

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Ушвицкий Лев Иванович

Должность: и.о. директора Института экономики и управления

Дата подписания: 29.05.2026 12:49:08

Уникальный программный ключ:

46f7031a7046958ffdb4e91f81e17726331d25a8

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования

«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

**УТВЕРЖДАЮ**

директор института экономики  
и управления, доктор  
экономических наук,  
профессор  
Л. И. Ушвицкий

## **ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

### **Технологии личностного и профессионального развития**

Направление подготовки	38.04.04 Государственное и муниципальное управление
Направленность (профиль)	Управление в социальной сфере
Год начала обучения	2026
Форма обучения	очная
Реализуется в семестре	1

## Введение

1. Назначение: Фонд оценочных средств по дисциплине «Технологии личностного и профессионального развития» предназначен для контроля достижения обучающимися требуемых компетенций посредством оценивания полученных ими результатов обучения, соответствующих индикаторам достижения компетенций образовательной программы высшего образования по направлению подготовки 38.04.04 Государственное и муниципальное управление направленность (профиль) «Управление в социальной сфере».

2. ФОС является приложением к рабочей программе дисциплины «Технологии личностного и профессионального развития»

3. Разработчик: Карамышева Д.Б., доцент кафедры государственного, муниципального управления и экономики труда

4. Проведена экспертиза ФОС.

Члены экспертной группы:

Председатель Куш Е. Н. - председатель УМК института экономики и управления.

Члены комиссии:

Пучкова Е. Е. - член УМК института экономики и управления, и.о. замдиректора по учебной работе;

Астахова Е.А. - член УМК института экономики и управления, доцент кафедры государственного, муниципального управления и экономики труда.

Представитель организации-работодателя: Симанкина М.В., заместитель начальника управления по обеспечению проектной деятельности аппарата Правительства Ставропольского края

Экспертное заключение: фонд оценочных средств по дисциплине «Технологии личностного и профессионального развития» рекомендуется для оценки результатов обучения и уровня сформированности компетенций у обучающихся образовательной программы высшего образования по направлению подготовки 38.04.04 Государственное и муниципальное управление направленность (профиль) «Управление в социальной сфере».

19 мая 2026 г.

5. Срок действия ФОС определяется сроком реализации образовательной программы.

# 1. Описание критериев оценивания компетенции на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Компетенция(ии), индикатор(ы)	Уровни сформированности компетенции			
	Минимальный уровень не достигнут (Неудовлетворительно) 2 балла	Минимальный уровень (удовлетворительно) 3 балла	Средний уровень (хорошо) 4 балла	Высокий уровень (отлично) 5 баллов
УК-4. Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия				
<p>Результаты обучения по дисциплине: Формирует эффективную команду УК-4.И-1. Составляет в соответствии с нормами государственного языка РФ и иностранного языка документы (письма, эссе, рефераты и др.) для академического и профессионального взаимодействия УК-4.И-2. Представляет результаты академической и профессиональной деятельности на мероприятиях различного формата, включая международные УК-4.И-3. Принимает участие в академических и профессиональных дискуссиях, в том числе на иностранном(ых) языке(ах)</p>	<p>Не умеет составлять в соответствии с нормами государственного языка РФ и иностранного языка документы (письма, эссе, рефераты и др.) для академического и профессионального взаимодействия; не знает современные коммуникативные технологии, не применяет их на практике.</p>	<p>Не достаточно полно умеет составлять в соответствии с нормами государственного языка РФ и иностранного языка документы (письма, эссе, рефераты и др.) для академического и профессионального взаимодействия; не достаточно полно знает современные коммуникативные технологии, не применяет их на практике. Не достаточно полно применяет знания об использовании коммуникативных технологий, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия</p>	<p>На среднем уровне составляет в соответствии с нормами государственного языка РФ и иностранного языка документы (письма, эссе, рефераты и др.) для академического и профессионального взаимодействия; На среднем уровне выполняет профессиональные обязанности по осуществлению текущей деятельности с учетом навыков коммуникативных технологий</p>	<p>На высоком уровне применяет знания профессиональных обязанности по осуществлению текущей деятельности с учетом навыков коммуникативных технологий</p>
УК-5. Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия				
<p>Результаты обучения по дисциплине: Имеет представление о сущности и принципах анализа разнообразия культур в процессе межкультурного взаимодействия УК-5.И-1. Имеет представление о сущности и принципах анализа</p>	<p>Не знает принципы анализа разнообразия культур в процессе межкультурного взаимодействия, не применяет их на практике.</p>	<p>Не достаточно демонстрирует знание разнообразия культур в процессе межкультурного взаимодействия в управленческой практике с учетом межкультурных различий</p>	<p>На среднем уровне выполняет анализ разнообразия культур в процессе межкультурного взаимодействия с учетом межкультурных различий и демонстрирует способность анализировать и</p>	<p>На высоком уровне выполняет анализ разнообразия культур в процессе межкультурного взаимодействия с учетом навыков делового взаимодействия в управленческой практике с учетом межкультурных различий.</p>

