

Аккредитованное образовательное частное учреждение высшего образования  
«Московский финансово-юридический университет МФЮА»  
Документальная информация о владельце:  
ФИО: Забелин Алексей Григорьевич  
Должность: Ректор  
Дата подписания: 15.09.2023 02:19:19  
Уникальный программный ключ:  
672b4d4e1ca30b0f66ad5b6309d064a94afcfdbc652d927620ac07f8fdabb79  
Рассмотрено и одобрено на заседании  
учебно-методического совета

**УТВЕРЖДАЮ**

Проректор по учебной работе



Н.О. Минькова

личная подпись      инициалы, фамилия

« 13 »      марта      2023 г.

Протокол № 5 от 13.03.2023

Председатель совета



Н.О. Минькова

личная подпись      инициалы, фамилия

д-р экон. наук Федорова Наталья Валентиновна

(уч. звание, степень, ФИО авторов программы)

**Рабочая программа дисциплины (модуля)**

**Самоменеджмент**

(наименование дисциплины (модуля))

Направление подготовки (специальность): 38.03.01 Экономика  
(код, наименование без кавычек)

ОПОП: Экономика и бизнес-планирование  
(наименование)

Форма освоения ОПОП: очная, очно-заочная, заочная  
(очная, очно-заочная, заочная)

Общая трудоемкость: 3 (з.е.)

Всего учебных часов: 108 (ак. час.)

Формы промежуточной аттестации	СЕМЕСТР		
	очная	очно-заочная	заочная
Дифференцированный зачет	5	6	6

Москва 2023 г.

Год начала подготовки студентов - 2023

## 1. Цель и задачи освоения дисциплины

Цель освоения дисциплины	формирование компетенций студентов , позволяющих им успешно применять знания, навыки и умения в области практического усвоения навыков самоменеджмента , методов и приемов управления личной карьерой, изучения методов и навыков повышения и сохранения своей работоспособности для решения профессиональных задач повышения эффективности деятельности организации в сфере экономики предприятия (организации)
Задачи дисциплины	<ul style="list-style-type: none"> <li>-получение теоретических знаний о сущности, содержании, актуальности, логике и методах навыков самоменеджмента;</li> <li>-выработка у студентов практических навыков по разработки и реализации комплекса мероприятий по применению методов построения личной карьеры в организациях , необходимых им для решения профессиональных задач в сфере экономики предприятия (организации);</li> <li>-формирование у студентов четкого понимания степени профессиональной, моральной и этической ответственности за свои управленческие решения и действия в сфере экономики предприятия (организации).</li> <li>-изучение роли социализации, профориентации и профессионализации персонала в процессе управления профессиональной карьерой;</li> <li>приобретение знаний в области анализа и применения методов управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом;</li> </ul>

## 2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Блок 1 «Дисциплины (модули)»	
Дисциплины и практики, знания и умения по которым необходимы как "входные" при изучении данной дисциплины	Менеджмент Основы предпринимательской деятельности Правоведение Экономика предприятий и организаций Экономическая теория
Дисциплины, практики, ГИА, для которых изучение данной дисциплины необходимо как предшествующее	Методы принятия управленческих решений Основы научных исследований Управление качеством

## 3. Требования к результатам освоения дисциплины

**Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины.  
Степень сформированности компетенций**

Индикатор	Название	Планируемые результаты обучения	ФОС
УК3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде			
УК-3.1	Знать: основные приемы и нормы социального взаимодействия; основные понятия и методы конфликтологии, технологии межличностной и групповой коммуникации в деловом взаимодействии	обладает знанием основных приемов и нормы социального взаимодействия; знанием основных понятий и методов конфликтологии, технологии межличностной и групповой коммуникации в деловом взаимодействии, которые необходимы для осуществления самоменеджмента специалиста по экономике предприятия (организации)	Тест

