выполнено правильно не менее 50% заданий, работа выполнена по стандартной или самостоятельно разработанной методике, в освещении вопросов не содержится грубых ошибок, по ходу решения сделаны аргументированные выводы, самостоятельно выполнена графическая часть работ
6	Незачтено	Студент не справился с заданием (выполнено правильно менее 50% задания варианта), не раскрыто основное содержание вопросов, имеются грубые ошибки в освещении вопроса, в решении задач, в выполнении графической части задания и т.д., а также выполнена не самостоятельно

2.4 Опрос устный

а) типовые вопросы (задания) (Приложение 5)

б) критерии оценивания

При оценке знаний на опросе (устном) учитывается:

1. Полнота и глубина ответа (учитывается количество усвоенных фактов, понятий и т.п.);
2. Сознательность ответа (учитывается понимание излагаемого материала);
3. Логика изложения материала (учитывается умение строить целостный, последовательный рассказ, грамотно пользоваться специальной терминологией);
4. Рациональность использованных приемов и способов решения поставленной учебной задачи (учитывается умение использовать наиболее прогрессивные и эффективные способы достижения цели);
5. Своевременность и эффективность использования наглядных пособий и технических средств при ответе (учитывается грамотно и с пользой применять наглядность и демонстрационный опыт при устном ответе);
6. Использование дополнительного материала (обязательное условие);
7. Рациональность использования времени, отведенного на задание (не одобряется

затянутость выполнения задания, устного ответа во времени, с учетом индивидуальных особенностей студентов)

№ п/п	Оценка	Критерии оценки
1	2	3
1	Отлично	1) полно и аргументировано отвечает по содержанию задания; 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
2	Хорошо	студент дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для оценки «5», но допускает 1-2 ошибки, которые сам же исправляет.
3	Удовлетворительно	студент 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.
4	Неудовлетворительно	студент обнаруживает незнание ответа на соответствующее задание, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал. Оценка «2» отмечает такие недостатки в подготовке студента, которые являются серьезным препятствием к успешному овладению последующим материалом

3.Перечень и характеристики процедуры оценивания знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций

Процедура проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине регламентируется локальным нормативным актом.

Перечень и характеристика процедур текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине

№	Наименование оценочного средства	Периодичность и способ проведения процедуры оценивания	Виды выставляемых оценок	Форма учета
1.	Зачет	Раз в семестр, по окончании изучения дисциплины	Зачтено/ Незачтено	Ведомость, Зачетная книжка
2.	Тест	Раз в семестр, в начале изучения дисциплины и по окончании изучения дисциплины	Зачтено/ Незачтено	Журнал учета успеваемости преподавателя
3.	Контрольная работа	Раз в семестр, по окончании изучения дисциплины	Зачтено/ Незачтено	Регистрационная тетрадь для заочной формы обучения и

				журнал учета успеваемости преподавателя для очной формы обучения
4.	Опрос (устный)	Систематически на практических занятиях	По пятибалльной шкале	Журнал учета успеваемости преподавателя

Типовые вопросы к зачету

УК-3 (знать) УК-6 (знать) ПК-3 (знать)

1. Базовые понятия профессионального саморазвития личности
2. Модели профессионального саморазвития личности.
3. Особенности профессионального саморазвития в условиях рыночной экономики.
4. Профессиональное саморазвитие и профессиональный рост
5. Основные стадии профессионального саморазвития.
6. Профессия как основа развития личности
7. Сущность и содержание самоменеджмента
8. Последовательность и взаимосвязи функций самоменеджмента
9. Составные части самоменеджмента
10. Особенности управления ресурсом времени
11. Личные и профессиональные цели
12. Команда: признаки, функции, виды
13. Понятие социального взаимодействия, конфликты и методы их разрешения
14. Факторы эффективности командной работы и внутрикомандного взаимодействия.
15. Методы профилактики конфликтных ситуаций в условиях команды.
16. Методы самонастройки для эффективного решения задач.
17. Самоконтроль достижения результатов деятельности
18. Саморазвитие и самообразование на протяжении всей жизни.
19. Корпоративные нормативные правовые акты по управлению персоналом
20. Инновации в управлении персоналом и научной организации труда.
21. Общее понятие о лидерстве. Лидерство и руководство.
22. Характеристики лидерских качеств.
23. Лидерство и построение команды. Принципы этики лидера.

Типовой комплект заданий для входного тестирования

1. Понятие деловой активности организации. Показатели, используемые при оценке деловой активности.
2. Коэффициенты оборачиваемости активов и капитала.
3. Расчет производственного, операционного и финансового цикла.
4. Бизнес-модели предприятий.
5. Декомпозиция базовых бизнес-процессов.
6. Процессный подход к управлению.
7. Методические документы описания процессной модели.
8. Основные и вспомогательные бизнес-процессы.
9. Приведите примеры бизнес-процессов из собственной практики (работы).
10. Критерии выбора процессов для оптимизации.