разнообразия культур в процессе межкультурного взаимодействия УК-5.И-2. Демонстрирует способность анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе			учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	
УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки				
Результаты обучения по дисциплине: Определяет стимулы, мотивы и приоритеты собственной профессиональной деятельности и цели карьерного роста УК-6.И-1. Определяет стимулы, мотивы и приоритеты собственной профессиональной деятельности и цели карьерного роста УК-6.И-2. Проводит рефлексию своей деятельности и разрабатывает способы ее совершенствования	Не знает принципы реализации приоритетов собственной деятельности и способы совершенствования на основе самооценки, не применяет их на практике.	Не достаточно знает принципы анализа собственной деятельности и способы совершенствования на основе самооценки в управленческой практике	На среднем уровне демонстрирует знания о стимулах, мотивах и приоритетах собственной профессиональной деятельности и целей карьерного роста.	На высоком уровне определяет стимулы, мотивы и приоритеты собственной профессиональной деятельности и цели карьерного роста оценивает стимулы, мотивы и приоритеты собственной профессиональной деятельности и цели карьерного роста. На высоком уровне умеет проводить рефлексию своей деятельности и разрабатывает способы ее совершенствования успешно применяя их на практике

Промежуточная аттестация проводится в форме зачета (1 семестр).

#### **Описание шкалы оценивания**

Результаты обучения по дисциплине «Технологии личностного и профессионального развития» соотнесенные с индикаторами достижения компетенций УК-4; УК-5; УК-6 оцениваются по пятибалльной системе: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» и «неудовлетворительно».

Для получения зачета необходимо пройти мероприятия текущего контроля успеваемости в семестре на оценку не ниже «удовлетворительно».

Оценивание уровня сформированности компетенции по дисциплине осуществляется на основе «Положения о проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры - в Федеральном государственном автономном образовательном учреждении высшего образования «Северо-Кавказский федеральный университет» в актуальной редакции.

В рамках рейтинговой системы успеваемость студентов по каждой дисциплине оценивается в ходе текущего контроля и промежуточной аттестации. Рейтинговая система

оценки знаний студентов основана на использовании совокупности контрольных мероприятий по проверке пройденного материала (контрольных точек), оптимально расположенных на всем временном интервале изучения дисциплины. Принципы рейтинговой системы оценки знаний студентов основываются на требованиях, описанных в Положении об организации образовательного процесса на основе рейтинговой системы оценки знаний студентов в ФГАОУ ВО «СКФУ».

Рейтинговая система оценки не предусмотрено для студентов, обучающихся на образовательной программе заочной формы обучения и магистратуры.

### **Критерии оценивания компетенций**

Оценка «отлично» выставляется студенту, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с вопросами и другими видами применения знаний, причем не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, использует в ответе материал монографической литературы, правильно обосновывает принятое решение, владеет разносторонними навыками и приемами при ответе на практикоориентированные вопросы, принимает правильные управленческие решения, владеет навыками и приемами решения практических задач, выполняет тестовые задания на 100 процентов. Результаты обучения по дисциплине в рамках освоения компетенций УК-4; УК-5; УК-6 достигнуты на высоком уровне.

Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов, владеет необходимыми навыками и приемами ответов на них, правильно применяет теоретические положения при решении практических задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения, выполняет тестовые задания на 70 процентов. Результаты обучения по дисциплине в рамках освоения УК-4; УК-5; УК-6 достигнуты на хорошем уровне.

