

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

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

УТВЕРЖДАЮ

Директор

«__» ____ 20__ г.

Фонд оценочных средств дисциплины

Основы управления профессиональной деятельностью

Направление подготовки 20.03.01 [Новокузнецк] Техносферная безопасность
Направленность (профиль) [Новокузнецк] Безопасность технологических процессов и производств

Присваиваемая квалификация
"Бакалавр"

Формы обучения
очная

1 Паспорт фонда оценочных средств

Форма текущего контроля знаний, умений, навыков, необходимых для формирования соответствующей компетенции	Компетенции, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля)	Индикатор (ы) достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине (модулю)	Уровень
---	--	--------------------------------------	--	---------

Опрос контрольным вопросам, подготовка отчетов по практическим работам, тестирование и т.п. в соответствии с рабочей программой	УК-3	Использует коммуникативные навыки для построения максимально эффективного взаимодействия между членами рабочего коллектива	Знать основные принципы командной работы. Уметь работать в команде на основе стратегии сотрудничества. Владеть способностью определять свою роль в командной работе для достижения поставленной цели.	Высокий или средний
	УК-6	Использует инструменты и методы управления временем при выполнении конкретных задач, проектов, при достижении поставленных целей	Знать инструменты и методы управления временем. Уметь использовать инструменты и методы управления временем. Владеть способностью управления временем при выполнении конкретных задач, проектов, при достижении поставленных целей.	
	УК-9	Обладает представлениями о принципах недискриминационного взаимодействия при коммуникации в различных сферах жизнедеятельности, с учетом социально-психологических особенностей лиц с ограниченными возможностями здоровья; планирует и осуществляет профессиональную деятельность с лицами, имеющими инвалидность или ограниченные возможности здоровья.	Знать понятие инклюзивной компетентности, ее компоненты и структуру. Уметь применять базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах. Владеть базовыми дефектологическими знаниями в социальной и профессиональной сферах, с учетом особенностей лиц с отклонениями состояния здоровья.	
	УК-11	Анализирует действующие правовые нормы, обеспечивающие борьбу с коррупцией в различных областях жизнедеятельности, а также способы профилактики коррупции и формирования нетерпимого отношения к ней.	Знать основные нормативно-правовые акты в сфере противодействия коррупции. Уметь правильно толковать гражданско-правовые термины, используемые в антикоррупционном законодательстве; давать оценку коррупционному поведению и применять на практике антикоррупционное законодательство. Владеть навыками осуждения коррупционного поведения в рамках правового поля.	

Высокий уровень результатов обучения – знания, умения и навыки соотносятся с индикаторами достижения компетенции, рекомендованные оценки: отлично; хорошо; зачтено.

Средний уровень результатов обучения – знания, умения и навыки соотносятся с индикаторами достижения компетенции, рекомендованные оценки: хорошо; удовлетворительно; зачтено.

Низкий уровень результатов обучения – знания, умения и навыки не соотносятся с индикаторами достижения компетенции, оценивается неудовлетворительно или не зачтено.

5.2. Типовые контрольные задания или иные материалы

5.2.1. Оценочные средства при текущем контроле

Текущий контроль по разделу 1 «Личностные факторы в профессиональной деятельности» для обучающихся всех форм обучения будет заключаться в предоставлении отчетов по практической работе и прохождении тестирования.

Отчет по практической работе №1.1 заключается в опросе обучающегося по контрольным вопросам. Пример вопросов практической работы № 1.1.1:

1. Каковы факторы успешной профессиональной деятельности?
2. Тип темперамента человека, для продуктивной работы которого необходим хороший психологический климат в коллективе, тактичное и деликатное отношение коллег.
3. Тип темперамента человека, который долго раздумывает перед началом работы, не спеша ее выполняет.
4. Тип темперамента, присущий человеку, обладающему быстрой, страстной речью, выразительной мимикой, склонному к резким сменам настроения.
5. Тип темперамента, присущий уравновешенному, энергичному, жизнерадостному, общительному человеку.
6. Связь между типом темперамента человека и успешностью его профессиональной деятельности.
7. Тип темперамента, который наиболее всего подходит для вашей будущей профессиональной деятельности.
8. Характер. Факторы, влияющие на формирование характера
9. Методы самодиагностики личности
10. Условия построения траектории личностного саморазвития.

Пример вопросов практической работы № 1.1.2:

1. Что такое обучение? Какие основные цели и задачи обучения?
2. Почему профессиональное обучение это непрерывный процесс?
3. Какие формы обучения вам известны?
4. Раскройте содержание методов обучения.
5. Как можно определить эффективности обучения?
6. Почему профессия и профессионализм не тождественные понятия?
7. Что следует понимать под профессиональным развитием?
8. Какие основные компоненты профессии?
9. Какие существуют ограничения на профессии?
10. Что такое профессиональные, социальные и личностные компетенции?

Отчет по практической работе № 1.2 заключается в деловой игре «Как обеспечить конкурентные преимущества компании «Сатурн»?»

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

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

покупателей и клиентов.

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

заинтересованность в поддержке энтузиазма покупателей;
стремление к успеху и превосходству;
командный дух;
уважение и доверие;
постоянное совершенствование и развитие.

