

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ВОРОНЕЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИНЖЕНЕРНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ»

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебной работе

_____ Васilenko B.H.
(подпись) (Ф.И.О.)

«25» мая 2023 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА
ДИСЦИПЛИНЫ

САМОМЕНЕДЖМЕНТ
(наименование в соответствии с РУП)

Направление подготовки (специальность)

38.04.02 Менеджмент

(шифр и наименование направления подготовки/специальности)

Направленность (профиль)

Системный менеджмент

_____ (наименование профиля/специализации)

Квалификация выпускника

магистр

Воронеж

1. Цели и задачи дисциплины

1. Цели и задачи дисциплины

Целью освоения дисциплины «Самоменеджмент» является формирование компетенций обучающегося в области профессиональной деятельности и сфере профессиональной деятельности: *08 Финансы и экономика (в сфере внутреннего и внешнего финансового контроля и аудита, финансового консультирования, управления рисками, организации закупок)*;

В рамках освоения программы магистратуры выпускники могут готовиться к решению задач профессиональной деятельности следующих типов: информационно-аналитический; организационно-управленческий; финансовый; научно-исследовательский.

Программа составлена в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент (уровень образования - магистратура).

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

№ п/п	Код компетенции	Формулировка компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции
1	УК-3	Способен организовать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	ИД1 _{УК-3} – Вырабатывает стратегию сотрудничества и на ее основе организует работу команды для достижения поставленной цели
			ИД2 _{УК-3} – Планирует командную работу, распределяет поручения и делегирует полномочия членам команды. Организует обсуждение разных идей и мнений, урегулирует разногласия с учетом предвидения результатов личных и коллективных действий
2	УК-6	Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	ИД1 _{УК-6} – Объективно оценивает свои возможности, ресурсы и их пределы, определяет способы совершенствования собственной и профессиональной деятельности
			ИД2 _{УК-6} – Самостоятельно выявляет мотивы и стимулы для саморазвития, определяя реалистические цели профессионального роста, планирует свою профессиональную деятельность

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения (показатели оценивания)
ИД1 _{УК-3} – Вырабатывает стратегию сотрудничества и на ее основе организует работу команды для достижения поставленной цели	Знает: типологию и функции лидерства, современные модели лидерства, концепции развития лидерства; современные теории стилей руководства, модели и стратегии управления коллективом, технологии управления результативностью
	Умеет: создавать команды, выбирать стратегию сотрудничества и организовать работу команды с учетом поставленной цели, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения; разрабатывать и внедрять систему управления результативностью на основе современных моделей эффективности
ИД2 _{УК-3} – Планирует командную работу, распределяет поручения и делегирует полномочия членам команды. Организует обсуждение разных идей и мнений, урегулирует разногласия с учетом предвидения результатов личных и коллективных действий	Знает: признаки команды, стадии жизненного цикла команды, модели эффективных команд, процесс создания и развития команды; процесс делегирования полномочий; процедуру планирования командной работы; современные методы разрешения разногласий и конфликтов в коллективе
	Умеет: распределять поручения и делегировать полномочия членам команды; организовать обсуждение разных идей и мнений; применять методы разрешения разногласий и конфликтов в коллективе с учетом предвидения результатов личных и коллективных действий; планировать работу команды, распределять поручения и делегировать полномочия членам команды
ИД1 _{УК-6} – Объективно оценивает свои возможности, ресурсы и их пре-	Знает: современные технологии самоменеджмента, включая тайм-менеджмент, управление стрессом, принятие эффективных решений и действия в нестандартных ситуациях, самодиагностику, самореализацию и саморазвитие

дела, определяет способы совершенствования собственной и профессиональной деятельности	Умеет: проводить анализ использования рабочего времени, планировать рабочий день, неделю и т.д., формулировать, декомпозировать цели и определять приоритеты в работе, использовать матрицы управления временем
ИД2 _{ук-6} – Самостоятельно выявляет мотивы и стимулы для саморазвития, определяя реалистические цели профессионального роста, планирует свою профессиональную деятельность	Знает: основные теоретические положения о групповых процессах в организациях, культурных, социальных особенностях группового поведения и толерантного восприятия различий; основные подходы к планированию личного развития и самореализации
	Умеет: применять принципы системного мышления, действовать в нестандартных ситуациях и использовать творческий потенциал; определять цели личного развития и планировать его, применять технологии развивающей деятельности

3. Место дисциплины (модуля) в структуре ОП ВО

Дисциплина относится к обязательной части Блока 1 «Модуль «Обязательный». Дисциплина является обязательной к изучению.

Изучение дисциплины основано на знаниях, умениях и навыках, полученных по предыдущему обучению по программам магистратуры.

Дисциплина является предшествующей для проведения практик (практической подготовки) обучающихся.

4. Объем дисциплины (модуля) и виды учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины (модуля) составляет 3 зачетные единицы.

Виды учебной работы	Всего, ак. ч	Распределение трудоемкости по семестрам, ак. ч
		2
Общая трудоемкость дисциплины (модуля)	108	108
Контактная работа в т.ч. аудиторные занятия:	39,05	39,05
Лекции	19	19
<i>в том числе в форме практической подготовки</i>	-	-
Практические/лабораторные занятия	19	19
<i>в том числе в форме практической подготовки</i>	-	-
Консультации текущие	0,95	0,95
Вид аттестации (зачет)	0,1	0,1
Самостоятельная работа:	68,95	68,95
Проработка материалов по лекциям, учебникам, учебным пособиям	14,25	14,25
Подготовка к практическим/лабораторным занятиям	12	12
Домашнее задание, реферат	12	12
Другие виды самостоятельной работы	30,7	30,7

5 Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

5.1 Содержание разделов дисциплины (модуля)

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела (указываются темы и дидактические единицы)	Трудоемкость раздела, ак.ч
3 семестр			
1	Основы самоменеджмента	Сущность самоменеджмента. Содержание основных функций самоменеджмента. Планирование личного развития. Тайм-менеджмент и целеполагание. Управление стрессом. Творческий подход к решению проблем.	53,00

2	Управление ресурсами в самоменеджменте	Управление ресурсом времени. Управление ресурсом активности и работоспособности, образованности. Формирование и развитие команды. Лидерство и руководство. Управление результативностью	53,95
		<i>Консультации текущие</i>	0,95
		<i>Зачет</i>	0,1

5.2 Разделы дисциплины и виды занятий

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Лекции, ак. ч	ПЗ (или С), ак. ч	СРО, ак. ч
3 семестр				
1	Основы самоменеджмента	10	9	34,0
2	Управление ресурсами в самоменеджменте	9	10	34,95
			<i>Консультации текущие</i>	0,95
			<i>Зачет</i>	0,1

5.2.1 Лекции

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Тематика лекционных занятий	Трудоемкость, ак. ч
3 семестр			
1	Основы самоменеджмента	Сущность самоменеджмента. Содержание основных функций самоменеджмента. Планирование личного развития. Тайм-менеджмент и целеполагание. Управление стрессом. Творческий подход к решению проблем.	10
2	Управление ресурсами в самоменеджменте	Управление ресурсом времени. Управление ресурсом активности и работоспособности, образованности. Формирование и развитие команды. Лидерство и руководство. Управление результативностью	9

5.2.2 Практические занятия (семинары)

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Тематика практических занятий (семинаров)	Трудоемкость, ак. ч
3 семестр			
1	Основы самоменеджмента	Значение и сущность самоменеджмента. Составные части самоменеджмента и его функции. Постановка личных целей	4
		Построение личной матрицы управления временем	5
2	Управление ресурсами в самоменеджменте	Решение проблемы. Цели команды. Сущность методов делегирования полномочий.	5
		Стиль руководства. Жизненные цели. Развитие самообразования и саморазвития.	5

5.2.3 Лабораторный практикум – не предусмотрен

5.2.4 Самостоятельная работа обучающихся

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Вид СРО	Трудоемкость, ак. ч
3 семестр			
1	Основы самоменеджмента	Проработка материалов по лекциям, учебникам, учебным пособиям	7
		Подготовка к практическим/лабораторным занятиям	6
		Домашнее задание, реферат	6
		Другие виды самостоятельной работы	15
2	Управление ресурсами в самоменеджменте	Проработка материалов по лекциям, учебникам, учебным пособиям	7,95
		Подготовка к практическим/лабораторным занятиям	6
		Домашнее задание, реферат	6

6 Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

Для освоения дисциплины обучающийся может использовать:

6.1 Основная литература

Лукашевич, Н.П. Теория и практика самоменеджмента [Текст] : учебное пособие для студ. вузов (гриф МО) / Н. П. Лукашевич. - 2-е изд., испр. - Киев, 2002. - 360 с. - 1 экз. - Библиогр.: с. 356-358. - ISBN 966-608-159-8 : 211-00.

Рыженкова, И.К. Профессиональные навыки менеджера [Текст] : повышение личной и командной эффективности / И. К. Рыженкова. - 2-е изд. - М. : Эксмо, 2013. - 272 с. - (Полный курс MBA). - 1 экз. - ISBN 978-5-699-47754-8 : 633-00.

Латфуллин, Г.Р. Методология управления [Текст] : учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям 061100 "Менеджмент организации", 061000 "Государственное муниципальное управление" (гриф МО) / Г. Латфуллин. - СПб. : Питер, 2019. - 240 с. - (Учебник для вузов). - 1 экз. - Библиогр.: с. 233-236. - ISBN 978-5-4461-1036-0 : 1071-00.

Латфуллин, Г.Р. Теория менеджмента [Текст] : учебник для студентов вузов по направлению "Менеджмент" (гриф УМО) / Г. Р. Латфуллин, А. С. Никитин, С. С. Серебренников. - 3-е изд. - СПб. : Питер, 2019. - 432 с. - (Учебник для вузов). - 1 экз. - Библиогр.: с. 425-432. - ISBN 978-5-4461-1060-5 : 1071-00.

Менеджмент бизнес-процессов [Текст] : учебное пособие / И. П. Богомолова [и др.]; ВГУИТ, Кафедра управления, организации производства и отраслевой экономики. - Воронеж, 2018. - 146 с. - 1 экз. - Библиогр.: с. 144-145. - ISBN 978-5-0032-345-8.

Полевая, М.В. Менеджмент и управление персоналом в гостиничном сервисе [Текст] : учебник (гриф МО/ФИРО) / М. В. Полевая, А. Н. Третьякова. - 2-е изд., стер. - М. : Академия, 2018. - 224 с. - (Профессиональное образование). - 5 экз. - Библиогр.: с. 219. - ISBN 978-5-4468-6976-3 : 755-04.

Ковалев, В. В. Курс финансового менеджмента [Текст] : учебник / В. В. Ковалев. - 3-е изд. - М. : Проспект, 2017. - 504 с. - 1 экз. - Библиогр.: с.488-497. - ISBN 978-5-392-23672-5 : 445-00.

6.2 Дополнительная литература

Самоменеджмент / С.В. Позднякова, Н.Ю. Донец, П.В. Поздняков, В.А. Морозов ; Министерство сельского хозяйства РФ, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования, Кафедра менеджмента в АПК. – Санкт-Петербург : СПбГАУ, 2015. – 55 с. : табл., схем. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=364361>

Самоменеджмент / под ред. В.Н. Парахиной. – Москва : Директ-Медиа, 2014. – 498 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=233957>

Шарков, Ф. И. Общая конфликтология : учебник / Ф. И. Шарков, В. И. Сперанский ; под общ. ред. Ф. И. Шаркова ; а. н. Российская. – 3-е изд., стер. – Москва : Дашков и К°, 2021. – 238 с. : ил., табл. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=621690>. – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-394-04322-2. – Текст : электронный.