Типовой комплект заданий для итогового тестирования

УК-3 (знать) УК-6 (знать) ПК-3 (знать)

1. Основой современной концепции профессионального развития личности является:

- а) функционирование и развитие социально-экономической системы
- б) взаимодействие внешней и внутренней среды организации
- в) гуманистическая парадигма управления
- г) достижения информационных технологий управления

2. Дайте определение понятию «Команда»

- А. Команда – группа единомышленников, решающих общую задачу и обладающих взаимодополняющими навыками и качествами. Для достижения стоящей перед ними цели члены команды вместе формулируют задачи и стратегию работы, за которую они несут взаимную ответственность.
- Б. Команда – это автономный самоуправляемый коллектив профессионалов, способный оперативно, эффективно и качественно решать поставленные перед ним задачи.
- В. Команда – это группа людей, которые выполняют определенную работу за денежное вознаграждение.

3. Выберите из списка признаки команды:

- А. Общая цель
- Б. Совместные усилия
- В. Делегирование полномочий
- Г. Наличие лидера
- Д. Сплоченность

4. Назовите известные вам типы команд:

- А. Команды, которые рекомендуют
- Б. Команды, которые организуют
- В. Команды, которые производят и исполняют
- Г. Команды, которые производят и исполняют

5. Процесс целенаправленного формирования особого способа взаимодействия людей в организованной группе, позволяющего эффективно реализовывать их энергетический, интеллектуальный и творческий потенциал согласно стратегическим целям организации называется:

- А. командообразованием,
- Б. стратегией развития группы,
- В. развитием кадрового потенциала.

6. Какова оптимальная численность сотрудников в команде?

- А. Оптимальная численность сотрудников в команде составляет не более 12–15 человек
- Б. Оптимальная численность сотрудников в команде определяется сложностью и количеством бизнес-процессов.
- В. Оптимальную численность команды определяет руководитель исходя из своего видения и целей.

7. Перечислите «плюсы», которые дает команда бизнесу и организации

- А. команда профессионалов способна быстро и эффективно решить задачу, на которую обычно уходит значительное время.
- Б. в команде отрабатывается стиль сотрудничества и взаимной поддержки.
- В. в команде ответственность всегда лежит на непосредственном исполнителе.

8. Процессы, которые организуют деятельность группы, называются

- А. Групповые нормы и ценности
- Б. Система санкций
- В. Динамика групповой жизни
- Г. Эмоциональная структура

9. Выделите наиболее распространенные модели развития отношений между личностью и группой.

- А. Конформизм
- Б. Коллектив
- В. Нонконформизм

Г. Ассоциация

10. Что является многоплановым процессом развития контактов между людьми, порождаемый потребностями совместной деятельности?

- А. Управление
- Б. Общение
- В. Карьерный рост
- Г. Расширение контактов

11. Основными методами командообразования являются:

- А. диагностика
- Б. наставничество
- В. тренинг
- Г. командные разработки

12. Этап командообразования, где устанавливается первичный контакт, необходимый уровень доверия среди участников, происходит ориентировка членов команды друг в друге и в ситуации, называется:

- А. формирование общего видения
- Б. знакомство
- В. институционализация
- Г. позиционирование

13. Этап командообразования, где команда постоянно отслеживает, насколько эффективно она продвигается вперед, участники оценивают выполнение конкретных заданий, анализируют, что мешает и что способствует продуктивной работе команды, называется:

- А. планирование первого шага
- Б. позиционирование
- В. формирование общего видения
- Г. исполнение
- Д. рефлексия

14. К каким ресурсам относятся знания, умения и навыки членов команды, необходимые для осуществления конкретной деятельности:

- А. Финансовые ресурсы;
- Б. Интеллектуальные ресурсы;
- В. Материальные ресурсы;
- Г. Кадровые ресурсы

15. Выберите основные стратегии поведения в конфликте:

- а) Конфронтация, избегание, уступка, сотрудничество, соперничество;
- б) Соперничество, сотрудничество, компромисс, уход, уступка;
- в) Соперничество, компромисс, конформизм, уход;
- д) Уступка, уход, сотрудничество, консенсус, соперничество

16. Необходимыми и достаточными условиями возникновения конфликта между субъектами социального взаимодействия являются:

- а) наличие у них противоположных суждений или мотивов и желание хотя бы одного из них одержать победу над другим;
- б) наличие у них противоположно направленных мотивов или суждений, а также состояние противоборства между ними;
- в) наличие у них противоположных позиций и активные действия обеих сторон по достижению своих позиций;
- г) наличие у них противоположно направленных мотивов и открытые заявления о своих требованиях;
- д) наличие противоположных интересов у каждого из них и отсутствие возможностей по их реализации.