Лозунги были сами по себе достаточно хороши. Но самая трудная задача состояла в воплощении их на практике. Особенно важно было то, чтобы этими идеями прониклись работники сферы продаж. Вместо

«продавцов» они становились «торговыми консультантами». При этом от них требовалось понять новую философию продаж, изменить свое отношение к покупателю и даже пересмотреть свой деловой словарный запас. Они должны были следовать следующим принципам и рекомендациям.

Слушай внимательно своего покупателя.

Создавай в отношениях с ним доверительную атмосферу. Старайся превзойти ожидания клиента.

Придерживайся культуры взаимоотношений «Вы выиграли – мы выиграли».

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

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

Вопросы для обсуждения.

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

Спроектируйте содержание программы их обучения.

Какие формы и методы обучения, по вашему мнению, наиболее предпочтительны в данном случае? Проведите предварительную оценку эффективности предлагаемых вами решений.

Отчет по практической работе № 1.3 заключается в устном докладе. Перечень устных докладов по темам дисциплины:

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

Текущий контроль по разделу 2 «Социальное взаимодействие в процессе командной работы» для обучающихся всех форм обучения будет заключаться в предоставлении отчетов по практической работе и прохождении тестирования.

Отчет по практической работе №2.1 заключается в опросе обучающегося по контрольным вопросам.

Пример вопросов практической работы № 2.1.1:

1. Почему люди объединяются в группы? Что такое группа?
2. Что такое команда?
3. Почему группа и команда нетождественные категории?
4. Каковы основные причины формирования команд?
5. В чем состоит суть эффекта синергии в командообразовании?
6. Назовите основные принципы формирования команд.
7. Какие вы знаете типы команд?
8. Раскройте основные характеристики эффективной команды.
9. Какие роли могут выполнять члены команды?
10. Как происходит распределение ролей в команде?

Пример вопросов практической работы № 2.1.2:

1. Понятие общения и его видов.
1. Характеристика вербальных и невербальных средств общения.
2. Коммуникативная, интерактивная и перцептивная стороны общения.
3. Какие существуют преграды на пути межличностных коммуникаций?
4. Что нужно учесть, чтобы произвести на человека хорошее впечатление в начале общения?
5. Какие существуют методы с помощью которых можно повысить эффективность обмена информацией в командной работе?
6. Как можно совершенствовать межличностные коммуникации?

7. Что приносит успех в публичном выступлении?
8. Подготовка к публичному выступлению. Что необходимо учесть в первую очередь?
9. Как учесть особенности аудитории при подготовке к публичному выступлению.

Отчет по практической работе № 2.2 заключается в деловой игре «Ошибка, которая дорого стоила». Кейс «Ошибка, которая дорого стоила»

Сборная Сан-Франциско по футболу четыре раза выигрывала Суперкубок США. Команда считалась лучшей среди профессионалов и была провозглашена командой десятилетия. Одна из причин этого успеха

– система оборона игроков, которую отобрал главный тренер команды Тони Раззано, считавшийся мастером в искусстве выбирать из массы кандидатов потенциальных чемпионов.

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

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

Вопросы для обсуждения:

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

Отчет по практической работе № 2.3 заключается в устном докладе. Перечень устных докладов по темам дисциплины:

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

Текущий контроль по разделу 3 «Лидерство в команде» для обучающихся всех форм обучения будет заключаться в предоставлении отчетов по практической работе и прохождении тестирования.

Отчет по практической работе №3.1 заключается в опросе обучающегося по контрольным вопросам. Пример вопросов практической работы № 3.1.1:

1. Что такое лидерство?
 2. Назовите составляющие лидерства.
 3. Какие существуют основные подходы к эффективному лидерству?
 4. Раскройте содержание подхода с позиции личностных качеств.
-
1. Раскройте содержание поведенческого подхода к лидерству.
 2. Раскройте содержание ситуационных подходов к эффективному лидерству.
 3. В чем состоит авторитарный стиль лидерства?

4. В чем сущность демократичного стиля лидерства?
5. Каковы особенности либерального стиля лидерства?
6. Каково содержание харизматических теорий лидерства? Пример вопросов практической работы № 3.1.2:
 1. Что такое универсальная модель лидерских компетенций?
 2. Какие вы знаете две модели лидерства?
 3. Дайте характеристику харизматической модели лидерства.
 4. Дайте характеристику экспертной модели лидерства.
 5. Раскройте содержание метода оценки лидерских компетенций управленческий эксперимент.
 6. Раскройте содержание метода оценки лидерских компетенций кейс-интервью.
 7. Раскройте содержание метода оценки лидерских компетенций интервью с помощью проективных вопросов.
 8. Раскройте содержание метода оценки лидерских компетенций «три плюса и три минуса».
 9. В каких сферах деятельности наиболее приемлема харизматическая модель лидерства, а в каких - экспертная?
 10. Почему необходимо применять провокации при использовании метода оценки лидерских компетенций кейс-интервью?

Отчет по практической работе № 3.2 заключается в деловой игре «Новаторские идеи господина Беррии».

Кейс: «Новаторские идеи господина Беррии».

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

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

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

Вопросы для обсуждения:

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

Отчет по практической работе № 3.3 заключается в написании эссе «Лидер – последователь».