Семенов, А. К. Организационное поведение : учебник / А. К. Семенов, В. И. Набоков. – 3-е изд. – Москва : Дашков и К°, 2021. – 272 с. : ил., табл. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=621937>. – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-394-04466-3. – Текст : электронный.

Маслов, В. И. Глобальный менеджмент=Global Management : Teaching Materials : учебно-методический комплекс / В. И. Маслов ; Московский государственный университет им. М. В. Ломоносова, Факультет глобальных процессов. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2017. – 79 с. : табл. – Режим доступа: по подписке. – URL:

<https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=455584>. – Библиогр.: с. 74. – ISBN 978-5-4475-9045-1. – DOI 10.23681/455584. – Текст : электронный.

Маслова, Е. Л. Менеджмент : учебник / Е. Л. Маслова. – 3-е изд. – Москва : Дашков и К°, 2022. – 332 с. : ил., табл. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=684392>. – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-394-04542-4. – Текст : электронный.

Марусева, И.В. Коммуникационный менеджмент в вопросах и ответах: (подготовка к экзамену) / И.В. Марусева. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2014. – 214 с. : рис., схем., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=256547>

Мандель, Б.Р. Современный менеджмент в образовании / Б.Р. Мандель. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2018. – 493 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=477497>

Юдина, А.И. Социальный менеджмент / А.И. Юдина. – Кемерово : КемГУКИ, 2013. – 231 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=227989>

Сергеева, Е.А. Менеджмент и Маркетинг / Е.А. Сергеева, А.С. Брысаев ; Федеральное агентство по образованию, Государственное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Казанский государственный технологический университет». – Казань : Издательство КНИТУ, 2010. – Ч. 1. Основы менеджмента. – 199 с. : ил., табл., схем. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=259050>.

Богомолова, И. П. Разработка и принятие управленческих решений [Электронный ресурс] : задания и методические указания для самостоятельной работы обучающихся по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент, очной и заочной форм обучения / И. П. Богомолова, Н. М. Шатохина, Е. И. Кривенко; ВГУИТ, Кафедра управления, организации производства и отраслевой экономики. - Воронеж : ВГУИТ, 2018. - 23 с. - Электрон. ресурс.

Менеджмент конкурентоспособности [Электронный ресурс] : для магистров направления 38.04.02 «Менеджмент» : учебное пособие / Ю. И. Слепокурова [и др.]; ВГУИТ, Кафедра управления, организации производства и отраслевой экономики. - Воронеж : ВГУИТ, 2016. - 118 с. - Электрон. ресурс.

Богомолова, И.П. Менеджмент конкурентоспособности [Электронный ресурс] : задания для СРС студентов, обучающихся по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент, очной и очно-заочной форм обучения / И. П. Богомолова, Н. М. Шатохина, Ю. Н. Воронцова; ВГУИТ, Кафедра управления, организации производства и отраслевой экономики. - Воронеж : ВГУИТ, 2016. - 29 с. - Электрон. ресурс.

6.3 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся

Самоменеджмент [Электронный ресурс] : метод. указания для самостоятельной работы обучающихся (контрольная работа)/ Воронеж. гос. ун-т инж. технол. ; сост. М. М. Данылиев. - Воронеж : ВГУИТ, 2019. – 18 с. [ЭИ].

Русинов, Ф. М. Менеджмент и самоменеджмент в системе рыночных отношений [Текст] : учебное пособие / Ф. М. Русинов, Л. Ф. Никулин, Л. В. Фаткин; под ред. Ф. М. Русинова. - М. : ИНФРА-М, 1996. - 352 с. - 1 экз. - Библиогр.: с. 348-349. - ISBN 5-86225-243-6 : 44300-00.

Фунтов, В. Н. Основы управления проектами в компании [Текст] : учебное пособие (гриф УМО) / В. Н. Фунтов. - 4-е изд., доп. и перераб. - СПб. : Питер, 2018. - 464 с. - (Учебное пособие). - 1 экз. - ISBN 978-5-4461-0723-0 : 945-00.

Анализ эффективности управленческой деятельности [Текст] : учебное пособие / Н. М. Шатохина [и др.]; ВГУИТ, Кафедра управления, организации производства и отрасле-

вой экономики. - Воронеж, 2017. - 105 с. - 1 экз. - Библиогр.: с. 103-104. - ISBN 978-5-00032-277-2.

Разработка и принятие управленческих решений [Текст] : учебное пособие / И. П. Богомолова [и др.]; ВГУИТ, Кафедра управления, организации производства и отраслевой экономики. - Воронеж, 2017. - 80 с. - 1 экз. - Библиогр: с. 77-78. - ISBN 978-5-00032-281-9.

6.4 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (модуля)

Наименование ресурса сети «Интернет»	Электронный адрес ресурса
«Российское образование» - федеральный портал	https://www.edu.ru/
Научная электронная библиотека	https://elibrary.ru/defaultx.asp?
Национальная исследовательская компьютерная сеть России	https://niks.su/
Информационная система «Единое окно доступа к образовательным ресурсам»	http://window.edu.ru/
Электронная библиотека ВГУИТ	http://biblos.vsu.ru/megapro/web
Сайт Министерства науки и высшего образования РФ	https://minobrnauki.gov.ru/
Портал открытого on-line образования	https://npoed.ru/
Электронная информационно-образовательная среда ФГБОУ ВО «ВГУИТ»	https://education.vsu.ru/

6.5 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем

При изучении дисциплины используется программное обеспечение, современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы: ЭИОС университета, в том числе на базе программной платформы «Среда электронного обучения ЗКЛ», автоматизированная информационная база «Интернет-тренажеры», «Интернет-экзамен» и пр. (указать средства, необходимы для реализации дисциплины).

При освоении дисциплины используется лицензионное и открытое программное обеспечение:

Программы	Лицензии, реквизиты подтверждающего документа
Microsoft Windows 7 (64 - bit)	Microsoft Windows Professional 7 Russian Upgrade Academic OPEN 1 License No Level #47881748 от 24.12.2010 г. http://eopen.microsoft.com
Microsoft Office Professional Plus 2010	Microsoft Office Professional Plus 2010 Russian Academic OPEN 1 License No Level #48516271 от 17.05.2011 г. http://eopen.microsoft.com
Microsoft Office 2007	Microsoft Office 2007 Russian Academic OPEN No Level #44822753 от 17.11.2008 http://eopen.microsoft.com
Microsoft Office 2010	Microsoft Office 2010 Russian Academic OPEN 1 License No Level #47881748 от 24.12.2010 г. http://eopen.microsoft.com
Microsoft Office Professional Plus 2013	Microsoft Office Professional Plus 2013 Russian Academic OPEN 1 License No Level #61280574 от 06.12.2012 г. http://eopen.microsoft.com
AdobeReaderXI	(бесплатное ПО) https://acrobat.adobe.com/ru/ru/acrobat/pdf-reader/volumedistribution.htm

7 Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Учебная аудитория для проведения лекционных, практических, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации (2 ауд.) Комплект мебели для учебного процесса. Проектор Epson EB-W9 2500 Переносное оборудование , экран, ноутбук Lenovo, акустическая система BEHRINGER B208D; Наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации	394036, Воронежская область, г. Воронеж, Центральный район, проспект Революции, 19 № 28, 2 этаж (Административный корпус)
---	--

<p>Учебная аудитория для проведения лекционных, практических, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации (ауд. 248) Комплект мебели для учебного процесса. Мультимедийное оборудование: Компьютер ASUS; Коммутатор D-Link DES-1008D; Принтер HP Laser Jet 1018; Интерактивная доска Activboard; переносные колонки активные Microlab SOLO.</p>	<p>394036, Воронежская область, г. Воронеж, Центральный район, проспект Революции, 19 № 9, 2 этаж (Административный корпус)</p>
<p>Аудитории для самостоятельной работы обучающихся, курсового и дипломного проектирования (ауд. 039). Компьютер P-4-3,0 – 6 шт. Принтер HP LaserJet P 2015 – 1 шт. Рабочая станция IntelCore 2 Duo – 7 шт. Шкаф платяной – 3 шт. Стол ученический – 9 штук, Стул ученический – 19 штук Доска ученическая – 1 шт Стол ПВХ – 1шт</p>	<p>394036, Воронежская область, г. Воронеж, Центральный район, проспект Революции, 19 № 31, 2 этаж (Административный корпус)</p>

Дополнительно, самостоятельная работа обучающихся, может осуществляться при использовании:

<p>Читальные залы ресурсного центра</p>	<p>Компьютеры со свободным доступом в сеть Интернет и Электронными библиотечными и информационно справочными системами.</p>
--	---

8 Оценочные материалы для промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

Оценочные материалы (ОМ) для дисциплины (модуля) включают в себя:

- перечень компетенций с указанием индикаторов достижения компетенций, этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы;
- описание шкал оценивания;
- типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков;
- методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности.

ОМ представляются отдельным комплектом и **входят в состав рабочей программы дисциплины (модуля).**

Оценочные материалы формируются в соответствии с П ВГУИТ «Положение об оценочных материалах».

ПРИЛОЖЕНИЕ
к рабочей программе

1. Организационно-методические данные дисциплины для заочной формы обучения

1.1 Объемы различных форм учебной работы и виды контроля в соответствии с учебным планом

Общая трудоемкость дисциплины (модуля) составляет 3 зачетные единицы.

Виды учебной работы	Всего, ак. ч	Распределение трудоемкости по семестрам, ак. ч
		3 семестр
Общая трудоемкость дисциплины (модуля)	108	108
Контактная работа в т.ч. аудиторные занятия:	15,8	15,8
Лекции	6	6
<i>в том числе в форме практической подготовки</i>	-	-
Практические/лабораторные занятия	8	8
<i>в том числе в форме практической подготовки</i>	-	-
Консультации текущие	0,9	0,9
Рецензирование контрольных работ обучающихся-заочников	0,8	0,8
Вид аттестации (зачет)	0,1	0,1
Самостоятельная работа:	88,3	88,3
Проработка материалов по лекциям, учебникам, учебным пособиям	30	30
Подготовка к практическим/лабораторным занятиям	38,3	38,3
Домашнее задание, реферат	10	10
Другие виды самостоятельной работы	10	10
Подготовка к зачету (контроль)	3,9	3,9

**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ
ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ**

по дисциплине

САМОМЕНЕДЖМЕНТ

1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования

№ п/п	Код компетенции	Формулировка компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции
1	УК-3	Способен организовать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	ИД1УК-3 – Вырабатывает стратегию сотрудничества и на ее основе организует работу команды для достижения поставленной цели
			ИД2УК-3 – Планирует командную работу, распределяет поручения и делегирует полномочия членам команды. Организует обсуждение разных идей и мнений, урегулирует разногласия с учетом предвидения результатов личных и коллективных действий
2	УК-6	Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	ИД1УК-6 – Объективно оценивает свои возможности, ресурсы и их пределы, определяет способы совершенствования собственной и профессиональной деятельности
			ИД2УК-6 – Самостоятельно выявляет мотивы и стимулы для саморазвития, определяя реалистические цели профессионального роста, планирует свою профессиональную деятельность