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при ответе на вопросы и при выполнении практических заданий и решении кейс-задач, выполняет тестовые задания на 50 процентов. Результаты обучения по дисциплине в рамках освоения компетенций УК-4; УК-5; УК-6 достигнуты на базовом уровне.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если он не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями отвечает на вопросы, допускает существенные ошибки при решении заданий практического уровня, выполняет тестовые задания на 49 процентов и ниже. Результаты обучения по дисциплине в рамках освоения компетенций УК-4; УК-5; УК-6 не достигнуты.

## 2. Оценочные средства для проверки уровня сформированности компетенций

Номер задания	Правильный ответ	Содержание оценочного средства	Компетенция
<b>Семестр 1</b>			
<b>Тестовые задания</b>			
1.	б	Важными инструментами формирования профессионального, компетентного и работоспособного коллектива, позволяющими оценить деловые качества и уровень знаний сотрудников организации являются: а) собеседование и деловая оценка персонала б) аттестация и деловая оценка персонала в) опрос и тестирование г) интервью и деловые игры	УК-4
2.	д	Явной функцией аттестации является: а) придание большего веса принятым ранее кадровым решениям; б) углубление знакомства с подчиненными, их возможностями и способностями; в) эмоциональная разрядка недовольства деятельностью подчиненных; г) придание коллективу дополнительного стимула для улучшения работы; д) установление факта пригодности того или иного человека к определенной социальной роли	УК-4
3.	в	Какой из ниже перечисленных пунктов ограничивает процесс оценки персонала? а) единообразии методов оценки; б) однозначности зависимости между оценкой и деятельностью; в) различие представлений об эффективности оценки; г) необходимость наличия большого числа членов аттестационной комиссии; д) желание большого количества работников пройти процедуру оценки	УК-4
4.	г	Какой из ниже перечисленных пунктов нельзя отнести к факторам, лежащим в основе критериев оценки персонала? а) знания; б) качество выполнения работы; в) способности к руководству; г) возраст работника; д) способность к развитию	УК-4
5.	а	Метод оценки персонала, предполагающий письменный отчет или устное выступление с анализом выполнения плана работы и	УК-4

		личных обязательств, называется: а) самооценка б) интервью в) шкалирование г) парные сравнения	
6.	а	К какой группе требований, предъявляемых руководителю, можно отнести аналитические способности? а) профессиональная компетентность; б) организаторские способности; в) личные качества; г) коммуникативные способности; д) медицинские показания	УК-4
7.	в	Основой для выработки и принятия решения по стимулированию труда персонала является: а) оценка личных и деловых качеств; б) оценка труда; в) оценка результатов труда; г) комплексная оценка качества работы; д) моральный климат в организации	УК-4
8.	д	Явной функцией аттестации является: а) придание большего веса принятым ранее кадровым решениям; б) углубление знакомства с подчиненными, их возможностями и способностями; в) эмоциональная разрядка недовольства деятельностью подчиненных; г) придание коллективу дополнительного стимула для улучшения работы; д) установление факта пригодности того или иного человека к определенной социальной роли.	УК-4
9.	а	Метод, позволяющий выявить наивысшие рейтинги различных сотрудников по тому или иному показателю оценки, через последовательное сравнение сотрудников друг с другом называется методом ... а) попарного сравнения; б) принудительного распределения; в) альтернативных характеристик; г) упорядочения рангов; д) управления по целям.	УК-4
10.	а	Аттестация – это форма оценки человека, которую: а) может дать только другой человек, группа людей; б) можно провести с помощью измерительных приборов; в) можно провести как с помощью измерительных приборов, так и с помощью людей; г) работник проводит самостоятельно; д) может проводить только непосредственный руководитель работника.	УК-4