УК-3.2	Уметь: устанавливать и поддерживать контакты, обеспечивающие успешную работу в коллективе; применять основные методы и нормы социального взаимодействия для реализации своей роли и взаимодействия внутри команды	обладает умением устанавливать и поддерживать контакты, обеспечивающие успешную работу в коллективе; умением применять основные методы и нормы социального взаимодействия для реализации своей роли и взаимодействия внутри команды, которые необходимы для осуществления самоменеджмента специалиста по экономике предприятия (организации)	Выполнение реферата
УК-3.3	Владеть: простейшими методами и приемами социального взаимодействия и работы в команде	владеет простейшими методами и приемами социального взаимодействия и работы в команде, которые необходимы для осуществления самоменеджмента специалиста по экономике предприятия (организации)	Кейс
УК6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни			
УК-6.1	Знать: основные приемы эффективного управления собственным временем; основные методики самоконтроля, саморазвития и самообразования на протяжении всей жизни	обладает знанием основных приемов эффективного управления собственным временем; знанием основных методик самоконтроля, саморазвития и самообразования на протяжении всей жизни, которые необходимы для осуществления самоменеджмента специалиста по экономике предприятия (организации)	Тест
УК-6.2	Уметь: эффективно планировать и контролировать собственное время; использовать методы саморегуляции, саморазвития и самообучения	обладает умением эффективно планировать и контролировать собственное время; использовать методы саморегуляции, саморазвития и самообучения, которые необходимы для осуществления самоменеджмента специалиста по экономике предприятия (организации)	Выполнение реферата
УК-6.3	Владеть: методами управления собственным временем; технологиями приобретения, использования и обновления социокультурных и профессиональных знаний, умений, и навыков; методиками саморазвития и самообразования в течение всей жизни	владеет навыками применения методов управления собственным временем и технологий приобретения, использования и обновления социокультурных и профессиональных знаний и умений; навыками применения методик саморазвития и самообразования в течение всей жизни, которые необходимы для осуществления самоменеджмента специалиста по экономике предприятия (организации)	Кейс
ПК5 Способен оценивать трудовые ресурсы необходимые для реализации управленческих решений			

ПК-5.1	Знать: основы теории конфликтов, способы оценки трудовых ресурсов	обладает знанием методов, способов и технологий планирования кадровой работы и определения потребности в трудовых ресурсах; знанием форм и методов управления персоналом; знанием технологий и алгоритмов оценки трудовых ресурсов для обоснования и принятия решений по управлению персоналом; знанием методов и способов управления конфликтами в работе с персоналом	Тест
ПК-5.2	Уметь: оценивать трудовые ресурсы	обладает умением применять методы, способы и технологии планирования кадровой работы и определения потребности в трудовых ресурсах; умением использовать различные формы и методы управления персоналом; умением применять технологии и алгоритмы оценки трудовых ресурсов для обоснования и принятия решений по управлению персоналом; умением применять методы и способы управления конфликтами в работе с персоналом	Выполнение реферата
ПК-5.3	Владеть: навыками урегулирования конфликтных ситуаций и оценки трудовых ресурсов	владеет навыками применения методов, способов и технологий планирования кадровой работы и определения потребности в трудовых ресурсах; навыками использования различных форм и методов управления персоналом; навыками применения технологий и алгоритмов оценки трудовых ресурсов для обоснования и принятия решений по управлению персоналом; навыками применения методов и способов управления конфликтами в работе с персоналом	Кейс

#### 4. Структура и содержание дисциплины

##### Тематический план дисциплины

№	Название темы	Содержание	Литература	Индикаторы
1.	Методологические подходы к самоменеджменту	Современные научные взгляды на сущность самоменеджмента. Концептуальный подход к самоменеджменту Л. Зайверта. Концепция личностных ограничений М. Вудкока и Д. Френсиса. Критерии эффективного самоменеджмента.	9.1.1, 9.2.1, 9.1.2, 9.2.2, 9.1.3	УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3 УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3
2.	Определение ценностных ориентиров личности	Жизненная позиция личности: активная, проактивная, реактивная, пассивная. Ключевые принципы определения личностных целей менеджера. Общие ограничения при выборе целей. Профессиональный и должностной рост. Планирование деловой карьеры менеджера.	9.1.1, 9.2.1, 9.1.2, 9.2.2, 9.1.3	УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3 УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3