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения (показатели оценивания)
ИД1УК-3 – Вырабатывает стратегию сотрудничества и на ее основе организует работу команды для достижения поставленной цели	Знает: типологию и функции лидерства, современные модели лидерства, концепции развития лидерства; современные теории стилей руководства, модели и стратегии управления коллективом, технологии управления результативностью
	Умеет: создавать команды, выбирать стратегию сотрудничества и организовать работу команды с учетом поставленной цели, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения; разрабатывать и внедрять систему управления результативностью на основе современных моделей эффективности
ИД2УК-3 – Планирует командную работу, распределяет поручения и делегирует полномочия членам команды. Организует обсуждение разных идей и мнений, урегулирует разногласия с учетом предвидения результатов личных и коллективных действий	Знает: признаки команды, стадии жизненного цикла команды, модели эффективных команд, процесс создания и развития команды; процесс делегирования полномочий; процедуру планирования командной работы; современные методы разрешения разногласий и конфликтов в коллективе
	Умеет: распределять поручения и делегировать полномочия членам команды; организовать обсуждение разных идей и мнений; применять методы разрешения разногласий и конфликтов в коллективе с учетом предвидения результатов личных и коллективных действий; планировать работу команды, распределять поручения и делегировать полномочия членам команды
ИД1УК-6 – Объективно оценивает свои возможности, ресурсы и их пределы, определяет способы совершенствования собственной и профессиональной деятельности	Знает: современные технологии самоменеджмента, включая тайм-менеджмент, управление стрессом, принятие эффективных решений и действия в нестандартных ситуациях, самодиагностику, самореализацию и саморазвитие
	Умеет: проводить анализ использования рабочего времени, планировать рабочий день, неделю и т.д., формулировать, декомпозировать цели и определять приоритеты в работе, использовать матрицы управления временем
ИД2УК-6 – Самостоятельно выявляет мотивы и стимулы для саморазвития, определяя реалистиче-	Знает: основные теоретические положения о групповых процессах в организациях, культурных, социальных особенностях группового поведения и толерантного восприятия различий; основные подхо-

ские цели профессионального роста, планирует свою профессиональную деятельность	ды к планированию личного развития и самореализации
	Умеет: применять принципы системного мышления, действовать в нестандартных ситуациях и использовать творческий потенциал; определять цели личного развития и планировать его, применять технологии развивающей деятельности

2 Паспорт оценочных материалов по дисциплине/практике

№ п/п	Разделы дисциплины	Индекс контролируемой компетенции (или ее части)	Оценочные средства		Технология/процедура оценивания (способ контроля)
			наименование	№№ заданий	
1	Основы самоменеджмента	УК-3 (ИД1УК-3, ИД2УК-3) УК - 6 (ИД1УК-6, ИД2УК-6)	Собеседование (вопросы к экзамену)	1-165	Уровневая шкала
2	Управление ресурсами в самоменеджменте		Тест		Процентная шкала
		Реферат	Уровневая шкала		
		Тест	Процентная шкала		

3 Оценочные материалы для промежуточной аттестации.

Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Аттестация обучающегося по дисциплине/практике проводится в форме тестирования и предусматривает возможность последующего собеседования (зачет).

3.1. Банк заданий

Шифр и наименование компетенции

УК-3 - способен организовать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели (ИД1УК-3 – вырабатывает стратегию сотрудничества и на ее основе организует работу команды для достижения поставленной цели)

№ задания	Тестовое задание с выбором одного правильного ответа
1	Говоря об эффективности общения, следует учитывать, что на этапе «высказал- услышал-раскодировал-понял» теряется или искажается до ... информации а) 10% б) 70% в) 30% г) 50% Б
2	Для обеспечения отсутствия незаменимых людей, создания командного взаимодействия и сотрудничества в команде лидеров необходим человек, реализующий лидерскую роль ... (по И. Адизесу) а) интегратора б) предпринимателя в) управляющего г) производителя А
3	Метод направленный на изучение социально-психологического климата, характера отношений и структуры коллектива, позволяющий выявить лидера. называется ... а) проективным

	<p>б) наблюдением в создаваемых ситуациях</p> <p>в) социометрией</p> <p>г) самооценочным опросником</p> <p>В</p>
4	<p>Одним из условий образования малой группы является ...</p> <p>а) изолированность членов группы друг от друга</p> <p>б) групповая открытость</p> <p>в) наличие общей территории</p> <p>г) дифференциация</p> <p>В</p>
5	<p>Повышение эффективности деятельности, а также скорости ее выполнения в присутствии других людей, называется ...</p> <p>а) эффектом социальной ингибиции</p> <p>б) гиперактивностью</p> <p>в) эффектом социальной фасилитации</p> <p>г) эффектом установки</p> <p>В</p>
6	<p>Правила, вырабатываемые и принятые группой, которые обязаны соблюдать ее члены, называются групповыми ...</p> <p>а) мнениями</p> <p>б) целями</p> <p>в) нормами</p> <p>г) ценностями</p> <p>В</p>
7	<p>Согласно системной теории лидерства, основные системные требования, предъявляемые к лидеру группы:...</p> <p>а) координация активности группы, обеспечение безопасности членов, поддержание веры в будущее</p> <p>б) координация активности группы, определение целей деятельности, контроль соблюдения групповых норм</p> <p>в) координация деятельности группы, организация ее функционирования, мотивация членов на г) достижение высоких результатов, контроль исполнения</p> <p>А</p>
Тестовые вопросы с выбором нескольких вариантов ответа (с указанием количества правильных ответов)	
8	<p>К предпосылкам сплоченности можно отнести ...</p> <p>а) срабатываемость</p> <p>б) совместимость</p> <p>в) враждебные отношения</p> <p>г) совместную деятельность членов группы</p> <p>д) наличие общей территории</p> <p>А, Б</p>
9	<p>Такое проявление невербального лидерства, как мобилизация, представляет собой впечатление от нашего вида (восприятие нашей внешности)</p> <p>а) рабочее состояние тела, приспособление его к затрате усилий и относительно широкому выбору действий</p> <p>б) готовность человека к предстоящему действию, характеризующая общей собранностью внимания</p> <p>в) произвольное приспособление человеком положения своего тела для воздействия на внешний объект, с тем чтобы приспособить объект к своим нуждам</p> <p>А, Б</p>
10	<p>В соответствии с моделью Р.М. Белбина, в балансе ролей в проектной команде к креативному полюсу относят роль ...</p> <p>а) мотиватора</p> <p>б) социального работника</p> <p>в) реализатора председателя</p> <p>г) изыскателя ресурсов</p> <p>д) генератора идей</p> <p>А, Г, Д</p>
11	<p>В процессе превращения новации в инновацию с использованием дивергентного мышления происходит</p> <p>а) генерация идей</p> <p>б) прояснение проблемы</p> <p>в) внедрение</p> <p>г) критический</p> <p>д) анализ и отбор идей</p> <p>А, Б</p>
12	<p>Согласно теории Х, предложенной Дугласом МакГрегором, ...</p> <p>а) большинство людей необходимо принуждать к работе и постоянно контролировать</p> <p>б) истинный профессионал способен решать задачи творчески в том случае, если его поддержат и оценят единомышленники</p> <p>в) среднему человеку присуща неприязнь к работе и стремление ее, по возможности, избегать</p> <p>г) профессионал вполне способен осуществлять самоконтроль при выполнении тех задач, за которые он персонально отвечает</p> <p>А, В</p>
13	<p>Задачами тренинга по командообразованию являются</p>

	<ul style="list-style-type: none"> а) сформировать единое понимание общих целей б) объяснить кто на каком месте находится в) усилить креативность г) проявить и разрешить межличностные конфликты <p>А, В, Г</p>
14	<p>Перечислите явления групповой динамики, которые фиксируют и обеспечивают психологические изменения, происходящие в группе за время ее существования:</p> <ul style="list-style-type: none"> а) руководство и лидерство, принятие групповых решений; б) выработка групповых мнений, правил и ценностей; в) формирование структуры группы; г) сплочение; д) конфликты; е) создание команды. <p>А, Б, В, Г, Д</p>
15	<p>Виды команд, которые выделяют в соответствии с родом деятельности</p> <ul style="list-style-type: none"> а) занимающиеся подготовкой организаций б) производственные команды в) управляющие команды г) стратегические команды <p>А, Б, В</p>
Тестовые вопросы на нахождение соответствия, выстраивание последовательности	
16	<p>Установите соответствие лидерских полномочий между участниками команды (по Р.М. Белбину):</p> <ul style="list-style-type: none"> а) Интеллектуалы б) аналитик, генератор в) Лидеры г) представитель, мотиватор д) Переговорщики е) «социальный работник», исследователь (изыскатель) ресурсов ж) Менеджеры-трудяги з) реализатор, контролер <p>а-б, в-г, д-е, ж-з</p>
17	<p>Определите верную последовательность основных этапов формирования коллектив по А. С. Макаренко</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. подготовительный; 2. организационный; 3. этап стабильной жизнедеятельности. <p>1, 2, 3</p>
18	<p>Определите последовательность этапов командообразования в логике динамического подхода</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Предварительный этап 2. Активное командообразование 3. Обеспечение и поддержка <p>1, 2, 3</p>
19	<p>Определите последовательность динамических стадий группового развития в логике динамического подхода</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Формирование 2. Смятение и конфликт 3. Принятие ответственности и заключение контракта 4. Достижения и свершения 5. Завершение <p>1, 2, 3, 4, 5</p>
20	<p>Определите последовательность стадий развития команд</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Формирование 2. Шторм 3. Урегулирование 4. Результативность 5. Завершение <p>1, 2, 3, 4, 5</p>
Задачи (задания) в 1-2 действия на разные формулы и процессы	
21	<p>Лидер компании при решении различных вопросов и построении взаимоотношений с коллегам ориентирован на психологический климат и взаимоотношения в команде.</p> <p>Ситуация:</p> <p>В самый напряженный период завершения важного коллективного задания, руководителем которого назначены вы, один из членов вашей подгруппы заболел. Каждый член подгруппы занят выполнением своей работы. Работа отсутствующего также должна быть выполнена в срок. Как поступить в это ситуации?</p> <ul style="list-style-type: none"> а) Посмотрю, кто из коллег меньше загружен, и распоряжусь: "Вы возьмете эту работу, а вы поможете доделать это". б) Предложу подгруппе: "Давайте вместе подумаем, как выйти из создавшегося положения" в) Попрошу наиболее активных представителей подгруппы высказать свои предложения, предварительно обсудив их с другими, затем приму решение. г) Вызову к себе самого опытного и надежного члена подгруппы и попрошу его выручить коллектив, выполнив работу отсутствующего.