Эссе: «Лидер – последователь»

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

Отчет по практической работе № 3.4 заключается в написании эссе «Стиль лидерства». Эссе: «Стиль лидерства»

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

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

Отчет по практической работе № 3.5 заключается в устном докладе. Перечень устных докладов по темам дисциплины:

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

Текущий контроль по разделу 4 «Профилактика и разрешение конфликтов в процессе социального взаимодействия» для обучающихся всех форм обучения будет заключаться в предоставлении отчетов по практической работе и прохождении тестирования.

Отчет по практической работе №4.1 заключается в опросе обучающегося по контрольным вопросам. Пример вопросов практической работы № 4.1.1:

1. Что такое конфликт? Назовите его основные признаки.
2. Назовите основные признаки, типы и виды, по которым группируются конфликты в организациях.
3. Перечислите основные функции конфликта.
4. Основные причины и источники конфликтов в коллективе.
5. Что такое конфликтная ситуация.
6. Дайте определения понятий: «конфликтная ситуация» и «инцидент».
7. Перечислите типы конфликтных ситуаций
8. Профессиональные, этнические и социокультурные различия и их влияние на возможность возникновения конфликта в коллективе
9. Эскалация конфликтов.
10. Каковы негативные последствия конфликта в организации? Пример вопросов практической работы № 4.1.2:

1. Перечислите основные этапы управления конфликтами.
2. Что такое завершение конфликта.
3. Охарактеризуйте основные способы прогнозирования конфликтов.
4. Какими методами можно предотвратить конфликт.
5. Способы профилактики конфликтов.
6. Охарактеризуйте основные трудности предупреждения конфликтов и условия вмешательства в их развитие.
7. Какие способы снижения агрессии в конфликте Вы считаете наиболее целесообразными?
8. Назовите основные условия успешного разрешения конфликтов.
9. Какие факторы разрешения конфликтов представляются Вам наиболее важными?
10. В каких случаях не применим метод ухода от конфликта?

Отчет по практической работе № 4.2 заключается в деловой игре «Баночка газировки на фабрике» Кейс: «Баночка газировки на фабрике»

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

Порядок проведения. Обучающимся предлагается пример, содержащий историю конфликтного

взаимодействия на фабрике. Обучающиеся анализируют её и предлагают варианты урегулирования и предупреждения конфликта в указанной истории. Преподаватель организует обсуждение вариантов ответа.

Текст кейса.

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

Временный рабочий (Временный) поставил перед собой практически пустую баночку газировки.

Марат, контролер, схватил ее и бросил в мусорную корзину.

За этими действиями последовал диалог следующего содержания:

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

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

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

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

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

Марат: Захочу – и буду совать. А ты должен следовать правилам, иначе будешь уволен. После чего начинается потасовка, которую прекращает менеджер.

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

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

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

Вопросы для первичного обсуждения:

1. В чем заключается проблема? Почему возник конфликт?
2. Какие мысли, на Ваш взгляд, породили проблему? Рассмотрим, как развивалась ситуация далее.

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

Марат: Спасибо.

МП: Тема вторая: ты нормально справился с этой ситуацией? Марат: Нет.

МП: Что ты сделал?

Марат: Я схватил этот напиток.

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

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

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

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

МП: И это решило проблему? Марат: Нет.

МП: Так каким может быть решение конкретно этой проблемы?

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

МП: Иди и задай себе вопрос: «О чем я думаю?» Тебе платят за умение слушать, Марат. Именно


поэтому ты стал контролером. Если ты не в состоянии выслушивать людей, то мы будем вынуждены либо отправить тебя учиться, либо уволить. Что будет дальше?

Марат: Покупка газировки не решит проблему? МП: А ты как думаешь?

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

Вопросы для вторичного обсуждения:


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

 Отчет по практической работе № 4.3 заключается в написании упражнения «Конструктивный ответ».

Упражнение: «Конструктивный ответ».

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

Порядок проведения. Обучающимся демонстрируются рисунки (пример рисунков указан в методических материалах и в фонде оценочных средств), на которых изображены два человека. То, что говорит первый человек, написано в квадрате слева. Обучающиеся предлагают свои варианты ответа за другого человека. Преподаватель организует обсуждение вариантов ответа.

 Отчет по практической работе № 4.4 заключается в деловой игре «Красный-синий» Деловая игра: «Красный-синий»

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

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

Оценка трех возможных сочетаний синего и красного представлена ниже:

синий — синий: плюс 4 балла каждому;

красный — красный: минус 4 балла каждому;

красный — синий: игрок, выбравший красный, получает 8 баллов, а выбравший синий, теряет 8 баллов.

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

Отчет по практической работе № 4.5 заключается в устном докладе. Перечень устных докладов по темам дисциплины:

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

Текущий контроль по разделу 5 «Самоменеджмент личности» для обучающихся всех форм обучения будет заключаться в предоставлении отчетов по практической работе и прохождении тестирования.

Отчет по практической работе № 5.1 заключается в опросе обучающегося по контрольным вопросам.