17. Конфликтная ситуация — это:

- а) случайные столкновения интересов субъектов социального взаимодействия;
- б) накопившиеся противоречия, связанные с деятельностью субъектов социального взаимодействия, которые создают почву для противоборства между ними;
- в) процесс противоборства между субъектами социального взаимодействия, направленный на выяснение отношений;
- г) причина конфликта;
- д) этап развития конфликта.

18. Причина конфликта – это:

- а) противоположные мотивы субъектов социального взаимодействия;
- б) стечение обстоятельств, которые проявляют конфликт;
- в) явления, события, факты, ситуации, которые предшествуют конфликту и при определенных условиях деятельности субъектов социального взаимодействия вызывают его;
- г) накопившиеся противоречия, связанные с деятельностью субъектов социального взаимодействия, которые создают почву для реального противоборства между ними;
- д) то, из-за чего возникает конфликт.

19. Управление конфликтами — это:

- а) целенаправленное воздействие на процесс его динамики;
- б) целенаправленное, обусловленное объективными законами воздействие на процесс его динамики в интересах развития или разрушения той социальной системы, к которой имеет отношение данный конфликт;
- в) целенаправленное воздействие на конфликтующих в интересах снижения уровня напряженности между ними;
- г) целенаправленное, обусловленное объективными законами воздействие на процесс формирования адекватного образа конфликтной ситуации у конфликтующих в интересах снижения уровня напряженности между ними;
- д) целенаправленное воздействие на мотивы конфликтующих.

20. Основными моделями поведения личности в конфликте являются:

- а) конструктивная, рациональная, деструктивная;
- б) компромисс, борьба, сотрудничество;
- в) рациональная, иррациональная, конформистская;
- г) конструктивная, деструктивная, конформистская;
- д) борьба, уступка, компромисс.

21. Конфликт в организации – это:

- а) конфликты между субъектами социального взаимодействия, возникающие внутри организации;
- б) конфликты между субъектами социального взаимодействия, возникающие внутри организации и за ее пределами;
- в) конфликты между руководством организации и ее сотрудниками;
- г) конфликты между различными структурными элементами организации;
- д) конфликты по поводу организационной структуры коллектива.

22. Технологии рационального поведения в конфликте — это:

- а) совокупность способов психологической коррекции, направленной на обеспечение конструктивного взаимодействия конфликтов на основе самоконтроля своих эмоций;
- б) совокупность способов воздействия на соперника, позволяющих добиться реализации своих целей в конфликте;
- в) вид психологического воздействия, искусное исполнение которого ведет к скрытому возбуждению у соперника намерений, не совпадающих с его актуально существующими желаниями;
- г) поддержание высокой самооценки в переговорном процессе;
- д) спокойная реакция на эмоциональные действия соперника.

23. _____ – это положение определенной личности в группе или в обществе в целом, которое характеризуется способностью занимающего его лица оказывать влияние на других людей, направляя их усилия на достижение определенных целей.

24. Наибольшую эффективность в современных условиях предлагает подход к пониманию сути лидерства:

- а) с позиции личных качеств;
- б) поведенческий;
- в) ситуационный;
- г) адаптивный.

25. У менеджера среднего звена больше всего должны быть развиты:

- а) концептуальные навыки;
- б) человеческие навыки;
- в) технические навыки.

27. Руководитель, который высоко ориентирован на задачи и низко ориентирован на отношения в ситуации, которая не требует такого поведения; поэтому он менее эффективен, не уверен в других, невежлив и заинтересован только в текущих делах – это: _____

28. Под самоменеджментом традиционно понимают:

- а) усилия менеджера по совершенствованию своей деятельности
- б) фейсбилдинг
- в) построение деловой карьеры
- г) проектирование рабочего времени

29. Установите соответствие между видами лидеров и их определениями:

1) выбраны коллективом и используют свое умение влиять на людей	А. неформальные
2) назначены или выбраны и исполняют свои полномочия, используя механизмы организованной структуры	Б. формальные

30. Укажите, основных «воров времени»:

- а) собрания, совещания
- б) откладывание
- в) неэффективные разговоры по телефону
- г) постановка недостижимой цели

31. Установите обязательные критерии цели:

- а) конкретность;
- б) иллюзорность;
- в) измеримость;
- г) абстрактность;
- д) соотнесение с конкретным сроком;
- е) реальность;
- ж) неопределенный временной промежуток.

32. Укажите систему постановки целей, которая задает критерии качества цели, а ее название является аббревиатурой первых букв соответствующих критериев:

- а) система Франклина;
- б) SMART-технология;
- в) «дерево целей»;
- г) проектная технология.