3.	Планирование личной работы менеджера	Целевое планирование работы менеджера. Методы планирования личной деятельности менеджера. Основные формы перспективного и оперативного планирования личной работы менеджера. Традиционные и компьютерные средства планирования личной работы менеджера.	9.1.1, 9.2.1, 9.1.2, 9.2.2, 9.1.3	УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3 УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3
4.	Особенности управленческого труда менеджера	Основные виды распределения и кооперации управленческой деятельности. Рациональное распределение функций между руководителем и работниками аппарата управления. Принципы сочетания централизации и децентрализации управления. Распределение функций между менеджером и подчиненными. Распределение функций между членами общего руководства. Соблюдение субординации. Проектирование состава структурных единиц. Делегирование полномочий. Основные препятствия делегированию. Распределение заданий. Ключевые принципы предписывающей деятельности. Техника и формы передачи распоряжений.	9.1.1, 9.2.1, 9.1.2, 9.2.2, 9.1.3	УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3 УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3 ПК-5.1 ПК-5.2 ПК-5.3
5.	Методология распределения и нормирования управленческого труда	Порядок расчета нормативов трудоемкости управления. Оценка уровня организации труда и его эффективности. Методы нормирования управленческой деятельности. Особенности времени как ресурса. Тайм-менеджмент.	9.1.1, 9.2.1, 9.1.2, 9.2.2, 9.1.3	УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3 УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3 ПК-5.1 ПК-5.2 ПК-5.3
6.	Рациональная работа менеджера	Управление потоком посетителей, техника их приема, особенности приема по личным вопросам. Рационализация телефонных разговоров. Технология проведения совещаний и собраний. Целевая установка выступления. Структура и содержание выступления. Выбор форм визуализации текста выступления. Техника презентации. Начало и кульминация презентации. Критические моменты во время выступления. Основные функции и этапы подготовки и проведения переговоров. Принципы ораторского искусства.	9.1.1, 9.2.1, 9.1.2, 9.2.2, 9.1.3	УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3 УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3 ПК-5.1 ПК-5.2 ПК-5.3
7.	Организация деятельности менеджера	Объективные основы возникновения и развития управленческого труда. Сущность, принципы и основные направления научной организации труда. Основные требования к организации рабочего места менеджера. Методы и средства рациональной обработки текстовых материалов. Совершенствование методики чтения.	9.1.1, 9.2.1, 9.1.2, 9.2.2, 9.1.3	УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3 УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3 ПК-5.1 ПК-5.2 ПК-5.3

8.	Самотивирование и самоконтроль менеджера	Развитие инициативности, энергичности, стрессоустойчивости, умения владеть ситуацией. Развитие умения стимулировать и приказывать, критиковать людей. Разработка системы мотивации по КРІ –ключевой показатель эффективности. Конфликты в деятельности менеджера: сущность и виды. Закономерности взаимоотношений и поведения людей в конфликтных ситуациях. Методы и приемы преодоления конфликтных ситуаций. Стратегия и тактика взаимодействия в конфликтных ситуациях.	9.1.1, 9.2.1, 9.1.2, 9.2.2, 9.1.3	УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3 УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3
9.	Формирование качеств эффективного менеджера	Развитие менеджера как личности. Факторы влияния социального окружения на формирование профессионально-важных качеств менеджера. Психологические особенности стилей управления. Индивидуальный стиль управления. Авторитет руководителя: субъективная и объективная значимость. Харизматичная власть руководителя. Развитие харизматичных способностей личности. Внутрличностные проблемы лидера. Ответственность лидера. Формирование профессионально-деловых качеств менеджера. Развитие административно-организационных качеств менеджера. Развитие социально-психологических качеств менеджера. Развитие моральных качеств менеджера.	9.1.1, 9.2.1, 9.1.2, 9.2.2, 9.1.3	УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3 УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3 ПК-5.1 ПК-5.2 ПК-5.3
10.	Развитие менеджерского потенциала	Сущность и направления развития менеджерского потенциала. Творческий потенциал личности. Типы творческой личности. Процесс самореализации личности в predetermined видах творческой деятельности. Барьеры относительно развития творческого потенциала менеджера. Характеристика руководителя с творческим подходом к выполнению должностных обязанностей. Творческое решение управленческих проблем.	9.1.1, 9.2.1, 9.1.2, 9.2.2, 9.1.3	УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3 УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3 ПК-5.1 ПК-5.2 ПК-5.3
11.	Оценивание управленческой деятельности и самооценка менеджера	Понятие «оценивание» и «самооценка» деятельности менеджера. Формы и методы оценки профессиональных достижений менеджера. Количественные и качественные методы оценки деятельности менеджера	9.1.1, 9.2.1, 9.1.2, 9.2.2, 9.1.3	УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3 УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3 ПК-5.1 ПК-5.2 ПК-5.3