Пример вопросов практической работы № 5.1.1:

1. Какова сущность и основные принципы самоменеджмента?
2. Время как ресурс и его поглотители. Каких видов бывают хронофаги?
3. Чем отличаются контролируемые от неконтролируемых поглотителей времени?
4. С чего стоит начинать борьбу с хронофагами?
5. Перечислите критерии цели? Какие бывают цели?
6. Понятие и определение целеполагания
7. Проактивный и реактивный подходы к жизни
8. Ценности как основа целеполагания
9. Сущность техники SMART
10. Метод Дерево целей

Пример вопросов практической работы № 5.1.2:

1. Что такое планирование?
2. Зачем нужно планирование?
3. Какие стадии предусматривает планирование работы, почему важно их соблюдать?
4. Методы планирования
5. Контекстное планирование в тайм-менеджменте
6. Матрица Эйзенхауэра
7. Назовите методы определения приоритетов.
8. Как вы понимаете принцип Парето 80х20?
9. Планирование по системе Франклина
10. Планирование по методу «Альпы»

Отчет по практической работе № 5.2 заключается в деловой игре «Уборка в офисе» Кейс:
«Уборка в офисе»

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

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

Масштаб работ:

- паласы затоптаны;
- посуда грязная;
- раковина в туалете забита, кран не закручивается;
- на столах грязь и пыль, застывшие пятна от кофе и чая;
- матерчатые жалюзи пожелтели от табака;
- окна не мыты;
- на потолках паутина;
- по всему офису бегает тараканы, несколько раз видели крысу.

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

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

Известно, что:

- общая площадь офиса-300 кв. м, высота потолков-4м;
 - окна - 20 штук (2,5м на 3м), снять шторы с одного окна-10 мин., повесить - 10 мин., вымыть 1 окно - 30 мин.;
 - в офисе 50 столов, вымыть каждый - 5 мин.;
 - вымыть посуду за всеми сотрудниками - 2 ч.;
 - снять паутину с потолков - 3 ч.;
 - площадь паласа - 150 м, пропылесосить - 2 ч.
- Время указано для выполнения работы одним человеком.

У вас в распоряжении:

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

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

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

1. Мойщики - 1400 руб. - 1 чел. на день работы.
2. Уничтожение бытовых насекомых - 560 руб., специалисты приезжают в течение 2-х часов с момента вызова. Выполняют работу в течение 20 мин. После этого сутки ничего нельзя делать.
3. Крысоловы - 420 руб. Приезжают через 1 час после вызова. выполняют работу в течение 15 мин.
4. Сантехник - 280 руб. Приходит в течение 10 мин., выполняет работу за 15 мин.
5. Стирка штор в течение дня - 1120 руб., забирают в течение часа, привозят через 5 ч.
6. Магазин хоз. товаров в 15 мин. ходьбы - можно приобрести всё необходимое для уборки (ср-во для мытья окон - 50 руб., средство для мытья мебели - 50 руб., тряпки, губки - по 30 руб., швабры - 100 руб., средство от тараканов и крыс - от 20 до 300 руб., стремянка - 200 руб.) Время на закупку - 30 мин.

Отчет по практической работе № 5.3 заключается в деловой игре : «Приоритеты» Описание деловой игры

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

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

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

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

Вопросы для обсуждения:

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

Отчет по практической работе № 5.4 заключается в устном докладе. Перечень устных докладов по темам дисциплины:

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

Текущий контроль по разделу 6 «Технологии управления профессиональным развитием» для обучающихся всех форм обучения будет заключаться в предоставлении отчетов по практической работе и прохождении тестирования.

Отчет по практической работе № 6.1 заключается в опросе обучающегося по контрольным вопросам.

Пример вопросов практической работы № 6.1.1:

1. Что следует понимать под карьерой?
2. Почему карьера и деловая карьера не тождественные понятия?
1. Назовите основные цели деловой карьеры.
2. Раскройте виды деловой карьеры.
3. Какие основные характеристики карьеры?
4. Раскройте этапы деловой карьеры.
5. Какой этап в деловой карьере является наиболее важным для профессионального развития?
6. Что такое успешная карьера?
7. Назовите факторы успешной карьеры?
8. Какие бывают модели карьеры?

Пример вопросов практической работы № 6.1.2:

1. Что такое цели планирования карьеры?
2. Назовите основные цели планирования карьеры.
3. Назовите субъектов планирования карьеры.
4. Раскройте содержание процесса планирования карьеры.
5. Что такое модель индивидуального планирования карьеры?
6. Зачем нужен портфель ресурсов личности?
7. Какие вы знаете инструменты планирования карьеры?
8. Назовите основные мероприятия по планированию карьеры.
9. Какие факторы необходимо учитывать при планировании карьеры?
10. В суть метода попарных сравнений при планировании карьеры?

Отчет по практической работе № 6.2 заключается в деловой игре «Неожиданно карьерный рост почти прекратился»

Кейс «Неожиданно карьерный рост почти прекратился»

Петр Евгеньевич собирался отметить в следующем году свое 40-летие. За последние 8 лет он осуществил быстрый карьерный рост в крупной, быстроразвивающейся компании по производству и реализации продуктов питания. Он начинал координатором отдела сбыта, затем перешел на должность инженера по поддержке сбыта. Потом продвинулся на должность руководителя группы. Впоследствии он стал менеджером по работе с ключевыми клиентами. Затем его повысили до уровня менеджера по сбыту в среднем регионе. Два года он работал директором по сбыту в крупном регионе, а последние пять лет – заместителем директора по сбыту по всей России. Зарботки его вполне устраивали. Большие комиссионные выплаты при условии успешной реализации ставили сотрудников отдела сбыта в число наиболее высокооплачиваемых в компании.