33. Укажите систему постановки целей, которая задает критерии качества цели, а ее название является аббревиатурой первых букв соответствующих критериев:

- а) система Франклина;
- б) SMART-технология;
- в) «дерево целей»;
- г) проектная технология.

34. Установите соответствие между названием пальцев руки в методе «Пяти пальцев» и параметром, на основании которого осуществляется контроль.

- а) мизинец 1. услуга, помощь, сотрудничество
- б) большой 2. мысли, знания, информация
- в) безымянный 3. состояние
- г) указательный 4. бодрость, энергичность
- д) средний 5. близость к цели

35. Техника хронометража помогает ...

- а) выявить свои типовые поглотители времени
- б) определить критерии для формулирования цели
- в) выявить надцели
- г) выявить свои типовые стратегические цели
- д) определить основные ценности

36. Дайте определение термину «саморазвитие (самосовершенствование)».

- а) процесс самостоятельного развития человеком в себе профессионально-личностных качеств и навыков
- б) способность самой личности работать над собой
- с) собственную активность человека в изменении себя, в раскрытии, обогащении своих духовных потребностей, всего личностного потенциала

37. Какое из определений наиболее подходит к понятию «самообразование»?

- а) образование, получаемое самостоятельно, вне стен какого-либо учебного заведения, без помощи обучающего;
- б) приобретение дополнительных знаний самостоятельно, без помощи преподавателя;
- в) целенаправленная познавательная деятельность, по приобретению систематических знаний в какой-либо области знаний;

38. Каковы мотивы самообразования?

- а) потребность в знаниях, необходимость получения достойного образования, конкуренция, материальная заинтересованность, стремление к саморазвитию;
- б) желание творчества, рост современной науки, устаревание технологий, конкуренция, материальный интерес;
- в) работа с информацией, творчество, рост современной науки, изменения в жизни общества, конкуренция, общественное мнение, материальное стимулирование, интерес;

39. Что является источниками самообразования?

- а) книги, журналы, газеты, курсы повышения квалификации, обучающие программы, семинары, конференции;
- б) книги, периодическая печать, средства массовой информации, Интернет, исследовательская деятельность, семинары и конференции, обучение на курсах, работа, посещение выставок, музеев, театров, экскурсий, окружающая действительность, хобби;
- в) книги, периодическая печать, средства массовой информации, дистанционное самообразование, обучение на различных курсах, экскурсии, театры, выставки, музеи, концерты;

40. Каковы критерии результативности самообразовательной деятельности?

- а) сформированность личностных качеств, профессиональный рост, творческий рост, повышение уровня самооценки;
- б) эффективность деятельности, профессиональный рост, саморазвитие, творческий рост, повышение уровня конкурентоспособности;
- в) сформированность личностных качеств, повышение статуса, эффективность деятельности, творческий рост;

41. Самовоспитание человека, во время которого он совершенствует в себе положительные качества, его действия становятся более эффективными и, как результат, значительно возрастает личностный потенциал, который помогает добиться успеха во всех сферах жизни.

- А. личностный рост
- В. создание положительных установок
- С. личностный потенциал

42. Вид саморазвития личности, связанный со стремлением создавать что-то новое

- А. творческое саморазвитие
- В. интеллектуальное саморазвитие
- С. духовное саморазвитие

43. Саморазвитие человека начинается с

- а) осознания необходимости изменений
- б) познания своих возможностей
- в) составления стратегии саморазвития

44. Работа над собой, осознанное развитие у себя необходимых навыков и качеств, а на их основе – освоение новых ролей

- А. самосовершенствование
- В. самопознание
- С. самоактуализация

45. Вид саморазвития личности, связанный с повышением квалификации

- А. саморазвитие в профессиональной сфере
- В. материальное саморазвитие
- С. интеллектуальное саморазвитие

46. На чем концентрирует внимание лидерство?

- а) Чтобы люди совершали правильные поступки;
- б) Чтобы люди правильно поступали;
- в) Чтобы «правильные» люди правильно поступали;
- г) Чтобы «правильные» люди делали правильные вещи.

47. Лидер:

- а) Даёт импульс движению;
- б) Поддерживает движение;
- в) Препятствует движению;
- г) Не влияет на движение.

48. Человек, который ведет других за собой, задает направление и темп движения, заряжает энергией, воодушевляет, показывает пример, привлекает к себе людей, нацелен на преобразование и развитие – это:

- А) менеджер;
- Б) лидер;
- В) руководитель.

49. Удовлетворение социальных потребностей в коллективе происходит, благодаря:

- а. процессу социализации личности, т.е. усвоению или отрицанию коллективных норм, правил и ценностей;
- б. самореализации личности, поддержанию благоприятной атмосферы в коллективе и чувства «одной семьи»;
- в. выстраиванию межличностных отношений между руководителем и подчиненным.