**Распределение бюджета времени по видам занятий с учетом формы обучения**

**Форма обучения: очная, 5 семестр**

№	Контактная	Аудиторные учебные занятия		Самостоятельная

	работа	Аудиторные учебные занятия			работа
		занятия лекционного типа	лабораторные работы	практические занятия	
1.	4	1	0	3	5
2.	5	1	0	4	5
3.	5	2	0	3	5
4.	5	2	0	3	5
5.	6	2	0	4	5
6.	6	2	0	4	5
8.	5	2	0	3	5
9.	6	2	0	4	5
10.	5	2	0	3	5
11.	5	2	0	3	5
	Промежуточная аттестация				
	2	0	0	0	4
	Консультации				
	0	0	0	0	0
Итого	54	18	0	34	54

**Форма обучения: очно-заочная, 6 семестр**

№	Контактная работа	Аудиторные учебные занятия			Самостоятельная работа
		занятия лекционного типа	лабораторные работы	практические занятия	
1.	3	1	0	2	6
2.	3	1	0	2	6
3.	3	2	0	1	7
4.	3	2	0	1	6
5.	4	2	0	2	6
6.	3	2	0	1	6
7.	3	2	0	1	7
8.	3	1	0	2	6
9.	3	1	0	2	6
10.	3	2	0	1	6
11.	3	2	0	1	6
	Промежуточная аттестация				
	2	0	0	0	4
	Консультации				
	0	0	0	0	0
Итого	36	18	0	16	72

**Форма обучения: заочная, 6 семестр**

№	Контактная работа	Аудиторные учебные занятия			Самостоятельная работа
		занятия лекционного типа	лабораторные работы	практические занятия	
1.	0	0	0	0	9
2.	1	1	0	0	8

3.	0	0	0	0	8
4.	1	1	0	0	8
5.	2	1	0	1	8
6.	1	0	0	1	8
7.	1	1	0	0	8
8.	1	0	0	1	8
9.	0	0	0	0	9
10.	1	0	0	1	9
11.	0	0	0	0	11
	Промежуточная аттестация				
	2	0	0	0	4
	Консультации				
	0	0	0	0	0
Итого	10	4	0	4	98

## 5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

В процессе освоения дисциплины обучающемуся необходимо посетить все виды занятий, предусмотренные рабочей программой дисциплины и выполнить контрольные задания, предлагаемые преподавателем для успешного освоения дисциплины. Также следует изучить рабочую программу дисциплины, в которой определены цели и задачи дисциплины, компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины и планируемые результаты обучения. Рассмотреть содержание тем дисциплины; взаимосвязь тем лекций и практических занятий; бюджет времени по видам занятий; оценочные средства для текущей и промежуточной аттестации; критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины. Ознакомиться с методическими материалами, программно-информационным и материально техническим обеспечением дисциплины.