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

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

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

1. Чем объяснить замедление карьерного роста?
2. Какие обстоятельства объективного характера могли этому предшествовать?
3. Какие мероприятия могли бы способствовать разрешению создавшегося противоречия? Отчет по практической работе № 6.3 заключается в деловой игре «История карьеры»

Кейс: «История карьеры»

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

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

кальсоны.

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

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

Юноша попытался завербоваться в солдаты, врач выслушал и простучал его грудь, сказав, что

чахоточных на военную службу не берут.

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

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

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

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

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

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

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

Во время золотой лихорадки миллионное состояние можно было сколотить за несколько месяцев, и Шлиман немедленно открыл в Калифорнии свой банк. Выглядел он своеобразно. В салуне шла большая игра, гремели выстрелы и летали стулья, а в соседней комнате Генрих взвешивал на аптекарских весах золотой песок и давал за него бумажные доллары.

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

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

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

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

Полтора килограмма золота: двадцать четыре ожерелья, шесть браслетов, восемьсот семьдесят

колец, четыре тысячи шестьдесят шесть брошей, шестисотграммовая золотая бутылка, две великолепные диадемы, перстни, цепочки, множество мелких украшений.

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

Вопросы для обсуждения:

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

Отчет по практической работе № 6.4 заключается в написании упражнения «Вектор развития карьеры»

Упражнение: «Вектор развития карьеры»

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

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

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

Мне интересна работа ...

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

Y - направленная на создание и реализацию качественных продуктов и услуг различного характера; Y - предполагающая наличие у человека аналитических способностей и системности мышления;

X - предполагающая наличие у человека умения быть требовательным к себе и другим;

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

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

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

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

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

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

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

X - предполагающая наличие у человека деловых и лидерских способностей; X - связанная с управлением рабочими процессами и проектами;

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

Y - связанная с принятием нестандартных решений и проявлением творческой активности;

X - направленная на постановку задач и осуществление контроля над текущей деятельностью; X - предполагающая у человека целенаправленности в достижении значительных результатов; Y - предполагающая наличие у человека стремления к мастерству и специализации;

X - предполагающая у человека готовности к неопределенности и умения поставить многое на кон; Y - предполагающая наличие у человека стремления к проявлению творческих способностей.

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

Формула для подсчета:

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

Отчет по практической работе № 6.5 заключается в устном докладе. Перечень устных докладов по темам дисциплины:

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

1. Мотивация к профессиональному развитию и карьерному росту.

Текущий контроль по разделу 7 «Мотивация и самомотивация в профессиональной деятельности» для обучающихся всех форм обучения будет заключаться в предоставлении отчетов по практической работе и прохождении тестирования.

Отчет по практической работе №7.1 заключается в опросе обучающегося по контрольным вопросам. Пример вопросов практической работы № 7.1.1:

1. В чем суть понятия «мотивация»?
 2. Какие виды мотивации существуют?
 3. Перечислите факторы, влияющие на мотивацию человека.
 4. Каковы базовые потребности личности по А.Маслоу?
 5. Опишите суть «закона эффекта» Э.Торндайка.
 6. В чем заключается разница между мотивацией и стимулированием?
 7. Опишите основные способы мотивации персонала в организации.
 8. В чем заключается смысл мотивации к достижениям? Опишите возможные ловушки достижений.
 9. Опишите разницу в поведении мотивационных типов I и X по Д.Пинку.
 10. Как соотносится мотивация личностного роста с мотивацией профессионального развития? Пример вопросов практического задания № 7.1.2:
1. Что такое зона комфорта? Способствует ли выход за ее пределы профессиональному развитию?
 2. Охарактеризуйте уверенность как условие самомотивации, ведущей к успеху.
 3. В чем суть культа успеха и какой вред он может нанести человеку как личности и как профессионалу?
 4. Опишите, как успехи и неудачи в личной жизни и профессиональной деятельности влияют на самомотивацию и наоборот.
 5. В чем заключается суть самомотивации, ведущей к стрессоустойчивости?
 6. Какие существуют способы проработки собственных мотивационных установок?
 7. Опишите опасности самомотивации в контексте форсирования оптимизма.
 8. Как меняется мотивирующая сила по мере взросления и как она влияет на осуществление профессиональной деятельности?
 9. Назовите основные стратегии пробуждения внутренней мотивации.
 10. Раскройте смысл самомотивации через призму осуществления личного и профессионального выбора человека.

Отчет по практической работе № 7.2 заключается в деловой игре «Детский сад, штрафующий родителей».

Кейс: «Детский сад, штрафующий родителей».

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

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

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

ВНИМАНИЕ!

Вводится штраф за опоздание

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

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

Начиная со следующей субботы штраф в размере 10 шекелей будет выписываться всякий раз, когда ребенка будут забирать позднее 16.10. В течение месяца штрафы будут суммироваться и

предъявляться к оплате вместе с ежемесячной платой за садик.