	Б
22	<p>Лидер компании при решении различных вопросов и построении взаимоотношений с коллегам ориентирован на психологический климат и взаимоотношения в команде.</p> <p>Ситуация: У вас создались натянутые отношения с одноклассником, вместе с которым вам поручено общее задание. Допустим, что причины этого вам не совсем ясны, но нормализовать отношения необходимо, чтобы не страдало дело.</p> <p>Что бы вы предприняли в первую очередь?</p> <p>а) Открыто вызову коллегу на откровенный разговор, чтобы выяснить истинные причины натянутых взаимоотношений.</p> <p>б) Прежде всего попытаюсь разобраться в собственном поведении по отношению к нему.</p> <p>в) Обращусь к нему со словами: "От наших натянутых взаимоотношений страдает дело. Пора договориться, как работать дальше."</p> <p>г) Обращусь к другим одноклассникам, которые в курсе наших взаимоотношений и могут быть посредниками в их нормализации.</p> <p>Г</p>
23	<p>Лидер компании при решении различных вопросов и построении взаимоотношений с коллегам ориентирован прежде всего на самого себя.</p> <p>Ситуация: Мысленно смоделируйте ситуацию: подчиненный второй раз не выполнил ваше задание в срок хотя обещал и давал слово, что подобного случая больше не повторится. Как бы вы поступили?</p> <p>а) Дождаться выполнения задания, а затем сурово поговорить наедине, предупредив в последний раз.</p> <p>б) Не дожидаться выполнения задания, поговорить с ним о причинах повторного срыва, добиться выполнения задания, наказать за срыв рублем.</p> <p>в) Посоветоваться с опытным сотрудником, пользующимся авторитетом в коллективе, как поступить с нарушителем?</p> <p>г) Если такого сотрудника нет, вынести вопрос о недисциплинированности работника на собрание коллектива.</p> <p>Б</p>
	<p><i>Кейс-задания</i> <i>Ситуационные задания</i></p>
24	<p>Задание 1</p> <p>Задание 1. Вы – руководитель отдела Х.</p> <p>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.</p> <p>Кому Вы поручите проект?</p> <p>Ответ</p> <p>Оцениваемый руководитель может отобрать для участия в проекте не одного, а двух или всех трех кандидатов, тем более что каждый обладает уникальными компетенциями. Данное решение может свидетельствовать о наличии у нашего руководителя следующих дополнительных компетенций:</p> <p>отсутствие ограничений при принятии решений гибкость мышления нацеленность на успешное выполнение проекта эффективное использование человеческих ресурсов проекта</p> <p>В любом случае, любые компетенции / качества / навыки должны быть проверены в нескольких оценочных заданиях.</p>
25	<p>Задание 2</p> <p>Ирина Сергеевна Колесникова работает под руководством одного и того же начальника уже 11 лет. Однажды ее давняя подруга за чаем спросила, насколько ей хорошо работать со своим начальником? Прозвучал приблизительно такой ответ: «Вообще-то ничего. Он мне не досаждают. Я делаю свою работу». Тогда подруга поинтересовалась: «Но ты же работаешь на одном месте 11 лет. Как ты работаешь? Тебя когда-нибудь повысят? Пожалуйста, не обижайся, но мне совершенно не понятно, какое отношение имеет то, что ты делаешь, к работе фирмы».</p> <p>Ирина Сергеевна задумалась: «Я действительно не знаю, хорошо ли я работаю... Мой начальник никогда со мной об этом не говорит. Правда, я всегда считала, что отсутствие новостей – уже хорошая новость. Что касается содержания и важности моей работы, то при приеме на фирму мне что-то не очень внятно пояснили и больше об этом речи не было. Мы с руководителем не особенно общаемся».</p> <p>Какие цели и условия эффективности коммуникаций между руководителем и подчиненным отсутствуют?</p> <p>Ответ</p> <p>Обратная связь должна быть регулярной и планомерной, она таковой не является.</p> <p>Оценивая работу подчиненных, надо выявлять не только недостатки, но и успехи. Такого тоже не наблюдается.</p> <p>Результаты обратной связи должны обязательно доводиться до подчиненного. Негативные результаты контроля будут бесплодны, если их сразу не обсудить и не найти способы устранения недостатков. Сотрудница говорит, что «Мы с руководителем не особенно общаемся».</p> <p>Беседа по итогам оценки работы должна быть конструктивной и проводиться в уважительном тоне. Такие</p>

	<p>беседы не проводятся.</p> <p>На основании данных, приведенных в условии, можно сделать вывод, что ни одно из приведенных условий эффективной обратной связи не реализованы в данной организации.</p>
--	---

Шифр и наименование компетенции

УК-3 Способен организовать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели (ИД2УК-3 – Планирует командную работу, распределяет поручения и делегирует полномочия членам команды. Организует обсуждение разных идей и мнений, урегулирует разногласия с учетом предвидения результатов личных и коллективных действий)

№ задания	Тестовое задание с выбором одного правильного ответа
26	<p>Преимущества командной работы</p> <p>а) делает возможным решение задач, которые не под силу одному человеку.</p> <p>б) уменьшается риск принятия ошибочного решения и опасность того, что в поле зрения не попадут некоторые важные факты.</p> <p>в) усиливает готовность и способность руководящих работников всех уровней к сотрудничеству.</p> <p>г) все варианты верны</p> <p>г</p>
27	<p>Наиболее распространенные технологии управления командой:</p> <p>а) тренинги командообразования</p> <p>б) обучение членов команды проекта</p> <p>в) журнал регистрации проблем.</p> <p>г) разработка тактики урегулирования конфликтов</p> <p>д) все варианты верны</p> <p>д</p>
28	<p>Наибольшую известность получила типология трёх стилей лидерства, автором которой является...</p> <p>а) Курт Левин</p> <p>б) Ренсис Лайкерт</p> <p>в) Поль Херси</p> <p>г) Врум-Йеттон-Яго</p> <p>д) Манфред Кете де Врис</p> <p>е) Кен Бланшар</p> <p>а</p>
29	<p>Самая губительная модель поведения лидеров в кризисной ситуации</p> <p>а) уход от проблемы,</p> <p>б) конфронтация,</p> <p>в) сотрудничество.</p> <p>а</p>
30	<p>В кризисной ситуации, каким способом лидер может стимулировать команду?</p> <p>а) создание официальных каналов информирования</p> <p>б) проведение частых заседаний</p> <p>в) создание системы мотивации</p> <p>а</p>
31	<p>Наличие таких базовых навыков, развитие которых позволит стать эффективным лидером с наименьшими усилиями или в более короткий срок, называют ...</p> <p>а) лидерскими умениями</p> <p>б) лидерским потенциалом</p> <p>в) лидерскими способностями</p> <p>б</p>
32	<p>Какие потери можно обозначить как трудовые?</p> <p>а) потери рабочего времени</p> <p>б) уменьшение выручки вследствие снижения цен на реализуемую продукцию</p> <p>в) уплата дополнительных налогов</p> <p>г) невыполнение сроков сдачи объекта</p> <p>а</p>
33	Тестовые вопросы с выбором нескольких вариантов ответа (с указанием количества правильных ответов)
34	<p>Отличительные черты лидера (чем отличается лидер от менеджера):</p> <p>а) выдвигается из числа работников</p> <p>б) контролирует</p> <p>в) принимает решения</p> <p>г) реализует решения</p> <p>а, г</p>
35	Отличительные авторитарного стиля руководства:

	<ul style="list-style-type: none"> а) власть и ответственность сосредоточены в руках руководителя б) принятие решений разделено по уровням с участием работников в управлении в) движение потоков информации в основном по горизонтали г) движение потоков информации в основном по вертикали <p>а, г</p>						
36	<p>Виды стратегий управления персоналом:</p> <ul style="list-style-type: none"> а) предпринимательский б) динамического роста в) ликвидационная г) авторитарная <p>а, б, в</p>						
37	<p>Составляющие стратегии управления персоналом:</p> <ul style="list-style-type: none"> а) условия и охрана труда, техника безопасности персонала; б) формы и методы регулирования трудовых отношений в) профориентация и адаптация персонала; г) совершенствование механизма управления трудовой мотивацией персонала <p>а, б, в, г</p>						
38	<p>Причины разногласий в коллективе:</p> <ul style="list-style-type: none"> а) несовершенная организация работы б) неясный круг обязанностей в) недостаток информации г) личная неприязнь <p>а, б, в</p>						
39	<p>Параметры результативности:</p> <ul style="list-style-type: none"> а) финансовые б) время в) вклад каждого члена команды <p>а, б</p>						
40	<p>Признаки эффективной команды:</p> <ul style="list-style-type: none"> а) ясные цели, которые принимаются всеми участниками б) сочетание различных личностных качеств, необходимых знаний и навыков, равномерно распределенных между всеми участниками в) ограниченный доступ к информации, необходимой для решения поставленных задач <p>а, б</p>						
41	<p>Принципы делегирования:</p> <ul style="list-style-type: none"> а) строгая иерархия внутри организации с единственным начальником у каждого подчиненного и ограниченным количеством подчиненных у каждого начальника. б) четкое определение обязанностей и прав для каждого сотрудника в) отчетность — уведомление руководителей высшего звена обо всех отклонениях от намеченного плана работы г) учитывать способности и возможности членов команды <p>а, б, в</p>						
Тестовые вопросы на нахождение соответствия, выстраивание последовательности							
42	<p>Концепции лидерского поведения (найдите соответствие):</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 30%; padding: 5px;">Концепция системы управления (Р. Ликерт)</td> <td style="padding: 5px;">Эффективный лидер основное внимание уделяет человеческому фактору и развивает групповой подход к выполнению работы. Выделены 4 системы управления</td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;">Управленческая сетка (Блейк и Моутон)</td> <td style="padding: 5px;">Включает 5 основных стилей руководства: управление людьми, управление участием, управление посередине, малое управление, управление работой</td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;">Концепция вознаграждения и наказания</td> <td style="padding: 5px;">Лидер рассматривается в качестве человека, управляющего процессом изменения поведения подчиненных в желаемом направлении. Выделяют 4 типа лидерского поведения: наказание / вознаграждение за уровень выполнения работы, наказание/ вознаграждение без учета качества работы</td> </tr> </table>	Концепция системы управления (Р. Ликерт)	Эффективный лидер основное внимание уделяет человеческому фактору и развивает групповой подход к выполнению работы. Выделены 4 системы управления	Управленческая сетка (Блейк и Моутон)	Включает 5 основных стилей руководства: управление людьми, управление участием, управление посередине, малое управление, управление работой	Концепция вознаграждения и наказания	Лидер рассматривается в качестве человека, управляющего процессом изменения поведения подчиненных в желаемом направлении. Выделяют 4 типа лидерского поведения: наказание / вознаграждение за уровень выполнения работы, наказание/ вознаграждение без учета качества работы
Концепция системы управления (Р. Ликерт)	Эффективный лидер основное внимание уделяет человеческому фактору и развивает групповой подход к выполнению работы. Выделены 4 системы управления						
Управленческая сетка (Блейк и Моутон)	Включает 5 основных стилей руководства: управление людьми, управление участием, управление посередине, малое управление, управление работой						
Концепция вознаграждения и наказания	Лидер рассматривается в качестве человека, управляющего процессом изменения поведения подчиненных в желаемом направлении. Выделяют 4 типа лидерского поведения: наказание / вознаграждение за уровень выполнения работы, наказание/ вознаграждение без учета качества работы						
43	<p>Процесс формирования команды состоит из следующих этапов:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 этап: формирование 2 этап: притирание 3 этап: стабилизация 4 этап: расцвет 						
44	<p>Этапы делегирования:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 этап: создание плана передачи обязанностей. 2 этап: поручение подчиненным индивидуальных заданий. 3 этап: предоставление сотрудникам необходимых ресурсов, обучение, передача опыта. 4 этап: четкое формулирование новых обязательств подчиненных. 5 этап: Контроль выполнения делегированных заданий. 						
45	<p>Стадии жизненного цикла команды:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 формирование 2 срабатываемость участников 3 нормальное функционирование 						