50. Условиями эффективного командного (разделенного) лидерства являются:

- а) Отсутствие разногласий в команде.
- б) Расширение возможностей команды.
- в) Уменьшение влияния каждого члена команды.
- г) Расширение возможностей каждого члена команды осуществлять лидерские функции.

51. Стратегия — урегулирования — противоречий, при которой — лидер — обеспечивает конструктивное диалогическое взаимодействие сторон и вносит собственный вклад в содержание обсуждения и решение вопроса — это:

- а) арбитраж.
- б) консультирование сторон.
- в) фасилитация.
- г) судейство.
- д) посредничество.
- е) подталкивание сторон к самостоятельному разрешению конфликта.

52. Какими важнейшими чертами характера должен обладать руководитель?

- а) целеустремленность;
- б) решительность;
- в) настойчивость;
- г) инициативность;
- д) всё перечисленное.

53. Какое утверждение правомерно для лидера?

- а) он организует работу;
- б) он просто существует;
- в) он ведет за собой;
- г) он управляет.

54. Что такое лидерство?

- а) Управление;
- б) Тип управленческого взаимодействия;
- в) Метод управления;
- г) Способ воздействия на подчиненных.

55. Кого можно назвать лидером?

- а) Администратора;
- б) Профессионала;
- в) Инноватора;
- г) Уважаемую личность.

56. Чем определяется эффективность управления персоналом организации?

- а) затратами систем управления персоналом в организации;

- б) потерями, связанными с использованием трудового потенциала организации;
- в) сопоставлением результатов работы службы управления персоналом с затратами на систему управления персоналом.

57. Управление развитием персонала, характеризующееся составлением плана продвижения специалиста называется:

- а) развитием персонала;
- б) планированием карьеры;
- в) развитием карьеры;
- г) планированием персонала.

58. Какие преимущества создает для организации развитие карьеры:

- а) возможность планировать профессиональный рост;
- б) удовлетворенность трудом;
- в) сокращение текучести кадров.

59. К основным требованиям к организации планирования кадров относится:

- а) определение общих затрат на одного специалиста;
- б) определение дифференцированных затрат на одного специалиста;
- в) постоянное соотношение плановых задач и реальных возможностей организации.

60. К ключевым требованиям организации кадрового планирования относится:

- а) приоритет задач корпоративного характера, которые вытекают из стратегии развития организации;
- б) подбор и расстановка кадров;
- в) планирование затрат на персонал в рамках стратегии общих затрат предприятия.

Типовые задания контрольной работы

УК-3 (знать) УК-6 (знать) ПК-3 (знать)

Темы контрольных работ

1. Социальная и психологическая природа лидерства.
2. Теории лидерства.
3. Типы и стили лидерства.
4. Личность лидера: основные психологические качества.
5. Поведение лидера.
6. Имидж лидера.
7. Ключевые навыки высокоэффективных людей.
8. Тайм-менеджмент и целеполагание как инструменты лидера.
9. Коммуникация лидера: умение слушать и умение говорить.
10. Принятие решений, ответственность и делегирование как инструменты лидерства
11. Мотивация, стимулирование, контроль и оценка как функции лидера.
12. Команда как специфический вид группы. Функции команды. Механизмы командной работы.
13. Основные групповые роли и статусы. Лидер и руководитель как групповые роли.
14. Лидерство как функция группы.
15. Влияние группы на лидера и лидера на группу.
16. Коммуникация лидера с группой, ее структура, правила.
17. Стратегии разрешения конфликтных ситуаций в команде
18. Методы профилактики конфликтных ситуаций в условиях команды
19. Метод многокритериальной оценки
20. Корпоративные стандарты тайм-менеджмента

УК-3 (уметь, владеть) УК-6 (уметь, владеть) ПК-3 (уметь, владеть)

Задание 21.

Используя метод многокритериальной оценки, выберите оптимальный вариант в следующей ситуации:

Вы - менеджер по рекламе компании по продаже строительных материалов. Вам поручили срочно подготовить рекламные материалы к выставке, которая откроется через три недели. Вам нужно выбрать полиграфическую фирму, которая быстро, качественно сможет изготовить рекламный буклет компании (нужно 300-500 штук). Вы обзвонили три фирмы и собрали следующую информацию:

Фирма А.

Могут изготовить буклет за 2 недели, если Вы предоставите весь материал: текст, фотографии, рисунки.

Макет буклета разрабатывает художник фирмы А, обязательно согласование макета с заказчиком.

Минимальный тираж заказа - от 100 экземпляров.

Фирма находится на другом конце города, добираться до нее около 45-ти минут, своих курьеров у них нет.

Цена - соответствует условиям, устраивает.

Качество полиграфии хорошее.

Фирма В.

Могут изготовить буклет в сжатые сроки - 4 дня.

Макет они не разрабатывают,

Вы должны предоставить свой готовый макет.