Искренне ваш, управляющий детского сада

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

Вопросы для обсуждения:

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

большой группе совместно с преподавателем).

Отчет по практической работе № 7.3 заключается в деловой игре «Мотивация на фабрике».

Деловая игра: «Мотивация на фабрике».

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

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

Отчет по практической работе № 7.4 заключается в устном докладе. Перечень устных докладов по темам дисциплины:

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

85...100 баллов - при ответе с удовлетворением требований: 1) достижения цели, 2) отсутствие серьезных ошибок, 3) полноты изложения;

75...84 при ответе, не удовлетворяющего одному из 1), 2), 3) требований; 60...74 баллов - при ответе, не удовлетворяющего двум из 1), 2), 3) требований. 0... 59 баллов - при ответе, не удовлетворяющего трем из 1), 2), 3) требований.

Тестирование заключается в ответе обучающихся на банк тестовых вопросов. При проведении текущего контроля обучающемуся будет задано 20 вопросов. За каждый правильно данный ответ на вопрос обучающийся получает 5 баллов. Максимальное количество баллов - 100.

Пример тестовых заданий по разделу 1 «Личностные факторы в профессиональной деятельности»: Тестовое задание 1 (выбрать один правильный вариант ответа)

Что такое профессиональная деятельность человека?

1. Трудовая деятельность;
2. Социально значимая деятельность, выполнение которой требует специальных знаний, умений и навыков, а также профессионально обусловленных качеств личности;
3. Способ социально-экономического и духовного взаимодействия индивида и трудового коллектива;
4. Все утверждения верны.

Тестовое задание 2 (выбрать один правильный вариант ответа) Как называется род трудовой

деятельности человека?

1. Профессия;
2. Квалификация;
3. Призвание.

Пример тестовых заданий по разделу 2 «Социальное взаимодействие в процессе командной работы»:

Тестовое задание 1 (выбрать один правильный вариант ответа)

Из каких подходов ведет свое начало метод командообразования?

1. подход вовлечения персонала;
2. комплексный подход;
3. менеджмент качества;
4. инновационный подход.

Тестовое задание 2 (выбрать один правильный вариант ответа)

К внешнему организационно-культурному контексту существования команды будут относиться:

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

Пример тестовых заданий по разделу 3 «Лидерство в команде»:

Тестовое задание 1 (выбрать один правильный вариант ответа)

Кто может руководить другими в таком направлении, чтобы они руководили собой? А. лидер;

В. руководитель;

С. подчиненный;

Д. сверхлидер.

Тестовое задание 2 (выбрать один правильный вариант ответа)

Какой фактор является важнейшим, определяющий эффективность лидерства? А. динамика внешней среды;

В. динамика внутренней среды; С. национальная культура;

Д. организационная культура.

Пример тестовых заданий по разделу 4 «Профилактика и разрешение конфликтов в процессе социального взаимодействия»:

Тестовое задание 1 (выбрать один правильный вариант ответа). Заполните пропуск.

Согласно одному из определений конфликта, он представляет собой

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

А) с целью противодействия Б) прав и обязанностей

В).культур, цивилизаций, армий Г) сторон, мнений, сил

Д)все ответы неверны

Тестовое задание 2 (вопрос на соответствие).

Соотнесите факторы, определяющие характер трудовых конфликтов, с их группой: А) социально-экономические факторы

1. уровень оплаты труда работников, состояние нормирования труда Б) политический фактор
2. стабильность политической ситуации, соблюдение трудового законодательства В) психологический фактор
3. особенности культуры, психологии коллектива, уровень неудовлетворенности работников трудовой и социальной ситуацией

Пример тестовых заданий по разделу 5 «Самоменеджмент личности»: Тестовое задание 1 (выбрать один правильный вариант ответа) Управление временем – это...

1. Технология организации времени и повышения эффективности его использования;
2. Планирование и контроль своего времени;
3. Сочетание работы и отдыха;

1. Все ответы верны.

Тестовое задание 2 (выбрать один правильный вариант ответа) Хронометраж — это...

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

Пример тестовых заданий по разделу 6 «Технологии управления профессиональным развитием»: Тестовое задание 1(выбрать один правильный вариант ответа)

Человек, уже ставший на путь приверженности профессии и осваивающий ее – это? А. мастер;
В. адепт;
С. наставник;
D. авторитет.

Тестовое задание 2(выбрать один правильный вариант ответа) Внутриорганизационная карьера реализуется в следующих направлениях: А. вертикальная;

- В. горизонтальная;
С. центростремительная;
D. все перечисленное выше.