11.	в	Одна из целей профессиональной реализации: а) понимание своих сильных и слабых профессиональных сторон б) отсутствие стремления занять свое место в служебной иерархии в) стремление занять свое место в служебной иерархии	УК-4
12.	б	Одна из целей профессиональной реализации: а) отсутствие желания быть признанным среди коллег б) желание быть признанным среди коллег в) отсутствие стремления занять свое место в служебной иерархии	УК-4
13.	в	Одна из целей профессиональной реализации: а) отсутствие желания быть признанным среди коллег б) отсутствие понимания своих сильных и слабых профессиональных сторон в) понимание своих сильных и слабых профессиональных сторон	УК-4
14.	г	Определите понятие «Лидер» - это: а: человек, способный использовать все имеющиеся источники власти для превращения созданного для других видения реальности; б: человек, обладающий большой харизмой; в: человек, помогающий людям полностью раскрывать их способности, умеющий создавать идеал и стремиться к нему; г: все ответы верны	УК-4
15.	б	Признаком авторитарного стиля управления является а: использование неформальных коммуникаций б: директивность в: инициатива руководителя г: подчинение коллектива	УК-4
16.	г	Признаком команды является: а: наличие в коллективе от 7 до 10 человек б: группа сотрудников, стремящихся к достижению целей компании; в: группа сотрудников, имеющих общие интересы. г: небольшая группа сотрудников, стремящихся к достижению общей цели;	УК-4
17.	а	Тип управленческой команды определяется: а: особенностями лидера; б: культурой группы; в: типом организационной структуры	УК-4
18.	а	«Порог управляемости» - это: а: численность подчиненных, при которой коллектив выходит из-под контроля; б: минимально допустимое число руководителей в организации; в: коммуникационные преграды между руководителем и подчиненным;	УК-4

		г: необходимые профессиональные знания	
19.	в	Чрезмерное число подчиненных опасно: а: разрастанием бюрократического аппарата; б: дублированием усилий; в: потерей управляемости коллектива; г: все перечисленное.	УК-4
20.	г	Какой личный стиль лидера оказывает наиболее благоприятное влияние на отношения с группой? а: авторитарный б: силовой; в: директивный г: демократический	УК-4
21.	в	К вербальной коммуникации не относится: а: письмо б: говорение в: слушание	УК-4
22.	в	Процесс взаимного общения, когда реплика сменяется ответной фразой и происходит постоянная смена ролей: а: чтение б: монолог в: диалог	УК-4
23.	а	Многоплановый процесс установления и развития контактов между людьми – это процесс: а: общения б: понимания в: восприятия	УК-4
24.	г	К основным составляющим имиджа относятся: а: знание правовой базы, умение одеваться и преподносить информацию б: концентрация, деловитость, инициатива, знание психологии в: знание этикета, иностранных языков, манера одеваться, держаться г: манера одеваться, держаться, говорить, жестикулировать, профессиональная грамотность, эрудиция, деловитость, инициатива	УК-4
25.	б	Проблема имиджа государственной службы заключается в а: восприятии служащего общественностью и руководством б: восприятии государственного служащего не только со стороны общества, но и со стороны его коллег и вышестоящих лиц в: постоянной нестабильности внешней и внутренней среды оказывающих влияние на деятельность служащего	УК-5
26.	в	На каких уровнях проявляется профессиональная культура а: на внешнем-политическом и социально-психологическом уровне б: на уровне отраслевой диверсификации	УК-5

		в: на внешнем и внутреннем уровнях	
27.	а	Что представляют собой артефакты организации а: это видимый, но часто не поддающийся расшифровке уровень созданного в организации физического и социального окружения – внешнее проявление организационной культуры, приносимое из-за пределов организации б: это созданный в организации видимый уровень окружения – внутреннее проявление организационной культуры, приносимое в организацию	УК-5
28.	а	Что представляют собой ценности организации а: это промежуточный, характеризуемый меньшей степенью осознанности, уровень культуры составляющий ценности, нормы, принятые в данном физическом и социальном окружении б: правила формирующие достаточно высокий трудовой и интеллектуальный потенциал, благоприятные условия работы государственного аппарата в: условные нормы и правила поведения в организации	УК-5
29.	б	Что представляют собой убеждения организации а: инструкции по соблюдению норм этики б: невидимый, подсознательный уровень культуры, который объединяет отношение к окружающему миру, восприятие действительности, времени, деятельности и взаимоотношений в: отделы и подразделения с четко декларированными правилами поведения	УК-5
30.	в	На что направлено формирование этики служащих в современных условиях а: социально-экономический кризис б: создание института власти 21 века в: формированием нового облика служащего г: организация устойчивых потоков коммуникации	УК-5
31.	в	Этические и культурные нормы носят а: объектно-предметный характер б: моральный и материальный характер в: субъективно-моральный характер	УК-5
32.	а	Какие проблемы позволяет решить наличие этического кодекса организации а: конфликт интересов и проблему коррупции б правила этикета в: установление манеры общения и дресскод	УК-5
33.	в	Основные показатели оценки этики госслужащих а: честность, вежливость антикоррупционный настрой б: ответственность, справедливость и открытость в: дисциплинированность, честность, ответственность, справедливость и открытость	УК-5
34.	в	Основой обучения критическому мышлению являются три фазы: а) Обучение, воспитание, развитие.	УК-5