Этапа согласования макета с заказчиком нет.

Фирма находится недалеко от вашего офиса, в 10-ти мин. ходьбы.

Своих курьеров у них нет, нужно ехать самому.

Минимальный тираж, который можно заказать, - от 300 экземпляров.

Цена изготовления очень низкая.

Качество полиграфии среднее.

Фирма С.

Высокое качество полиграфии,

срок изготовления - 2,5 недели (очень много заказов).

Минимальный тираж, который можно заказать - от 500 штук.

Есть свой художник, который может помочь разработать макет, подскажет, какие фотографии, рисунки подойдут,

согласовывает макет с заказчиком.

Если есть необходимость, фотограф компании выезжает к клиенту и делает необходимые фотографии нужного качества.

Фирма находится далеко, в 1,5 часах езды,

но есть своя курьерская служба, буклеты доставят по любому адресу.

Цена очень высокая.

Задание 22.

Распределите дела из приведенного ниже списка с помощью матрицы Эйзенхауэра по типам задач в зависимости от важности и срочности:

1. ☐ Разобраться в ящиках стола.
2. ☐ Подготовиться к завтрашнему экзамену по английскому.
3. ☐ Написать курсовую, которую нужно сдать в конце учебного года.
4. ☐ Почитать книжку.
5. ☐ Помочь приятелю установить Интернет.

Задание 23.

Прочитайте выдержки из хронокарты сотрудника банка. Определите наличие поглотителей времени, растрченного в пустую. Предложите свои варианты мер по устранению потерь.

Время начала и окончания	Длительность	Вид работы
7.45–9.00	1.15	Дорога.
9.10–10.26	1.16	Работа с почтой, ответ на письма заместителя, управляющего, мониторинг выполнения решений совещаний.
10.30–10.45	15	Визит (незапланированный) руководителя дополнительного офиса, который жаловался на сложности кадровых назначений. Посочувствовала.
10.45–11.10	25	Назначение встреч и совещаний в календаре/параллельно распечатала книгу про Outlook.
11.10–11.15	5	Векселя. Надо с ними срочно разобраться. Назначила задачу Астахову.
11.15–11.45	30	Зашел бывший сотрудник. Поделится впечатлениями от нового места работы.
11.45–11.50	5	Позвонила Шмакову, назначила встречу по возможному сотрудничеству.
11.50–12.15	25	Дооформила распоряжение (хотя это задача Крутиковой).
12.15–12.35	20	??? что делала.
12.35–13.00	25	ПОЧТА, ТЕЛ. РАЗГОВОРЫ.
13.00–13.30	30	Запрос Журавлевой о налогах.
13.30–14.00	30	Корректировка письма по налоговым последствиям.
14.00–14.28	28	ОБЕД.

Задание 24.

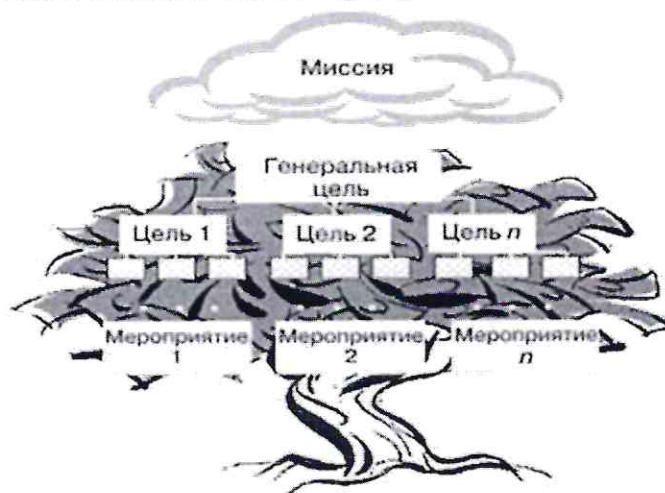
1. Выберите из предложенного Л.Зайвертом списка пять наиболее характерных помех, которые чаще всего встречаются в вашей повседневной деятельности. Насколько сильно эти помехи мешают достижению ваших целей и замедляют вашу деятельность?

2. Предложите как минимум 4 помехи, которые мешают вашей деятельности, но которых нет в списке.
3. Выскажите свое мнение по поводу перечисленных помех кого-либо из одноклассников и дайте свои рекомендации для более эффективного использования времени.