Пример тестовых заданий по разделу 7 «Мотивация и самомотивация в профессиональной деятельности»:

Тестовое задание 1 (выбрать один правильный вариант ответа). Наиболее общее определение понятия «мотивация» гласит:

- А) мотивация – побуждение к действию
Б) мотивация – возможность реализации потенциала
В) мотивация – способность одних людей заставить других людей то, что нужно первым.
Г) мотивация – свойство личности, позволяющее ей действовать

Тестовое задание 2 (вопрос на соответствие). Вставьте пропущенные слова:

Для действия нужна 1)... ; она расходуется на действие тогда, когда 2)... подкрепляется 3)... А) энергия

Б) цель В) стимул Г) мотив

Шкала оценивания:

Количество баллов	0...59	60...74	75...84	85...100
Шкала оценивания	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	отлично

5.2.2 Оценочные средства при промежуточной аттестации

Формой промежуточной аттестации являются зачет и экзамен, в процессе которого определяется сформированность обозначенных в рабочей программе компетенций. Инструментом измерения сформированности компетенций являются сводный отчет по практическим работам, ответ на 20 тестовых заданий. Тестирование может проводиться как в письменном, так и в электронном виде. Банк вопросов на тестирование находится на ЭИОС КузГТУ.

В сводном отчете должны содержаться расчеты и обоснования практических работ по всем разделам дисциплины.

Вопросы для подготовки к экзамену, по которым составлены тестовые задания

1. Типы темперамента человека.
2. Характер. Факторы, влияющие на формирование характера
1. Методы самодиагностики личности
2. Условия построения траектории личностного саморазвития.
3. Что такое обучение? Какие основные цели и задачи обучения?
4. Раскройте содержание форм и методов обучения.
5. Как можно определить эффективности обучения?
6. Что следует понимать под профессиональным развитием?
7. Какие основные компоненты профессии?
8. Что такое профессиональные, социальные и личностные компетенции?
9. Почему люди объединяются в группы? Что такое группа?
10. Что такое команда?
11. Каковы основные причины формирования команд?
12. Назовите основные принципы формирования команд.
13. Какие вы знаете типы команд?
14. Раскройте основные характеристики эффективной команды.
15. Какие роли могут выполнять члены команды?
16. Понятие общения и его видов
17. Характеристика вербальных и невербальных средств общения.
18. Коммуникативная, интерактивная и перцептивная стороны общения.
19. Какие психологические барьеры возникают в общении?
20. Что такое лидерство?
21. Какие существуют основные подходы к эффективному лидерству?
22. Раскройте содержание подхода с позиции личностных качеств.
23. Раскройте содержание поведенческого подхода к лидерству.
24. Раскройте содержание ситуационных подходов к эффективному лидерству.
25. Что такое универсальная модель лидерских компетенций?
26. Дайте характеристику харизматической модели лидерства.
27. Дайте характеристику экспертной модели лидерства.
28. Раскройте содержание метода оценки лидерских компетенций управленческий эксперимент.
29. Раскройте содержание метода оценки лидерских компетенций кейс-интервью.
30. Раскройте содержание метода оценки лидерских компетенций интервью с помощью проективных вопросов.
1. Раскройте содержание метода оценки лидерских компетенций «три плюса и три минуса».
2. Основные причины и источники конфликтов в коллективе.
3. Виды конфликтов.
4. Профессиональные, этнические и социокультурные различия и их влияние на возможность возникновения конфликта в многонациональном коллективе
5. Эскалация конфликтов.
6. Что такое конфликт? Назовите его основные признаки.
7. Назовите основные признаки, типы и виды, по которым группируются конфликты в организациях.
8. Перечислите основные функции конфликта.
9. Основные причины и источники конфликтов в коллективе.
10. Перечислите типы конфликтных ситуаций
11. Профессиональные, этнические и социокультурные различия и их влияние на возможность возникновения конфликта в коллективе
12. Эскалация конфликтов.
13. Перечислите основные этапы управления конфликтами.
14. Что такое завершение конфликта.
15. Охарактеризуйте основные способы прогнозирования конфликтов.
16. Какими методами можно предотвратить конфликт.
17. Способы профилактики конфликтов.
18. Назовите основные условия успешного разрешения конфликтов.

Вопросы для подготовки к зачету, по которым составлены тестовые задания

1. Какова сущность и основные принципы самоменеджмента?
2. Время как ресурс и его поглотители. Каких видов бывают хронофаги?
3. Перечислите критерии цели? Какие бывают цели?
1. Понятие и определение целеполагания
2. Метод Дерево целей
3. Что такое планирование? Методы планирования
4. Матрица Эйзенхауэра
5. Как вы понимаете принцип Парето 80х20?
6. Планирование по системе Франклина
7. Планирование по методу «Альпы»
8. Понятие карьеры. Типология карьеры. Цели карьеры
9. Деловая карьера и ее виды
10. Основные критерии деловой карьеры
11. Инструмент потенциального карьерного перемещения (Портфолио человеческих ресурсов)
12. Факторы успешной карьеры
13. Инструменты планирования карьеры. Карьерограмма
14. Этапы карьеры
15. Цели планирования карьеры
16. Модели карьеры
17. Матрицы позиций карьеры
18. Система управления карьерой.
19. Характеристика типологий личностей по Дж. Голланду.
20. Характеристика типологий личностей по Е.А. Климову.
21. Успех планирования карьеры. Портфель ресурсов личности
22. Фазы развития профессионала
23. Процесс планирования карьеры
24. Модель индивидуального планирования карьеры
25. «Окно Джохари» как средство самопознания.
26. Дайте характеристику умению видеть перспективы и опишите его позитивное влияние на профессиональную деятельность.
27. Какими способами можно развить в себе предприимчивость?
28. Назовите основные вопросы, которые должен задать себе человек перед тем, как начать реализовывать идею или проект, чтобы увеличить свои шансы на успех?
29. Назовите условия подготовки и проведения успешных мероприятий (event-предприимчивость) и возникающие в результате этого выгоды в профессиональном развитии.
30. Какие виды мотивации существуют? Охарактеризуйте их.
31. В чем заключается разница между мотивацией и стимулированием?
32. В чем заключается смысл мотивации к достижениям? Опишите возможные ловушки достижений.
33. Опишите разницу в поведении мотивационных типов I и X по Д.Пинку.
34. Что такое зона комфорта? Способствует ли выход за ее пределы профессиональному развитию?
35. В чем суть культа успеха и какой вред он может нанести человеку как личности и как профессионалу?
36. Какие существуют способы проработки собственных мотивационных установок?
37. Назовите основные стратегии пробуждения внутренней мотивации.