		б) Преподавание, учение, деятельность. в) Вызов, осмысление, размышление. г) Определение, активизация, закрепление.	
35.	г	Личность – это совокупность: а) индивидуальных и социальных; б) моральных, профессиональных качеств; в) нравственных, морфологических качеств; г) социальных и личностных качеств, определяющих его общественную сущность качеств; д) личностных и индивидуальных качеств.	УК-6
36.	б	Переживание состояния удовлетворения от реального или мысленного контакта с другим человеком – это: а) притяжение; б) симпатия; в) привязанность; г) привлекательность.	УК-6
37.	б	18. В процессе общения функционирует механизм социализации: а) профессиональный; б) межличностный; в) межнациональный; г) внутри личностный.	УК-6
38.	в	19. Конкретные группы, в которых личность приобщается к системам норм и ценностей, трансляторы социального опыта называются: а) факторами социализации; б) группами социализации; в) институтами социализации.	УК-6
39.	б	Сопереживание, вчувствование, стремление эмоционально откликнуться на проблемы другого человека, называется: а) идентификацией; б) эмпатией; в) рефлексией; г) экстраверсией.	УК-6
40.	а	Реализация потенциала личности: а) самореализация б) самопознание в) самостоятельность	УК-6

41.	б	Самореализация как качество ... – способность найти и исполнять своё жизненное предназначение а) индивида б) личности в) оба варианта верны	УК-6
42.	в	Один из видов самореализации: а) личностно-общественная б) общая в) личностная	УК-6
43.	б	Одна из целей профессиональной реализации: а) отсутствие чувства принадлежности к определенному сообществу людей б) чувство принадлежности к определенному сообществу людей в) жизнь одним днем	УК-6
44.	в	Одна из возможных стратегий своего жизненного пути: а) отсутствие стремления к благополучию и материальному достатку б) безуспешность в покорении «вершин», отсутствие желаний иметь карьерный рост в) успешность в покорении «вершин», карьерный рост	УК-6
<b>Вопросы для собеседования</b>			
45.		Предмет, задачи, основные понятия о профессиональном становлении личности.	УК-4
46.		Основные подходы и авторы изучения проблемы профессионального становления личности.	УК-4
47.		Изменение личности в процессе профессионализации.	УК-4
48.		Стадии профессионального развития личности.	УК-4
49.		Формы самопрезентации: составление резюме и мотивации	УК-4
50.		Навыки профессионально-личностного роста	УК-4
51.		Стратегии профессиональной адаптации.	УК-4
52.		Сравнительный анализ понятий «становление» и «развитие».	УК-4
53.		Современные теории, концепции и модели профессионального становления личности в отечественной психологии.	УК-4
54.		Градации периодов профессионального становления личности.	УК-4
55.		Компоненты профессиональной деятельности.	УК-4
56.		Ресурсность профессионального развития.	УК-4
57.		Понятие о профессиональном саморазвитии.	УК-4
58.		Анализ понятий: саморазвитие, самоактуализация, самоорганизация, самопознание и других.	УК-4
59.		Теории профессионального развития в зарубежной психологии: психодинамическое направление, сценарная теория, концепция профессионального развития Д. Сьюпера, теория профессионального выбора и другие.	УК-4
60.		Профессиональное саморазвитие как процесс изменения компонентов: мотивационно- целевого, когнитивного, эмоционально-волевого, конструктивно-деятельностного, рефлексивного и результативного.	УК-4