	4 реорганизация 5 расформирование
46	Установите соответствия аспектов лидерства и их содержания: А Лидерство как черта В Лидерство как деятельность С Лидерство как статус D способность влиять на группы людей, чтобы побудить их работать для достижения поставленных целей Е один из механизмов социальной интеграции, управленческого воздействия F ведущее положение отдельной личности, социальной группы, класса, государства, обусловленное более эффективными результатами деятельности A=D, B=E, C=F
	Задачи (задания) в 1-2 действия на разные формулы и процессы
47	Лидер компании при решении различных вопросов и построении взаимоотношений с коллегам ориентирован прежде всего на интересы дела. Ситуация: Вы получили одновременно два срочных задания: от вашего непосредственного и вашего вышестоящего начальника. Времени для согласования сроков выполнения заданий у вас нет, необходимо срочно начать работу. Выберите предпочтительное решение: а) В первую очередь начну выполнять задание того, кого больше уважаю. б) Сначала буду выполнять задание, наиболее важное, на мой взгляд. в) Сначала выполню задание вышестоящего начальника. г) Буду выполнять задание своего непосредственного начальника. Б
48	Лидер компании при решении различных вопросов и построении взаимоотношений с коллегам ориентирован прежде всего на интересы дела. Ситуация: Между двумя вашими коллегами возник конфликт, который мешает им успешно работать. Каждый из них в отдельности обращался к вам с просьбой, чтобы вы поддержали его позицию. Выберите свой вариант поведения в этой ситуации. а) Я должен пресечь конфликт на работе, а разрешить конфликтные взаимоотношения – это их личное дело. б) Лучше всего попросить разобраться в конфликте представителей третьей, незаинтересованной стороны. в) Прежде всего лично попытаться разобраться в мотивах конфликта и найти приемлемый для обоих способ примирения. г) Выяснить, кто служит авторитетом для конфликтующих и попытаться через него воздействовать на этих людей. А
49	Лидер компании при решении различных вопросов и построении взаимоотношений с коллегам ориентирован прежде всего на психологический климат и взаимоотношения в команде. Ситуация: Когда вам случается общаться с одноклассниками или в неформальной обстановке, во время отдыха, к чему вы более склонны? а) Вести разговор, близкий вам по институтским интересам. б) Задавать тон беседе, уточнять мнения по спорным вопросам, отстаивать свою точку зрения, стремиться в чем-то убедить другого. в) Разделять общую тему разговора, не навязывать своего мнения, поддерживать общую точку зрения, стремиться не выделяться своей активностью, а только выслушивать собеседников. г) Стремиться не говорить о своих проблемах, быть посредником в общении, быть непринужденным и внимательным к другим. Г
	<i>Кейс-задания</i> <i>Ситуационные задания</i>
50	Задание Вы работаете менеджером в средней по размеру фирме. В руководимом вами трудовом коллективе, как вам стало известно, имеется неформальный лидер. Данный работник имеет более продолжительный, чем у вас, опыт работы в данной сфере деятельности, стаж его работы превышает ваш почти в два раза. Кроме того, он умеет выслушать других сотрудников, многие идут к нему за советом, а не к Вам. Вы наметили некоторые преобразования в условиях кризисной ситуации с целью минимизации рисков. Неформальный лидер, как Вам сообщили, против предстоящих перемен. Какую из существующих стратегий поведения в рискованной ситуации вы рекомендуете применить. Ответ: В эффективном взаимодействии руководителя и неформального лидера, как правило, заинтересованы обе стороны. Руководителю коллектива следует взять инициативу по формированию эффективных взаимоотношений с неформальным лидером в свои руки. Для того, чтобы наладить эффективное взаимодействие менеджера с неформальным лидером целесообразно придерживаться следующей стратегии: 1. Признать существование неформального лидера и осознать, что его увольнение повлечет за собой ухудшение положения в формальной организации. Поэтому менеджеру следует признать неформального лидера, работать с ним и не угрожать его существованию. 2. Выслушивать мнение неформального лидера. Девис пишет: «Каждому руководителю надлежит знать, кто

	<p>является неформальными лидерами и работать с ними, поощряя того, кто не мешает, а способствует достижению целей организации. Когда неформальный лидер противостоит своему работодателю, его широкое влияние может подорвать мотивацию и удовлетворенность выполняемой работой у сотрудников формальной организации».</p> <p>3. Перед тем, как предпринимать какие-либо действия необходимо просчитать их возможное отрицательное воздействие на неформального лидера.</p> <p>4. Чтобы ослабить сопротивление переменам со стороны неформального лидера, необходимо разрешить ему участвовать в принятии решений.</p> <p>5. Быстро выдавать точную информацию, тем самым, препятствуя распространению слухов.</p>
51	<p>Задание</p> <p>При приеме на работу Ст. Джобс использовал задачу, по ответу на которую можно было выявить лидерские качества испытуемого в условиях риска.</p> <p>Задача: Вас уменьшили до размеров 5-центовой монеты и бросили в блендер. Ваш вес уменьшился так, что плотность вашего тела осталась прежней. Лезвия начнут вращаться через 30 секунд. ЧТО ВЫ БУДЕТЕ ДЕЛАТЬ?</p> <p>Ответ:</p> <p>Загадка не имеет идеально правильного решения. По мнению специалистов, сам Джобс считал лучшим вариантом просто выпрыгнуть из блендера. Тело при сохранение той же плотности мышечной системы, при массе монеты способно прыгать как блоха. Другие технические варианты имеют много недостатков в конструктивности блендера, с какой стороны шкала или как именно вращаются лезвия и допустимые зазоры. Любой предложенный вариант, помогал выявить у претендента на работу в компании элементы находчивости, умение быстро мыслить нестандартно и многое другое судя из предложенных вариантов. Может по таким креативным загадкам Стиву Джобсу удалось собрать сильную команду и в последствие стать одной из самых успешных компаний в мире.</p>

Шифр и наименование компетенции УК-6 *Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки (ИД1УК-6 – Объективно оценивает свои возможности, ресурсы и их пределы, определяет способы совершенствования собственной и профессиональной деятельности)*

№ задания	Тестовое задание
	Тестовые вопросы с выбором единственного правильного ответа
52	<p>Самоменеджмент — это ...</p> <p>а) саморазвитие индивида — менеджера или организационная наука управления самим собой</p> <p>б) целенаправленное применение методов и приемов менеджмента в повседневной жизнедеятельности, использование своего времени лучшим образом</p> <p>в) процесс управления другими людьми</p> <p>б</p>
53	<p>Официальная программа продвижения работников по службе, помогающая работникам раскрыть свои способности, называется в менеджменте.</p> <p>а) самоменеджментом</p> <p>б) управление карьерой</p> <p>в) имиджменеджментом</p> <p>г) корпоративной стратегией</p> <p>б</p>
54	<p>Этап карьеры, когда менеджер достигает максимального уровня совершенствования квалификации, вершин независимости и самовыражения, принято называть этапом</p> <p>а) продвижение</p> <p>б) становления</p> <p>в) заключительным</p> <p>г) сохранения</p> <p>б</p>
55	<p>Правильно сформулированная цель должна соответствовать SMART-критериям, одним из которых является ...</p> <p>а) результат-ориентированность</p> <p>б) амбициозность</p> <p>в) достижимость</p> <p>г) гибкость</p> <p>д) реактивность</p> <p>в</p>
56	<p>Передача подчиненному задачи с правом принятия решения и ответственности за ее выполнение, — это</p> <p>а) делегирование</p> <p>б) децентрализация</p> <p>в) поручение</p> <p>а</p>

57	Матрица Эйзенхауэра позволяет расставить приоритеты, оценив все задачи по двум критериям – ... а) срочность и регулярность б) важность и срочность в) бюджетированность и регулярность г) гибкость и жесткость д) важность и гибкость е) жесткость и срочность б
58	«...» – это крупные задачи, которые невозможно решить за один раз Крокодилы а) Пирамиды б) Слоны в) Хронофаги г) Пинарики б
Тестовые вопросы с выбором нескольких вариантов ответа (с указанием количества правильных ответов)	
59	Функции самоменеджмента: а) постановка цели б) планирование и контроль в) принятие решений г) проектирование и организация а, б, в
60	Что облегчает график работы дня: а) оперативное планирование б) организация времени руководителя в) установление регламента г) четкий распорядок рабочего времени а, б, в, г
61	Такое проявление невербального лидерства, как мобилизация, представляет собой впечатление от нашего вида (восприятие нашей внешности) а) рабочее состояние тела, приспособление его к затрате усилий и относительно широкому выбору действий б) готовность человека к предстоящему действию, характеризующая общей собранностью внимания в) непроизвольное приспособление человеком положения своего тела для воздействия на внешний объект, с тем чтобы приспособить объект к своим нуждам а, б
62	Перечислите явления групповой динамики, которые фиксируют и обеспечивают психологические изменения, происходящие в группе за время ее существования: а) руководство и лидерство, принятие групповых решений; б) выработка групповых мнений, правил и ценностей; в) формирование структуры группы; г) сплочение; д) конфликты; е) создание команды. А, б, в, г, д
63	К непсихологическим критериям оценки эффективности групповой деятельности можно отнести а) действенность; б) экономичность; в) качество трудовой жизни; г) производительность а, б, в, г
Тестовые вопросы на нахождение соответствия, выстраивание последовательности	
64	Установите соответствие лидерских полномочий между участниками команды (по Р.М. Белбину): а) Интеллектуалы д) аналитик, генератор+ б) Лидеры е) представитель, мотиватор+ в) Переговорщики ж) «социальный работник», исследователь (изыскатель) ресурсов+ г) Менеджеры-трудяги з) реализатор, контролер г-з
65	Какие лидеры снижают уровень беспокойства в коллективе и создают видение будущего а) амбициозные, б) эмоционально устойчивые, в) здравомыслящие. А, б
66	Такое проявление невербального лидерства, как мобилизация, представляет собой ... а) впечатление от нашего вида (восприятие нашей внешности) б) рабочее состояние тела, приспособление его к затрате усилий и относительно широкому выбору действий в) готовность человека к предстоящему действию, характеризующая общей собранностью внимания г) непроизвольное приспособление человеком положения своего тела для воздействия на внешний объект, с тем чтобы приспособить объект к своим нуждам б, в

67	<p>Определите порядок прохождения ступеней лидерского роста, предложенных М. Кете де Врисом:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Внутреннее лидерство 2. Ситуативное (или контекстуальное) лидерство 3. Командное (или тактическое) лидерство 4. Системное (или стратегическое) лидерство <p>1, 2, 3, 4</p>
68	<p>Расположите в порядке следования этапы осуществления наставничества</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. рассказ, 2. показ, 3. практика, 4. обратная связь <p>1, 2, 3, 4</p>
<p>Задачи (задания) в 1-2 действия на разные формулы и процессы</p>	
69	<p>Основной принцип жизни человека реактивного (Выберите все верные ответы — их может быть больше одного!):</p> <ol style="list-style-type: none"> а) «Плыву туда, куда ветер дует» б) «Сам ставлю паруса и намечаю цели своей жизни» в) «Главное – выбрать цель, а пути найдутся сами» г) «Идти вместе со всеми туда, куда идет большинство – если все выбрали этот путь, значит, он верен» <p>а, г</p>
70	<p>Лидер компании при решении различных вопросов и построении взаимоотношений с коллегами ориентирован прежде всего на психологический климат и взаимоотношения в команде.</p> <p>Ситуация:</p> <p>Вы получили одновременно два срочных задания: от вашего непосредственного и вашего вышестоящего начальника. Времени для согласования сроков выполнения заданий у вас нет, необходимо срочно начать работу.</p> <p>Выберите предпочтительное решение:</p> <ol style="list-style-type: none"> а) В первую очередь начну выполнять задание того, кого больше уважаю. б) Сначала буду выполнять задание, наиболее важное, на мой взгляд. в) Сначала выполню задание вышестоящего начальника. г) Буду выполнять задание своего непосредственного начальника. <p>а</p>
71	<p>Лидер компании при решении различных вопросов и построении взаимоотношений с коллегами ориентирован прежде всего на психологический климат и взаимоотношения в команде.</p> <p>Ситуация:</p> <p>Между двумя вашими коллегами возник конфликт, который мешает им успешно работать. Каждый из них в отдельности обращался к вам с просьбой, чтобы вы поддержали его позицию.</p> <p>Выберите свой вариант поведения в этой ситуации.</p> <ol style="list-style-type: none"> а) Я должен пресечь конфликт на работе, а разрешить конфликтные взаимоотношения – это их личное дело. б) Лучше всего попросить разобраться в конфликте представителей третьей, незаинтересованной стороны. в) Прежде всего лично попытаться разобраться в мотивах конфликта и найти приемлемый для обоих способ примирения. г) Выяснить, кто служит авторитетом для конфликтующих и попытаться через него воздействовать на этих людей. <p>г</p>
<p><i>Кейс-задания</i> <i>Ситуационные задания</i></p>	
72	<p>Вы – руководитель отдела Х.</p> <p>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.</p> <p>Кому Вы поручите проект?</p>
73	<p>Ирина Сергеевна Колесникова работает под руководством одного и того же начальника уже 11 лет. Однажды ее давняя подруга за чаем спросила, насколько ей хорошо работать со своим начальником? Прозвучал приблизительно такой ответ: «Вообще-то ничего. Он мне не досаждаст. Я делаю свою работу». Тогда подруга заинтересовалась: «Но ты же работаешь на одном месте 11 лет. Как ты работаешь? Тебя когда-нибудь повысят? Пожалуйста, не обижайся, но мне совершенно не понятно, какое отношение имеет то, что ты делаешь, к работе фирмы».</p> <p>Ирина Сергеевна задумалась: «Я действительно не знаю, хорошо ли я работаю... Мой начальник никогда со мной об этом не говорит. Правда, я всегда считала, что отсутствие новостей – уже хорошая новость. Что касается содержания и важности моей работы, то при приеме на фирму мне что-то не очень внятно пояснили и больше об этом речи не было. Мы с руководителем не особенно общаемся».</p> <p>Какие цели и условия эффективности коммуникаций между руководителем и подчиненным отсутствуют?</p>