### Работа на лекции

Лекционные занятия включают изложение, обсуждение и разъяснение основных направлений и вопросов изучаемой дисциплины, знание которых необходимо в ходе реализации всех остальных видов занятий и в самостоятельной работе обучающегося. На лекциях обучающиеся получают самые необходимые знания по изучаемой проблеме. Непременным условием для глубокого и прочного усвоения учебного материала является умение обучающихся сосредоточенно слушать лекции, активно, творчески воспринимать излагаемые сведения. Внимательное слушание лекций предполагает интенсивную умственную деятельность обучающегося. Краткие записи лекций, конспектирование их помогает усвоить материал. Конспект является полезным тогда, когда записано самое существенное, основное. Запись лекций рекомендуется вести по возможности собственными формулировками. Желательно запись осуществлять на одной странице, а следующую оставлять для проработки учебного материала самостоятельно в домашних условиях. Конспект лучше подразделять на пункты, параграфы, соблюдая красную строку. Принципиальные места, определения, формулы следует сопровождать замечаниями. Работая над конспектом лекций, всегда следует использовать не только основную литературу, но и ту литературу, которую дополнительно рекомендовал лектор.

### Практические занятия

Подготовку к практическому занятию следует начинать с ознакомления с лекционным материалом, с изучения плана практических занятий. Определившись с проблемой, следует обратиться к рекомендуемой литературе. Владение понятийным аппаратом изучаемого курса является необходимым, поэтому готовясь к практическим занятиям, обучающемуся следует активно пользоваться справочной литературой: энциклопедиями, словарями и др. В ходе проведения практических занятий, материал, излагаемый на лекциях, закрепляется, расширяется и дополняется при подготовке сообщений, рефератов, выполнении тестовых работ. Степень освоения каждой темы определяется преподавателем в ходе обсуждения ответов обучающихся.

### Самостоятельная работа



Обучающийся в процессе обучения должен не только освоить учебную программу, но и приобрести навыки самостоятельной работы. Самостоятельная работа обучающихся играет важную роль в воспитании сознательного отношения самих обучающихся к овладению теоретическими и практическими знаниями, привитии им привычки к направленному интеллектуальному труду. Самостоятельная работа проводится с целью углубления знаний по дисциплине. Материал, законспектированный на лекциях, необходимо регулярно дополнять сведениями из литературных источников, представленных в рабочей программе. Изучение литературы следует начинать с освоения соответствующих разделов дисциплины в учебниках, затем ознакомиться с монографиями или статьями по той тематике, которую изучает обучающийся, и после этого – с брошюрами и статьями, содержащими материал, дающий углубленное представление о тех или иных аспектах рассматриваемой проблемы. Для расширения знаний по дисциплине обучающемуся необходимо использовать Интернет-ресурсы и специализированные базы данных: проводить поиск в различных системах и использовать материалы сайтов, рекомендованных преподавателем на лекционных занятиях.

Подготовка к сессии

Основными ориентирами при подготовке к промежуточной аттестации по дисциплине являются конспект лекций и перечень рекомендуемой литературы. При подготовке к сессии обучающемуся следует так организовать учебную работу, чтобы перед первым днем начала сессии были сданы и защищены все практические работы. Основное в подготовке к сессии – это повторение всего материала курса, по которому необходимо пройти аттестацию. При подготовке к сессии следует весь объем работы распределять равномерно по дням, отведенным для подготовки, контролировать каждый день выполнения работы.

## **6. Фонды оценочных средств для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации и самоконтроля по итогам освоения дисциплины**

Технология оценивания компетенций фондами оценочных средств:

- формирование критериев оценивания компетенций;
- ознакомление обучающихся в ЭИОС с критериями оценивания конкретных типов оценочных средств;
- оценивание компетенций студентов с помощью оценочных средств;
- публикация результатов освоения ОПОП в личном кабинете в ЭИОС обучающегося;

### **Тест для формирования «ПК-5.1»**

Вопрос №1 .