Воры времени (Л.Зайверт)

1. Нечеткая постановка целей
2. Отсутствие приоритетов
3. Желание сделать несколько дел одновременно
4. Неполное представление о текущих задачах и путях их решений
5. Плохое планирование трудового дня
6. Личная неорганизованность, «бумажные завалы»
7. Чрезмерное чтение
8. Нерациональная система документооборота
9. Недостаток мотивации, лень
10. Поиск плохо хранящейся нужной информации
11. Недостатки кооперации и разделения труда
12. Случайные телефонные звонки
13. Незапланированные посетители
14. Неспособность сказать «нет»
15. Неполная, запоздавшая информация
16. Отсутствие самодисциплины
17. Неумение довести дело до конца
18. Сторонние отвращения
19. Затяжные совещания
20. Плохая подготовленность бесед, совещаний
21. Отсутствие коммуникаций или плохая обратная связь
22. Болтовня на частные темы
23. Излишняя коммуникабельность
24. Чрезмерные деловые записи
25. Привычка откладывать «на потом»
26. Желание все узнать подробно
27. Длительные ожидания
28. Спешка, нетерпение, чрезмерная суетливость
29. Неиспользование делегирования
30. Недостаточный контроль над порученными делами, из-за чего их необходимо переделывать

Задание 25. Начертить дерево целей для реализации профессиональной деятельности в организации. Оценить личные и командные возможности. По образцу



Задание 26. Рассчитать величину совокупного потенциального фонда рабочего времени, если среднесписочная численность равна 820 человек, в году 365 дней, Тсм = 8 часов, выходных и праздничных дней – 106, отпуска – 14 дней, прочие целосменные неявки – 3 дня, внутрисменные нерезервообразующие неявки и потери – 16 250 человеко-часов.

Задание 27. Определить УО на предприятии, если численность равна 1680 человек, в году 366 дней, Тсм = 8 ч; целодневные неявки 228 560 человеко-дней; а сумма внутрисменных потерь составляет 36 570 часов. Отработано 383 040 человеко-дней, коэффициент использования сменного времени равен 0,88.

Задание 28. Совокупный потенциальный фонд рабочего времени на предприятии составляет в базисном году 2658 тыс. ч, в отчетном – 2764 тыс. ч. Использованный фонд рабочего времени составил соответственно 2115,6 и 2266,5 тыс. ч. Как изменился уровень организации труда на предприятии?

Задание 29. Одна сотрудница высказывает другой претензии по поводу многочисленных и часто повторяющихся ошибок в работе. Вторая сотрудница принимает высказываемые претензии за оскорбление. Между ними возникает конфликт.

Вопрос. В чем причина конфликта? Определите конфликтную ситуацию.

Задание 30. Вам нужно создать сплоченную команду из случайных сотрудников. Вы можете начать с подбора персонала. Какими установками вы будете руководствоваться при подборе? Каким образом будете учитывать индивидуальные особенности людей и особенности командной деятельности? Наметьте план мероприятий по созданию и сплочению команды.

Задание 31.

Вы – руководитель отдела Х.

Вашему отделу поручен важный проект. Он должен быть выполнен силами Ваших подчиненных. Первый кандидат на участие в проекте – опытный сотрудник, с высоким уровнем самомотивации, не раз выполнявший подобные задачи. Второй – сотрудник, хорошо зарекомендовавший себя в работе, но который не имеет подобного опыта. Третий – сотрудник на испытательном сроке, с отличным релевантным образованием, который стремится закрепиться в компании и зарекомендовать себя. У Вас нет возможности самому участвовать в проекте, Вы можете только осуществить промежуточный и итоговый контроль.

Кому Вы поручите проект? Почему?

Задание 32.

Вас назначили на новую должность. Предыдущий руководитель не вмешивался в дела группы.

Группа адекватно следовала своему направлению работы и выполняла поставленные задачи.

Внутренние отношения в группе находятся на хорошем уровне. Возможные способы воздействия:

- предпринимайте шаги, направляя подчиненных к работе, определенной должным образом;
- вовлекайте подчиненных в процесс принятия решений, оказывая поддержку дельным предложениям;
- обсудите производительность труда группы в прошлом, а затем рассмотрите необходимость новой практики;
- предоставьте группу самой себе.

1. В чем состоит задача руководителя в каждой конкретной ситуации?
2. Каков уровень зрелости группы в соотношении с поставленными задачами?
3. Какой стиль поведения в данной ситуации наиболее рационален?

Типовые вопросы устного опроса

УК-3 (знать) УК-6 (знать) ПК-3 (знать)