Шифр и наименование компетенции УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки (ИД2УК-6 – Самостоятельно выявляет мотивы и стимулы для саморазвития, определяя реалистические цели профессионального роста, планирует свою профессиональную деятельность)

№ задания	Тестовое задание
	Тестовые вопросы с выбором единственного правильного ответа
74	Мемуарник – это инструмент для: а) Определения своих базовых ценностей б) Формулирования своих целей в) Определения ценностей для задач из «Круга Влияния» г) Классификации своих целей в ключевых областях жизни а
75	Полная зависимость от внешних обстоятельств – характерная черта человека: а) Реактивного б) Предприимчивого в) Проактивного г) Активного д) Регрессивного а
76	Стратегические цели необходимо определять: а) Только в одной, самой главной сфере своей жизни б) В двух самых значимых ключевых областях жизни в) Во всех ключевых областях жизни г) Только в сфере обучения и карьеры д) Только в области работы е) Во всех сферах жизни, кроме личной (семейной) в
77	Правильно сформулированная цель должна соответствовать SMART-критериям, одним из которых является ... а) определенность б) измеримость в) узнаваемость г) инвестируемость д) делимость б
78	К какой форме принято относить инициативу: а) форма оценки лояльности сотрудников б) форма оценки личностного вклада сотрудника в) форма корпоративной оценки а
79	Планирование – это: а) управленческая деятельность, отраженная в планах и фиксирующая будущее состояние менеджмента в текущее время; б) перспективная ориентация в рамках распознавания проблем развития; в) обеспечение целенаправленного развития организации в целом и всех её подразделений. а
80	К функциям самоменеджмента не относится: а) постановка цели; б) реализация и организация; в) мотивация. в
	Тестовые вопросы с выбором нескольких вариантов ответа (с указанием количества правильных ответов)
81	Эффективный лидер в кризисной ситуации остается: а) спокойным, б) импульсивным, в) берет на себя ответственность, г) уверенно принимает решения, д) советуется с командой. а, в, г
82	Основные личностные характеристики эффективного лидера в условиях кризиса личностного опросника Хоган а) адаптация, б) амбициозность, в) взаимодействие,

	г) власть. А, б
83	Проявлениями деструктора лидера "уход от проблемы" могут быть следующие тактики: а) отрицание наличия проблемы б) убеждение в том, что проблема раздута в) отказ от борьбы с проблемой г) нагнетание атмосферы катастрофы а, б, в
84	Из-за чего к лидерам предъявляются новые требования в условиях кризиса?: а) страха, который испытывают сотрудники, клиенты и сами управленцы б) финансовых потерь в) нестабильной ситуации г) необдуманных действий а, б, в
	Тестовые вопросы на нахождение соответствия, выстраивание последовательности
85	Расположите по степени мобилизационной готовности организма в последовательности их возникновения: 1. напряжение организма таково, как будто именно сейчас решается вопрос жизни и смерти 2. человек спит, все мышцы расслаблены и находятся в состоянии покоя 3. оптимальная готовность к любому действию, точка отсчета вашей готе вноси что-то сделать 4. «а ведь я устал» 5. лихорадочные действия 6. неготовность, нежелание что-то делать
86	Расставьте теории лидерства в последовательности их возникновения (по Р. Дафту): 1. теории влияния 2. теории великого человека 3. вероятностные (ситуационные) теории 4. поведенческие теории 5. теории личностных качеств 6. теории взаимоотношений (системные)
87	Установите соответствие аспектов лидерства и их содержания: А Лидерство как черта В Лидерство как деятельность С Лидерство как статус D способность влиять на группы людей, чтобы побудить их работать для достижения поставленных целей E один из механизмов социальной интеграции, управленческого воздействия F ведущее положение отдельной личности, социальной группы, класса, государства, обусловленное более эффективными результатами деятельности A=D, B=E, C=F
88	Установите соответствие между источниками власти и механизмами их влияния Принуждение - страх наказания Информация - знание Пример - харизма Компетенции - умения и навыки Должность - традиции Вознаграждение - удовлетворение потребностей
89	Установите соответствие между механизмами влияния и источником власти А Знание - информация В Харизма - пример С Традиции -должность D Умения и навыки - компетенции Е компетенции F информация G должность H пример
	Задачи (задания) в 1-2 действия на разные формулы и процессы
90	Лидер компании при решении различных вопросов и построении взаимоотношений с коллегам ориентирован прежде всего на психологический климат и взаимоотношения в команде. Ситуация: Мысленно смоделируйте ситуацию: подчиненный второй раз не выполнил ваше задание в срок хотя обещал и давал слово, что подобного случая больше не повторится. Как бы вы поступили? а) Дождаться выполнения задания, а затем сурово поговорить наедине, предупредив в последний раз. б) Не дожидаться выполнения задания, поговорить с ним о причинах повторного срыва, добиться выполнения задания, наказать за срыв рублем. в) Посоветоваться с опытным сотрудником, пользующимся авторитетом в коллективе, как поступить с нарушителем? Если такого сотрудника нет, вынести вопрос о недисциплинированности работника на собрание коллектива. в
91	Лидер компании при решении различных вопросов и построении взаимоотношений с коллегам ориентирован на самого себя.

	<p>Ситуация: В самый напряженный период завершения важного коллективного задания, руководителем которого назначены вы, один из членов вашей подгруппы заболел. Каждый член подгруппы занят выполнением своей работы. Работа отсутствующего также должна быть выполнена в срок. Как поступить в это ситуации?</p> <p>а) Посмотрю, кто из коллег меньше загружен, и распоряжусь: “Вы возьмете эту работу, а вы можете доделать это”.</p> <p>б) Предложу подгруппе: “Давайте вместе подумаем, как выйти из создавшегося положения” Попрошу наиболее активных представителей подгруппы высказать свои предложения, предварительно обсудив их с другими, затем приму решение.</p> <p>в) Вызову к себе самого опытного и надежного члена подгруппы и попрошу его выручить коллектив, выполнив работу отсутствующего.</p> <p>в</p>
92	<p>Лидер компании при решении различных вопросов и построении взаимоотношений с коллегам ориентирован на самого себя.</p> <p>Ситуация: У вас создались натянутые отношения с одноклассником, вместе с которым вам поручено общее задание. Допустим, что причины этого вам не совсем ясны, но нормализовать отношения необходимо, чтобы не страдало дело.</p> <p>Что бы вы предприняли в первую очередь?</p> <p>а) Открыто вызову коллегу на откровенный разговор, чтобы выяснить истинные причины натянутых взаимоотношений.</p> <p>б) Прежде всего попытаюсь разобраться в собственном поведении по отношению к нему.</p> <p>в) Обращусь к нему со словами: “От наших натянутых взаимоотношений страдает дело. Пора договориться, как работать дальше.”</p> <p>г) Обращусь к другим одноклассникам, которые в курсе наших взаимоотношений и могут быть посредниками в их нормализации.</p> <p>б</p>
	<p><i>Кейс-задания</i> <i>Ситуационные задания</i></p>
93	<p>Вы работаете менеджером в средней по размеру фирме. В руководимом вами трудовом коллективе, как вам стало известно, имеется неформальный лидер. Данный работник имеет более продолжительный, чем у вас, опыт работы в данной сфере деятельности, стаж его работы превышает ваш почти в два раза. Кроме того, он умеет выслушать других сотрудников, многие идут к нему за советом, а не к Вам.</p> <p>Вы наметили некоторые преобразования в условиях кризисной ситуации с целью минимизации рисков. Неформальный лидер, как Вам сообщили, против предстоящих перемен.</p> <p>Какую из существующих стратегий поведения в рискованной ситуации вы рекомендуете применить.</p>
94	<p>Выбор индивидуального стиля руководства коллективом - одна из наиболее важных задач для менеджера особенно в кризисных условиях при составлении планов и разработке мероприятий по управлению отдельными видами рисков. Выделяют пять основных стилей руководства: невмешательство, теплая компания, задача, золотая середина, команда.</p> <p>Укажите какой из вариантов будет наиболее актуальным в кризисной ситуации.</p>
95	<p>При приеме на работу Ст. Джобс использовал задачу, по ответу на которую можно было выявить лидерские качества испытуемого в условиях риска.</p> <p>Задача: Вас уменьшили до размеров 5-центовой монеты и бросили в блендер. Ваш вес уменьшился так, что плотность вашего тела осталась прежней. Лезвия начнут вращаться через 30 секунд. ЧТО ВЫ БУДЕТЕ ДЕЛАТЬ?</p> <p>Ответ должен быть одним словом, глаголом.</p>

3.2 Реферат

Шифр и наименование компетенции УК-3 *Способен организовать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели (ИД1УК-3 – Вырабатывает стратегию сотрудничества и на ее основе организует работу команды для достижения поставленной цели; ИД2УК-3 – Планирует командную работу, распределяет поручения и делегирует полномочия членам команды. Организует обсуждение разных идей и мнений, урегулирует разногласия с учетом предвидения результатов личных и коллективных действий)*

Темы реферата

№ задания	Формулировка задания
96	Значение самоменеджмента в профессиональной деятельности управленца
97	Самосовершенствование через самоменеджмент.
98	Самомотивация.
99	Содержание основных функций самоменеджмента
100	Принятие решений по предстоящим делам.
101	Планирование своей деятельности.
102	Коммуникации и восприятие информации.
103	Организация и реализация.

104	Самоконтроль.
105	Управление ресурсом времени.
106	Сущность времени. Понятие ресурса времени.
107	Инвентаризация и анализ временных затрат.
108	Методы управления своим временем.
109	Принципы и приемы организации времени.
110	Управление ресурсом активности и работоспособности
111	Понятие ресурса активности и работоспособности.
112	Методы управления ресурсом активности и работоспособности.
113	Управление деловой карьерой.
114	Управление ресурсом платежеспособности
115	Финансовое планирование жизни.