61.	Профессиональное саморазвитие в сфере образования.	УК-4
62.	Понятие о профессиональном самосознании.	УК-4
63.	Анализ понятий самосознания, самоизменения, самообогащения, самовоспитания и саморазвития.	УК-4
64.	Проблема профессионального самосознания в отечественной и зарубежной психологии.	УК-4
65.	Профессиональное самосознание в педагогической профессии.	УК-4
66.	Понятие о профессиональном образовании.	УК-4
67.	Профессиональное образование как процесс и как система.	УК-4
68.	Профессиональное образование как процесс учения и обучения, обучаемость и обученность.	УК-4
69.	Концепции и парадигмы развивающего профессионального образования.	УК-4
70.	Стратегии образования: образование как непрерывный процесс развития и становления личности.	УК-4
71.	Общие закономерности проявления кризисов профессионального становления.	УК-4
72.	Факторы, детерминирующие кризисы профессионального развития: объективные и субъективные.	УК-4
73.	Профессиональный тип личности и его проявления вне профессиональной сферы.	УК-4
74.	Особенности профессиональной деформации в образовательной сфере.	УК-4
75.	Психическое выгорание как фактор профессиональной деструкции.	УК-4
76.	Жизненные планы и карьера.	УК-4
77.	Суть категории «карьера».	УК-4
78.	Виды карьеры.	УК-4
79.	Деловая карьера и ее виды.	УК-5
80.	Модели карьерных процессов.	УК-5
81.	Концепции развития и управления карьерой персонала.	УК-5
82.	Управление карьерой с позиций системного подхода.	УК-5
83.	Формирование карьеры и управление карьерой.	УК-5
84.	Государство и общество как субъекты управления карьерными процессами.	УК-5
85.	Организация как субъект управления карьерными процессами.	УК-5
86.	Система профессиональной подготовки в РФ.	УК-5
87.	Системы профессиональной подготовки работников в организации	УК-5
88.	Методики изучения особенностей: нервной системы, восприятия, памяти, внимания, мышления, характера, темперамента, интеллекта, направленности личности.	УК-5
89.	Законы управления собой	УК-5
90.	Как научиться управлять эмоциями	УК-5
91.	Адаптация в коллективе	УК-5
92.	Профессиональная компетентность – залог успеха	УК-5
93.	Личная и корпоративная эффективность.	УК-5
94.	Навыки эффективных людей.	УК-5

95.	Стадии работы над навыками.	УК-5
96.	Борьба с «черными дырами» в рабочем времени.	УК-5
97.	Основные правила экономии рабочего времени.	УК-5
98.	Деловой этикет в работе менеджера.	УК-5
99.	Методика контекстного планирования.	УК-5
100.	Технические средства поддержки планирования	УК-5
101.	Техника долгосрочного планирования.	УК-5
102.	Типы задач в планировании рабочего дня. Алгоритм планирования дня.	УК-5
103.	Прямое планирование с помощью картотек и дневников учета времени.	УК-5
104.	Определение жизненных приоритетов и постановка задач.	УК-5
105.	Карьера менеджера: сущность и основные этапы.	УК-6
106.	Качества и стиль современного руководителя.	УК-6
107.	Построение имиджа успешного предпринимателя.	УК-6
108.	Установки и стереотипы менеджера: позитивные и негативные.	УК-6
109.	Анализ собственной мотивации и характеристик. сущность самоменеджмента.	УК-6
110.	Процесс целеполагания в самоменеджменте.	УК-6
111.	Техники самоменеджмента в «управлении временем»	УК-6
112.	Деятели отечественной научной организации труда: современный подход.	УК-6
113.	Стиль работы и рациональная организация труда.	УК-6
114.	Управление стрессами как элемент рациональной организации собственной трудовой активности.	УК-6
115.	Определение жизненных приоритетов в контексте постановки профессиональных задач.	УК-6
116.	«Поглотители времени» в аспекте делового этикета.	УК-6
117.	Принцип Парето в Тайм-менеджменте.	УК-6
118.	Основные причины нерационально потраченного времени.	УК-6
119.	Цели самоменеджмента.	УК-6
120.	Факторы, влияющие на управленческую деятельность.	УК-6
121.	Психологическая подготовка менеджера к работе.	УК-6
122.	Имидж. Его значение для карьерного роста менеджера.	УК-6
123.	Стадии деловой жизни менеджера.	УК-6
124.	Правила личной организованности и самодисциплины.	УК-6
125.	Система планирования работы.	УК-6
126.	Методы самосовершенствования.	УК-6
127.	Факторы, влияющие на работоспособность менеджера.	УК-6
128.	Способы расслабления и обретения спокойствия.	УК-6