Примеры тестовых заданий итогового тестирования:

1. Какой метод является методом оценки лидерских компетенций:
 1. управленческий эксперимент;
 2. анкетирование;
 3. тестирование;
 4. сравнений.
1. Профессиональная переподготовка персонала — это...

1. получение дополнительных к базовому высшему образованию новых знаний, позволяющих присвоить работнику новую специализацию и (или) квалификацию.
2. обновление теоретических и практических знаний работников в соответствии с требованиями образовательных стандартов в целях поддержания уровня их квалификации, достаточного для эффективного исполнения должностных полномочий.
3. процесс обучения гражданина профессиональным знаниям, умениям и навыкам, необходимым для надлежащего исполнения им должностных функций и полномочий по замещаемой должности.

1. Повышение квалификации персонала — это...

1. получение дополнительных к базовому высшему образованию новых знаний, позволяющих присвоить работнику новую специализацию и (или) квалификацию.
2. обновление теоретических и практических знаний работников в соответствии с требованиями образовательных стандартов в целях поддержания уровня их квалификации, достаточного для эффективного исполнения должностных полномочий.
3. процесс обучения гражданина профессиональным знаниям, умениям и навыкам, необходимым для надлежащего исполнения им должностных функций и полномочий по замещаемой должности.

1. По итогам повышения квалификации работнику, ее прошедшую, выдается:

1. свидетельство или удостоверение без присвоения новой специализации или квалификации;
2. диплом установленного образца;
3. удостоверение с присвоением новой квалификации.

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

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

В сводном отчете должны содержаться расчеты и обоснования практических работ по всем разделам дисциплины.

Критерии оценивания выполнения заданий итогового тестирования:

Итоговое тестирование включает в себя банк тестовых заданий, состоящих из 20 вопросов.

Каждый правильно данный ответ на вопрос оценивается в 5 баллов. Максимальное количество баллов-100.

Шкала оценивания на зачете :

Количество баллов	0-59	60-100
Шкала оценивания	Не зачтено	Зачтено

Шкала оценивания на экзамене:

Количество баллов	0...59	60...74	75...84	85...100
Шкала оценивания	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	отлично

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

При проведении текущего контроля по разделам в конце занятия обучающиеся убирают все личные вещи с учебной мебели, достают листок чистой бумаги и ручку. На листке бумаги записываются Фамилия, Имя, Отчество, номер группы и дата проведения опроса. Далее преподаватель задает два вопроса, которые могут быть, как записаны на листке бумаги, так и нет. В течение пяти минут обучающиеся должны дать ответы на заданные вопросы, при этом использовать любую печатную и рукописную продукцию, а также любые технические средства не допускается. По истечении указанного времени листы с ответами сдаются преподавателю на проверку. Результаты оценивания ответов на вопросы доводятся до сведения обучающихся не позднее трех учебных дней после даты

проведения опроса. Если обучающийся воспользовался любой печатной или рукописной продукцией, а также любыми техническими средствами, то его ответы на вопросы не принимаются и ему выставляется 0 баллов.

При проведении текущего контроля по практическим работам обучающиеся представляют отчет по практическим работам преподавателю. Защита отчетов по практическим работам может проводиться как в письменной, так и в устной форме. При проведении текущего контроля по защите отчета в конце следующего занятия по практической работе преподаватель задает два вопроса, которые могут быть, как записаны, так и нет. В течение пяти минут обучающиеся должны дать ответы на заданные вопросы, при этом использовать любую печатную и рукописную продукцию, а также любые технические средства не допускается. По истечении указанного времени листы с ответами сдаются преподавателю на проверку.

Результаты оценивания ответов на вопросы сразу доводятся до сведения обучающихся. Если замечаний по отчету нет, то он принимается преподавателем, и у обучающегося появляется возможность пройти тестирование по соответствующему разделу дисциплины. На прохождение тестирования отводится 30 минут. В случае неудовлетворительного результата прохождения тестирования, обучающемуся предоставляется повторная попытка.

Обучающийся, который не прошел текущий контроль, обязан представить на промежуточную аттестацию все задолженности по текущему контролю и пройти промежуточную аттестацию на общих основаниях.

Процедура проведения промежуточной аттестации аналогична проведению текущего контроля.