1. Принципы и нормативные особенности команды
2. Факторы эффективности командной работы и внутрикомандного взаимодействия.
3. Синергетический потенциал адаптивных и коммуникативных ресурсов команды.
4. Планирование и координация внутрикомандной деятельности
5. Обратная связь внутрикомандного взаимодействия: потенциал и ограничения
6. Стратегии разрешения конфликтных ситуаций в команде.
7. Назовите факторы, препятствующие профессиональному саморазвитию
8. Соотношение временных затрат и результативности.
9. Дневник учета времени. Принцип Парето.
10. Матрица сравнений.
11. Матрица Эйзенхауэра.
12. Инструменты планирования рабочего времени.
13. Корпоративный тайм-менеджмент.
14. Делегирование полномочий. Основы делегирования.
15. Основные цели и ситуации делегирования.
16. Преимущества и недостатки делегирования полномочий.
17. Корпоративные ТМ- стандарты.
18. Формирование команды. Установление общих ценностей в команде
19. Разделение функций в команде. Мотивирование команды
20. Технологии создания эффективных команд.
21. Какую роль в формировании корпоративного тайм-стандарта играет система сбалансированных показателей?
22. Фонд времени организации (подразделения)
23. Саморегуляция и самоменеджмент
24. Презентация и самопрезентация
25. Индивидуальный план развития
26. Эмоциональный интеллект в лидерстве и руководстве
27. Выбор методов и способов личностного роста
28. Отличия лидера от менеджера
29. Функции лидера в процессе управленческой деятельности
30. Виды власти в организации. Источники власти руководителя.
31. Выдвижение лидера
32. Лидерство и коммуникации

УК-3 (уметь, владеть) УК-6 (уметь, владеть) ПК-3 (уметь, владеть)

33. Определить норму сменной выработки по изделию А, если продолжительность смены – 8 ч, а норма времени на изготовление изделия А составляет 0,5 нормо-ч.
34. Определить, как изменится норма выработки при снижении нормы времени на изготовление изделия А на 15% и норма времени на изготовление изделия Б при росте выработки на 8%.
35. Определить норму численности наладчиков в цехе в расчете на смену (8 ч), если в цехе 20 токарных, 11 фрезерных и 22 токарно-карусельных станка. Норма времени обслуживания по данным станкам составляет, соответственно, 1,5, 0,95 и 1,72 нормо-ч.
36. Предположим, вам необходимо подыскать новый офис. Сформулируйте эту задачу по критериям SMART: Specific (конкретная), Measurable (измеримая), Achievable (достижимая), Relevant (уместная), Timed (определенная по времени).
37. Заполнить таблицу и изобразить потери времени, опираясь на потери времени средне-статистического человека

1	Мой возраст	
2	Оценка «времени завершения» (приблизительно)	
3	Мой капитал времени в годах («2» минус «1»)	
4	Мой капитал времени в сутках («3» умножить на 365)	
5	Кол-во часов в сутки, которое я трачу на сон	
6	Кол-во активных часов в сутках (24 часа минус «5»)	
7	Мой капитал времени в часах («4» умножить на «6»)	

38. Основные области применения интеллект-карт? Каким образом использование этого инструмента позволяет эффективно действовать в каждой из этих областей деятельности?

39. Заполните по памяти таблицу – чем Вы были заняты за прошедшие сутки?!

начало	длительность	вид работы	категория

Обработайте результаты и запишите их:

На главные дела	часов	%
На обычные рабочие дела	часов	%
На рутинные дела и быт	часов	%
Потеряно времени	часов	%
На сон и отдых	часов	%
Всего времени потрачено	часов	100%

Ваши выводы: _____

40. *Ситуация.* В трудовой коллектив, где существует конфликт между двумя группами по поводу внедрения нового стиля руководства, пришел новый руководитель, приглашенный со стороны.

Вопросы:

Каким образом, по вашему мнению, ему лучше действовать, чтобы нормализовать психологический климат в коллективе?

А. Установить тесный контакт со сторонниками нововведений и, не принимая всерьез доводы приверженцев старого стиля работы, вести работу по внедрению новшеств, воздействуя на несогласных силой своего примера и примера других.

Б. Попытаться разубедить и привлечь на свою сторону приверженцев прежнего стиля работы, противников новаций, воздействовать на них аргументами в процессе дискуссии.

В. Выбрать наиболее авторитетных членов коллектива, поручить им разобраться в сложившейся ситуации и предложить меры по ее нормализации, опираясь на поддержку администрации, профсоюза и т.д.

Г. Изучить перспективы развития коллектива, поставить перед коллективом новые задачи совместной трудовой деятельности, опираясь на лучшие достижения и трудовые традиции коллектива, не противопоставлять новое старому.

41. Запланируйте с помощью двухмерного графика долгосрочный проект – написание магистерской диссертации, рассчитанный на 2 года, и заполните соответствующую пустографку.

Подзадачи	сентябрь	октябрь	ноябрь	декабрь	

42. Выберите одну значимую для вас долгосрочную цель в профессиональной области. Используя приведенную ниже таблицу, составьте долгосрочный план достижения этой цели, записав все формулировки в результате-ориентированном виде.

Цель	Важность	Срок (год)	Действия (тактические цели)

43. В ответ на критику со стороны подчиненного, прозвучавшую на служебном совещании, начальник начал придираться к нему по мелочам и усилил контроль за его служебной деятельностью.

Вопрос. В чем причина конфликта? Определите конфликтную ситуацию.