129.		Технология планирования по методу «Альпы».	УК-6
130.		Распорядок жизнедеятельности делового человека.	УК-6
131.		Делегирование полномочий. Его основные цели.	УК-6
132.		Технология поиска жизненных целей.	УК-6
133.		Влияние личных особенностей на выбор карьеры.	УК-6
		<b>Ситуационные задания</b>	
134.		<p>Ситуационная задача 1. Центр профессионального обучения компании «Эрнст энд Янг» в РФ уже более 13 лет является лидером в предоставлении услуг профессионального обучения и повышения квалификации в СНГ. За этот период в Центре прошли обучение более 15 тыс. специалистов ведущих компаний России и других стран СНГ.</p> <p>За три года существования учебно-тренинговый Центр превратился из объединения трех партнеров в мощное учебное заведение, которое реализует более 50 программ профессионального обучения по следующим направлениям: управленческий учет и бюджетирование; внутренний контроль и аудит, управление рисками; финансовое планирование и анализ; оценка бизнеса и корпоративные финансы и т. п. Обучение проводят квалифицированные преподаватели-консультанты, имеющие богатый практический опыт, а также квалификации АССА, МВА.</p> <p>Директор Центра также периодически приглашает преподавателей со стороны, с которыми заключаются разовые контракты. Центр проводит обучение руководителей и специалистов, предлагая различные курсы для всех желающих, а также разрабатывая специальные программы по заказу организаций. На долю последних приходится до 70% объема работ Центра.</p> <p>По мнению директора Центра, тот период развития организации, когда все работники пытались «жить работой», а проблемы друга были для всех близкими, давно закончился. Компания переросла этап неформальной организации и назрела необходимость внедрения более действенных методов оценки работы персонала.</p> <p>Задание.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Постройте «дерево целей» в сфере управления персоналом Центра.</li> <li>2. Предложите директору систему методов оценки работы сотрудников учебного Центра.</li> <li>3. Определите сущность, этапы осуществления и место системы управления персоналом на современном предприятии.</li> </ol>	УК-4
135.		<p>Ситуационная задача 2.</p> <p>Специалисты юридического отдела и отдела градостроительства администрации города не могут прийти к единому мнению по вопросу, требующему совместных усилий. Они приходят к руководителю и описывают ему сложившуюся ситуацию. Начинается длинная дискуссия с убедительными аргументами с обеих сторон. Скоро все участники беседы понимают, что конечной ее целью является не выработка оптимального решения, а отстаивание собственной точки зрения.</p> <p><i>Как в данной ситуации поступить руководителю, чтобы принять правильное решение?</i></p>	УК-4
136.		<p>Ситуационная задача 3.</p> <p>Отдел человеческих ресурсов европейской штаб-квартиры многонациональной корпорации провел анонимный опрос сотрудников с целью выяснения их отношения к процедуре аттестации, проводимой в штаб-квартире по классической схеме - ежегодная аттестационная беседа с руководителем, специальные формы оценки и плана развития, повышения базового оклада в соответствии с аттестационной оценки.</p> <p>Собрать мнения сотрудников было достаточно сложно, поскольку большинство из них проводит значительную часть своего</p>	УК-4