Шифр и наименование компетенции УК-6 *Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки (ИД1УК-6 – Объективно оценивает свои возможности, ресурсы и их пределы, определяет способы совершенствования собственной и профессиональной деятельности; ИД2УК-6 – Самостоятельно выявляет мотивы и стимулы для саморазвития, определяя реалистические цели профессионального роста, планирует свою профессиональную деятельность)*

Темы реферата

№ задания	Формулировка задания
116	Управление ресурсом образованности
117	Основные причины нерационально потраченного времени.
118	Применение матрицы Эйзенхауэра в самоменеджменте.
119	«Поглотители времени» в аспекте делового этикета.
120	Определение жизненных приоритетов в контексте постановки профессиональных задач.
121	Правила постановки задач.
122	Повышение уровня креативности при решении профессиональных задач.
123	Законы работы мозга
124	Образованность как стратегическое преимущество личности.
125	Факторы, влияющие на работоспособность менеджера.
126	Система планирования работы.
127	Правила личной организованности и самодисциплины.
128	Стадии деловой жизни менеджера.
129	Психологическая подготовка менеджера к работе.
130	Цели самоменеджмента.
131	Факторы, влияющие на управленческую деятельность.
132	Имидж. Его значение для карьерного роста менеджера.
133	Делегирование полномочий. Его основные цели.
134	Влияние личных особенностей на выбор карьеры.
135	Карьера менеджера: сущность и основные этапы.
136	Причины дефицита рабочего времени менеджера.
137	Типичные ошибки менеджеров, ведущие к потерям их времени.
138	Основные правила экономии рабочего времени.
139	Основные требования к составлению плана дел.
140	Технология планирования по методу «Альпы».
141	Технология планирования по методу «Парето».
142	Личная и корпоративная эффективность.
143	Навыки эффективных людей.
144	Стадии работы над навыками.
145	Техника учета времени. Правила хронометража.

3.3 Вопросы для зачета

Шифр и наименование компетенции УК-3 Способен организовать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели (ИД1УК-3 – Вырабатывает стратегию сотрудничества и на ее основе организует работу команды для достижения поставленной цели; ИД2УК-3 – Планирует командную работу, распределяет поручения и делегирует полномочия членам команды. Организует обсуждение разных идей и мнений, урегулирует разногласия с учетом предвидения результатов личных и коллективных действий)

Вопросы для зачета

Номер вопроса	Текст вопроса
146	<p>Сущность самоменеджмента.</p> <p>Ответ</p> <p>Самоменеджмент – это наука о самоуправлении и самоорганизации человека, управления его ресурсами, т. е. умение приобретать, развивать, сберегать, рационально использовать свое время и быть при этом успешным человеком.</p>
147	<p>Содержание основных функций самоменеджмента.</p> <p>Ответ</p> <p>Функции самоменеджмента:</p> <p>постановка целей,</p> <p>разработка планов и альтернативных вариантов своей деятельности,</p> <p>принятие решений по предстоящим делам,</p> <p>составление распорядка дня и организация личного трудового процесса,</p> <p>самоконтроль и контроль итогов (в случае необходимости - корректировка целей),</p> <p>информация и коммуникация (коммуникация как обмен информацией необходимы во всех фазах процесса самоменеджмента).</p>
148	<p>Управление ресурсом времени</p> <p>Ответ</p> <p>Управление временем — наука о методах определения, что для человека важно и на что в первую очередь следует потратить время. Управление временем включает в себя инструменты и методики планирования времени, обычно с целью увеличения эффективности его использования в личных или корпоративных целях. Эти методики представлены в ряде книг, материалах семинаров и курсов. Общими в них являются: список задач (to-dolist); постановка целей; установка приоритетов.</p>
149	<p>Проблемы управления ресурсом времени</p> <p>Ответ</p> <p>Ошибки в распределении времени делятся на три группы: технические; влияние внешних факторов; психологические препятствия. Технические ошибки в тайм-менеджменте — это проблема применяемых методов. Ее решение — заменить методы, которые у вас не работают. Влияние внешних факторов — то, что расположено за пределами вашего контроля. Ваша задача — научиться сводить их к минимуму. Психологические препятствия — ваши негативные убеждения, которые мешают добиваться своих целей и часто становятся причинами прокрастинации.</p>
150	<p>Делегирование полномочий.</p> <p>Ответ</p> <p>Делегирование полномочий – это передача какой-либо задачи, права или обязанности от руководителя другому сотруднику компании. Как правило, ответственность за выполнение тоже перекладывается на него. На начальном этапе босс выступает в роли наставника. Обычно делегирование происходит по принципу «сверху-вниз». Цели делегирования. Главная цель делегирования полномочий в организации – освободить время и снять излишнюю нагрузку с руководителей.</p>
151	<p>Управление ресурсом образованности.</p> <p>Ответ</p> <p>Образованность в постиндустриальном обществе — это способность общаться, учиться, анализировать, прогнозировать, проектировать, выбирать и творить. Уровень профессиональной компетентности ориентирован на определенную сферу трудовой деятельности человека. В условиях всеобщего разделения труда перед каждым человеком когда-то возникает задача выбора профессии. Профессиональная компетентность — сфера специального образования.</p>
152	<p>Лидерство как фактор личностного роста и движущая сила социального и предпринимательского развития.</p> <p>Ответ</p>

	Лидерство- это основа успеха и личного роста. Личностный рост - это процесс становления лидера. Для человека, уже таковым ставшего, - это путь превращения в совершенного лидера и наставника, который пользуется уважением и служит примером для других.
153	Роль лидера в управлении командой. Ответ Роль лидера является ключевой в команде, обладая определенным влиянием, он должен мотивировать деятельность членов группы, обеспечивать внутригрупповое равновесие и удовлетворенность, и в то же время направлять и координировать усилия группы для достижения стоящих перед нею задач. Поэтому компании уделяют много внимания подбору и подготовке лидеров, способствуют повышению их квалификации, проводя различные тренинги и семинары.
154	Организация и планирование работы команды Ответ Организация работы в команде включает: мотивацию деятельности всех ее членов рациональную расстановку и распределение работ между членами команды обеспечение условий, средств, материалов и ресурсов, необходимых для текущей работы команды
155	Личностные качества лидеров. Ответ Личные качества лидера: доброжелательность, тактичность, участливость, честность, порядочность, бдительность, убежденность, внимательность, коммуникабельность, адаптивность.
156	Эффективное построение команды. Ответ Основные неизменные принципы командообразования, как фундамент, на котором строится все здание тимбилдинга: целеполагание, коллективное достижение результата, личная ответственность перед командой, стимуляция, профессиональный рост, креативность, продуктивность.
157	Сплоченность группы. Воздействие лидера на формирование групповой сплоченности. Ответ Групповая сплоченность - это показатель прочности, устойчивости и слаженности работы коллектива. Она основывается на межличностных взаимоотношениях между людьми, которые характеризуются взаимной всесторонней симпатией членов группы и удовлетворенностью членством в ней. Развитие и формирование групповой сплоченности любого коллектива характеризуется сходством представления его членов об действующих нормах, правилах, требованиях и ожидаемого от группы результата работы. Лидер напрямую воздействует на формирование групповой сплоченности.

Шифр и наименование компетенции УК-6 *Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки (ИД1УК-6 – Объективно оценивает свои возможности, ресурсы и их пределы, определяет способы совершенствования собственной и профессиональной деятельности; ИД2УК-6 – Самостоятельно выявляет мотивы и стимулы для саморазвития, определяя реалистические цели профессионального роста, планирует свою профессиональную деятельность)*

Вопросы для зачета

Номер вопроса	Текст вопроса
158	Планирование личного развития. Ответ План личного развития (также известный как план индивидуального развития) — это руководство, помогающее людям определить свои сильные и слабые стороны и области улучшения, а также создать дорожную карту для достижения личных и профессиональных целей. Это инструмент для людей, чтобы планировать свой личный рост и развитие в течение определенного периода времени.
159	Планирование профессионального развития. Ответ Человек проявляет и формирует себя через деятельность, в том числе через профессиональную деятельность. Профессиональное становление - это динамичный многоуровневый процесс, состоящий из четырех основных этапов: формирование профессиональных намерений; профессиональное обучение; этап профессиональной адаптации; частичная или полная реализация личности в профессиональном труде.
160	Тайм-менеджмент

	<p>Ответ</p> <p>Тайм-менеджмент (планирование времени) — это технологии организации и оптимизации времени. Они помогут, если вы постоянно опаздываете, не успеваете выполнить всё задуманное или постоянно откладываете важные дела.</p>
161	<p>Сущность целеполагания</p> <p>Ответ</p> <p>Цель — это осознанное, выраженное в словах предвосхищение будущего результата педагогической деятельности. Цель также понимают и как формальное описание конечного состояния, задаваемого любой системе.</p>
162	<p>Управление стрессом.</p> <p>Ответ</p> <p>Управление стрессом-это широкий спектр техники психотерапии, направленных на контроль уровня стресса человека, особенно хронического стресса, обычно с целью и мотивом улучшения повседневного функционирования.</p>
163	<p>Творческий подход к решению профессиональных задач</p> <p>Ответ</p> <p>Творческий подход (или креативность) — качество, характеризующее человека, способного находить и реализовывать принципиально новые, нестандартные решения, отклоняющиеся от традиционных или принятых схем мышления. Творческий подход подразумевает отказ от стереотипов, гибкость и оригинальность, способность интуитивно почувствовать правильное направление мысли и создавать новое из того, что уже есть, решать проблемы новым неординарным способом, умение генерировать большое количество идей.</p>
164	<p>Значение саморазвития</p> <p>Ответ</p> <p>Саморазвитие – комплексные действия человека, направленные на развитие сильных сторон характера, получение новых знаний, искоренение недостатков, повышение уверенности и самооценки. Потребность в росте есть у каждого. Не у всех хватает сил и терпения заниматься изменением себя, мышления, мировосприятия. Саморазвитие происходит в разных сферах жизни и представляет всестороннюю эволюцию тела, духа, интеллекта.</p>
165	<p>Управление ресурсом активности и работоспособности</p> <p>Ответ</p> <p>Ресурс активности человека — это совокупность характеристик личности и внешних условий, позволяющих человеку производить общественно значимые преобразования в мире на основе присвоения богатств материальной и духовной культуры.</p> <p>Активность человека проявляется в творчестве, волевых актах, общении и т.д. Интегральная характеристика активности личности — активная жизненная позиция человека, выражающаяся в его идейной принципиальности, последовательности в отстаивании своих взглядов, единстве слова и дела.</p> <p>Ресурс работоспособности — это совокупность функциональных возможностей организма человека, необходимая для выполнения конкретной работы.</p>

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

Процедуры оценивания в ходе изучения дисциплины знаний, умений и навыков, характеризующих этапы формирования компетенций, регламентируются положениями:

- П ВГУИТ 2.4.03 Положение о курсовых экзаменах и зачетах;
- П ВГУИТ 4.1.02 Положение о рейтинговой оценке текущей успеваемости, а также методическими указаниями:

Инструменты и технологии корпоративных финансов [ЭИ]: задания самостоятельной работы студентов / Воронеж. гос. ун-т инж. технол.; сост. И. П. Богомолова, Тринеева Л. Т.– Воронеж : ВГУИТ, 2021. – 19 с. <https://education.vsu.ru/>

В методических указаниях указывается порядок проведения оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций, и выставления оценки по дисциплине.

Для оценки знаний, умений, навыков обучающихся по дисциплине применяется рейтинговая система. Итоговая оценка по дисциплине определяется на основании определения среднеарифметического значения баллов по каждому заданию.

5. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания для каждого результата обучения по дисциплине/практике

Результаты обучения по этапам формирования компетенций	Предмет оценки (продукт или процесс)	Показатель оценивания	Критерии оценивания сформированности компетенций	Шкала оценивания	
				Академическая оценка или баллы	Уровень освоения компетенции
Шифр и наименование компетенции УК-3 Способен организовать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели ИД1УК-3 – Вырабатывает стратегию сотрудничества и на ее основе организует работу команды для достижения поставленной цели					
Знать	Типологию и функции лидерства, современные модели лидерства, концепции развития лидерства; современные теории стилей руководства, модели и стратегии управления коллективом, технологии управления результативностью	Результаты тестирования	- даны правильные ответы менее чем на 59,99 % всех тестовых вопросов	Неудовлетворительно	Не освоена (недостаточный)
			- даны правильные ответы на 60-74,99% всех тестовых вопросов	Удовлетворительно;	Освоена (базовый)
			- даны правильные ответы на 75-84,99% всех тестовых вопросов	Хорошо;	Освоена (повышенный)
			- даны правильные ответы на 85-100% всех тестовых вопросов	Отлично	Освоена (повышенный)
		Собеседование Ответы на вопросы	обучающийся обладает системным взглядом на изучаемый объект	Зачтено	Освоена (повышенный)
			обучающийся обладает частичными и разрозненными знаниями, только некоторые из которых может связывать между собой	Не зачтено	Не освоена (недостаточный)
Уметь	Создавать команды, выбирать стратегию сотрудничества и организовать работу команды с учетом поставленной цели, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения; разрабатывать и внедрять систему управления результативностью на основе современных моделей эффективности	Решение практических задач	обучающийся не владеет навыками выполнения заданий; не демонстрирует умений, предусмотренных планируемыми результатами обучения	Неудовлетворительно	Не освоена (недостаточный)
			обучающийся испытывает затруднения при выполнении заданий по алгоритму; демонстрирует минимальный набор умений предусмотренных планируемыми результатами обучения	Удовлетворительно;	Освоена (базовый)
			обучающийся выполняет задания с использованием алгоритма решения, при выполнении допускает незначительные ошибки и неточности, формулирует выводы; демонстрирует умения, предусмотренные планируемыми результатами обучения	Хорошо;	Освоена (повышенный)
			обучающийся выполняет задания, формируя алгоритм решения, при выполнении не допускает ошибок и неточностей, формулирует выводы; демонстрирует умения, предусмотренные планируемыми результатами обучения	Отлично	Освоена (повышенный)
		Реферат	Содержание и состав работы в полной	Зачтено	Освоена (повышенный)

			мере соответствует выбранной теме, заявленная тема раскрыта достаточно полно, использовано достаточное количество научных источников, на них в тексте работы имеются ссылки, не нарушена логичность и последовательность в изложении материала, оформление работы соответствует предъявляемым требованиям		ный)
			Содержание и состав работы не соответствует выбранной теме либо заявленная тема не раскрыта, нарушена логичность и последовательность в изложении материала, отсутствуют ссылки на литературные источники, оформление работы не соответствует предъявляемым требованиям	Не зачтено	Не освоена (недостаточный)
Шифр и наименование компетенции УК-3 Способен организовать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели ИД2УК-3 Планирует командную работу, распределяет поручения и делегирует полномочия членам команды. Организует обсуждение разных идей и мнений, урегулирует разногласия с учетом предвидения результатов личных и коллективных действий					
Знать	признаки команды, стадии жизненного цикла команды, модели эффективных команд, процесс создания и развития команды; процесс делегирования полномочий; процедуру планирования командной работы; современные методы разрешения разногласий и конфликтов в коллективе	Результаты тестирования	- даны правильные ответы менее чем на 59,99 % всех тестовых вопросов	Неудовлетворительно	Не освоена (недостаточный)
			- даны правильные ответы на 60-74,99% всех тестовых вопросов	Удовлетворительно;	Освоена (базовый)
			- даны правильные ответы на 75-84,99% всех тестовых вопросов	Хорошо;	Освоена (повышенный)
			- даны правильные ответы на 85-100% всех тестовых вопросов	Отлично	Освоена (повышенный)
	Собеседование Ответы на вопросы		обучающийся обладает системным взглядом на изучаемый объект	Зачтено	Освоена (повышенный)
			обучающийся обладает частичными и разрозненными знаниями, только некоторые из которых может связывать между собой	Не зачтено	Не освоена (недостаточный)
Уметь	распределять поручения и делегировать полномочия членам команды; организовать обсуждение разных идей и мнений; применять методы разрешения разногласий и конфликтов в коллективе	Решение практических задач	обучающийся не владеет навыками выполнения заданий; не демонстрирует умений, предусмотренных планируемыми результатами обучения	Неудовлетворительно	Не освоена (недостаточный)
			обучающийся испытывает затруднения при выполнении заданий по алгоритму; демонстрирует минимальный набор умений предусмотренных планируемыми результатами обучения	Удовлетворительно;	Освоена (базовый)

	с учетом предвидения результатов личных и коллективных действий; планировать работу команды, распределять поручения и делегировать полномочия членам команды		обучающийся выполняет задания с использованием алгоритма решения, при выполнении допускает незначительные ошибки и неточности, формулирует выводы; демонстрирует умения, предусмотренные планируемыми результатами обучения	Хорошо;	Освоена (повышенный)
			обучающийся выполняет задания, формируя алгоритм решения, при выполнении не допускает ошибок и неточностей, формулирует выводы; демонстрирует умения, предусмотренные планируемыми результатами обучения	Отлично	Освоена (повышенный)
		Реферат	Содержание и состав работы в полной мере соответствует выбранной теме, заявленная тема раскрыта достаточно полно, использовано достаточное количество научных источников, на них в тексте работы имеются ссылки, не нарушена логичность и последовательность в изложении материала, оформление работы соответствует предъявляемым требованиям	Зачтено	Освоена (повышенный)
			Содержание и состав работы не соответствует выбранной теме либо заявленная тема не раскрыта, нарушена логичность и последовательность в изложении материала, отсутствуют ссылки на литературные источники, оформление работы не соответствует предъявляемым требованиям	Не зачтено	Не освоена (недостаточный)
Шифр и наименование компетенции УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки (ИД1УК-6 – Объективно оценивает свои возможности, ресурсы и их пределы, определяет способы совершенствования собственной и профессиональной деятельности)					
Знать	Современные технологии самоменеджмента, включая тайм-менеджмент, управление стрессом, принятие эффективных решений и действия в нестандартных ситуациях, самодиагностику, самореализацию и саморазвитие	Результаты тестирования	- даны правильные ответы менее чем на 59,99 % всех тестовых вопросов	Неудовлетворительно	Не освоена (недостаточный)
			- даны правильные ответы на 60-74,99% всех тестовых вопросов	Удовлетворительно;	Освоена (базовый)
			- даны правильные ответы на 75-84,99% всех тестовых вопросов	Хорошо;	Освоена (повышенный)
			- даны правильные ответы на 85-100% всех тестовых вопросов	Отлично	Освоена (повышенный)
	Собеседование	обучающийся обладает системным взглядом	Зачтено	Освоена (повы-	

		Ответы на вопросы	на изучаемый объект		шенный)
			обучающийся обладает частичными и разрозненными знаниями, только некоторые из которых может связывать между собой	Не зачтено	Не освоена (недостаточный)
Уметь	Проводить анализ использования рабочего времени, планировать рабочий день, неделю и т.д., формулировать, декомпозировать цели и определять приоритеты в работе, использовать матрицы управления временем	Решение практических задач	обучающийся не владеет навыками выполнения заданий; не демонстрирует умений, предусмотренных планируемыми результатами обучения	Неудовлетворительно	Не освоена (недостаточный)
			обучающийся испытывает затруднения при выполнении заданий по алгоритму; демонстрирует минимальный набор умений предусмотренных планируемыми результатами обучения	Удовлетворительно;	Освоена (базовый)
			обучающийся выполняет задания с использованием алгоритма решения, при выполнении допускает незначительные ошибки и неточности, формулирует выводы; демонстрирует умения, предусмотренные планируемыми результатами обучения	Хорошо;	Освоена (повышенный)
			обучающийся выполняет задания, формируя алгоритм решения, при выполнении не допускает ошибок и неточностей, формулирует выводы; демонстрирует умения, предусмотренные планируемыми результатами обучения	Отлично	Освоена (повышенный)
		Реферат	Содержание и состав работы в полной мере соответствует выбранной теме, заявленная тема раскрыта достаточно полно, использовано достаточное количество научных источников, на них в тексте работы имеются ссылки, не нарушена логичность и последовательность в изложении материала, оформление работы соответствует предъявляемым требованиям	Зачтено	Освоена (повышенный)
			Содержание и состав работы не соответствует выбранной теме либо заявленная тема не раскрыта, нарушена логичность и последовательность в изложении материала, отсутствуют ссылки на литературные источники, оформление работы не соответствует предъявляемым требованиям	Не зачтено	Не освоена (недостаточный)

Шифр и наименование компетенции УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенст-

вования на основе самооценки (ИД2УК-6 – Самостоятельно выявляет мотивы и стимулы для саморазвития, определяя реалистические цели профессионального роста, планирует свою профессиональную деятельность)

Знать	Основные теоретические положения о групповых процессах в организациях, культурных, социальных особенностях группового поведения и толерантного восприятия различий; основные подходы к планированию личного развития и самореализации	Результаты тестирования	- даны правильные ответы менее чем на 59,99 % всех тестовых вопросов	Неудовлетворительно	Не освоена (недостаточный)
			- даны правильные ответы на 60-74,99% всех тестовых вопросов	Удовлетворительно;	Освоена (базовый)
			- даны правильные ответы на 75-84,99% всех тестовых вопросов	Хорошо;	Освоена (повышенный)
			- даны правильные ответы на 85-100% всех тестовых вопросов	Отлично	Освоена (повышенный)
	Собеседование Ответы на вопросы	обучающийся обладает системным взглядом на изучаемый объект	Зачтено	Освоена (повышенный)	
обучающийся обладает частичными и разрозненными знаниями, только некоторые из которых может связывать между собой		Не зачтено	Не освоена (недостаточный)		
Уметь	Применять принципы системного мышления, действовать в нестандартных ситуациях и использовать творческий потенциал; определять цели личного развития и планировать его, применять технологии развивающей деятельности	Решение практических задач	обучающийся не владеет навыками выполнения заданий; не демонстрирует умений, предусмотренных планируемыми результатами обучения	Неудовлетворительно	Не освоена (недостаточный)
			обучающийся испытывает затруднения при выполнении заданий по алгоритму; демонстрирует минимальный набор умений предусмотренных планируемыми результатами обучения	Удовлетворительно;	Освоена (базовый)
			обучающийся выполняет задания с использованием алгоритма решения, при выполнении допускает незначительные ошибки и неточности, формулирует выводы; демонстрирует умения, предусмотренные планируемыми результатами обучения	Хорошо;	Освоена (повышенный)
			обучающийся выполняет задания, формируя алгоритм решения, при выполнении не допускает ошибок и неточностей, формулирует выводы; демонстрирует умения, предусмотренные планируемыми результатами обучения	Отлично	Освоена (повышенный)
	Реферат	Содержание и состав работы в полной мере соответствует выбранной теме, заявленная тема раскрыта достаточно полно, использовано достаточное количество научных источников, на них в тексте работы имеются ссылки, не нарушена логичность и последовательность в	Зачтено	Освоена (повышенный)	

			изложении материала, оформление работы соответствует предъявляемым требованиям		
			Содержание и состав работы не соответствует выбранной теме либо заявленная тема не раскрыта, нарушена логичность и последовательность в изложении материала, отсутствуют ссылки на литературные источники, оформление работы не соответствует предъявляемым требованиям	Не зачтено	Не освоена (недостаточный)