		<p>времени в региональных филиалах и лишь иногда появляются в своем офисе. Всего было собрано 70 из разосланных 154 анкет. Результаты опроса показали следующее:</p> <p>65% сотрудников не удовлетворены аттестацией как методом оценки персонала;</p> <p>50% сотрудников считают, что руководители не могут объективно оценить их работу, поскольку не располагают необходимой для этого информацией;</p> <p>45% сотрудников считают аттестационное собеседование формальным объявлением заранее при снятого решения;</p> <p>12% утверждают, что их руководители вообще не проводят собеседования, а просят подписать заполненную заранее форму;</p> <p>68% сотрудников не чувствуют, что результаты аттестации используются для чего-либо кроме повышения оклада;</p> <p>75% руководителей, проводивших аттестацию, пожаловались на недостаток времени для ее подготовки и проведения;</p> <p>25% руководителей признались, что сталкиваются с трудностями в случаях, когда необходимо критиковать аттестуемых, и регулярно завышают аттестационные оценки.</p> <p>Вопросы для обсуждения.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. О чем свидетельствуют результаты проведенного опроса?</li> <li>2. Обоснуйте, в чем Вы видите основные причины сложившейся ситуации в корпорации.</li> <li>3. Предложите меры по совершенствованию системы оценки персонала штаб-квартиры корпорации.</li> </ol>	
137.		<p>Ситуационная задача 4. Индивидуальный портрет менеджера. В управлении поведением работников в современной компании решающая роль отводится менеджеру. Считается, что на 90% то, как ведут себя сотрудники, зависит от их начальника.</p> <p>Вопросы для обсуждения.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Опишите свой личностный портрет как менеджера.</li> <li>2. Перечислите положительные, на ваш взгляд, собственные личностные качества, которые могут помочь вам в дальнейшей работе менеджера.</li> <li>3. Какие качества, по вашему мнению, вам могут помешать в дальнейшей работе?</li> <li>4. Как вы считаете, можно ли их исправить и каким образом?</li> </ol>	УК-5
138.		<p>Вас недавно назначили руководителем коллектива, в котором вы несколько лет были рядовым сотрудником. На 8.15 вы вызвали к себе в кабинет подчиненного для выяснения причин его частых опозданий на работу, но сами неожиданно опоздали на 15 мин. Подчиненный же пришел вовремя и ждет вас. Как Вы начнете беседу при встрече?</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Независимо от своего опоздания сразу же потребуете его объяснений об опозданиях на работу.</li> <li>2. Извинитесь перед ним и начнете беседу.</li> <li>3. Поздоровайтесь, объясните причину своего опоздания и спросите его: «Как вы думаете, что можно ожидать от руководителя, который так же часто опаздывает, как и вы?»</li> <li>4. Отмените беседу и перенесете ее на другое время.</li> <li>5. Свой вариант.</li> </ol>	УК-5
139.		<p><b>Кейс 2.</b>[Источник <i>Управление человеческими ресурсами: учеб. пособие / Т.В. Алайцева, Е.А. Лапа. – Самара: Изд-во Самарского университета, 2017. – 60 с.</i>]</p> <p>Алексей Кабанов, директор по персоналу торговой фирмы «Сатурн», вернулся с семинара по управлению человеческими ресурсами с целым набором новых идей и энтузиазмом воплотить их в жизнь. Наиболее интересной ему показалась тема</p>	УК-6

	<p>планирования и развития командной работы. Алексей рассказал о ней Генеральному директору компании, объединяющей три крупных магазина в различных районах города. Генеральный директор заинтересовался рассказом Алексея и попросил его подготовить специальное занятие для высших руководителей «Сатурна». Через две недели Алексей провел однодневный семинар с 12 высшими руководителями компании (Генеральный директор принял в последнюю минуту решение не участвовать в семинаре, чтобы «не смущать подчиненных»). Семинар прошел на «ура», руководители были активны, задавали много вопросов и проявили большой интерес к формированию команды.</p> <p>На следующий день Генеральный директор издал приказ, предписывающий всем руководителям «Сатурна» подготовить в течение недели планы построения команды и сдать их директору по персоналу. В назначенный срок Алексей получил только два плана. В течение следующих двух недель еще четыре. Остальные руководители обещали, что «принесут завтра», но ничего не приносили. Однако больше всего Алексея расстроило содержание планов: они были написаны как будто под копирку и содержали один пункт: «Хочу усовершенствовать команду».</p> <p><i>1. В чем причина полученного Алексеем результата?</i></p> <p><i>2. Что делать в сложившейся ситуации?</i></p>	
140.	<p>Виктор – руководитель одного из подразделений благотворительного фонда. Для Вас он больше, чем начальник, поскольку способствовал вашему быстрому продвижению на новом месте работы.</p> <p>Вы часто вместе обедаете и даже играете в футбол. Однажды, говоря об ожидаемом обновлении компьютеров, он упомянул, что компания «Гарант» выделила ему некоторую сумму на «благие цели». Виктор просит забыть об этом.</p> <p>Две недели спустя вы узнаете, что по рекомендации Виктора с этой фирмой были заключены несколько контрактов, несмотря на то, что цена, предложенная другими организациями за те же услуги была ниже и у вас в прошлом были проблемы с надежностью продуктов предоставляемых компанией «Гарант».</p> <p>Расскажите ли Вы основателю фонда о поступке Виктора? Почему?</p>	УК-6