Квалифицированный персонал набирать труднее, чем неквалифицированный. В первую очередь, это связано с

*Варианты ответов:*

1. привычкой тех, кто работает;
2. приемом по рекомендательным письмам;
3. требованием со стороны самой работы;
4. недостаточной практикой набора.

Вопрос №2 .

Как добиться увеличения предложения работников в организации (привести численность в соответствие с ее реальными потребностями), не прибегая к дополнительному найму со стороны:

*Тип ответа:* Многие из многих

*Варианты ответов:*

1. использовать переработки рабочего времени;
2. использовать лизинг рабочей силы;
3. использовать гибкое рабочее время;
4. использовать контракты на конкретную работу.

Вопрос №3 .

Стиль управления персоналом, который имеет такие характеристики: «единоличное выявление воли при наличии управленческих функций руководителя; формирование руководителем строгого морально-психологического климата в коллективе», носит название:

*Варианты ответов:*

1. авторитарный;
2. автономный;
3. консультативный

Вопрос №4 .

\_\_\_\_\_ цели кадровой политики – цели, которые заключаются в улучшении материального и нематериального положения работников предприятия.

*Варианты ответов:*

1. Социальные
2. Тактические
3. Экономические

Вопрос №5 .

Формирование стратегии \_\_\_\_\_ — способ, предполагающий что каждое подразделение разрабатывает собственную стратегию и планы мероприятий, которые интегрируются в единый план организации.

*Варианты ответов:*

1. фокусирования
2. «снизу-вверх»
3. роста

#### **Критерии оценки выполнения задания**

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно	от 0% до 30% правильных ответов из общего числа тестовых заданий
Удовлетворительно	от 31% до 50% правильных ответов из общего числа тестовых заданий
Хорошо	от 51% до 80% правильных ответов из общего числа тестовых заданий
Отлично	от 81% до 100% правильных ответов из общего числа тестовых заданий

#### **Выполнение реферата для формирования «ПК-5.2»**

1. Разработка оперативного плана работы с персоналом.
2. Совершенствование планирования и прогнозирования потребности в персонале.
3. Совершенствование системы набора персонала на предприятии.
4. Совершенствование системы отбора и приема персонала на предприятии.
5. Организация процесса подбора и расстановки персонала.
6. Организация процесса деловой оценки персонала.
7. Организация управления ориентацией и адаптацией персонала.
8. Совершенствование организации и нормирования труда персонала.
9. Организация процессов высвобождения персонала.
10. Организация системы развития персонала.

#### **Критерии оценки выполнения задания**

Оценка	Критерии оценивания
--------	---------------------

Неудовлетворительно	Обучающийся не раскрыл материал по теме задания или материал раскрыт поверхностно, излагаемый материал не систематизирован, выводы недостаточно аргументированы, обучающийся не высказывал своего мнения, не проявил способность к анализу, имеются смысловые и речевые ошибки в реферате
Удовлетворительно	Обучающийся демонстрирует логичность и доказательность изложения материала по теме задания, но допускает отдельные неточности при использовании ключевых понятий. Обучающийся не продемонстрировал способность к научному анализу, не высказывал в работе своего мнения, допустил ошибки в логическом обосновании своего ответа
Хорошо	Реферат написан грамотным научным языком, имеет чёткую структуру и логику изложения, точка зрения обучающегося обоснована, в работе присутствуют ссылки на научные источники, мнения известных учёных в данной области
Отлично	Реферат написан грамотным научным языком, имеет чёткую структуру и логику изложения, точка зрения обучающегося обоснована, при разработке реферата использовано не менее 5-8 научных источников. В работе выдвигаются новые идеи и трактовки, демонстрируется способность обучающегося анализировать материал, выражается его мнение по проблеме

### Выполнение реферата для формирования «ПК-5.2»

1. Разработка стратегического плана работы с персоналом предприятия.
2. Разработка оперативного плана работы с персоналом.
3. Совершенствование планирования и прогнозирования потребности в персонале.
4. Совершенствование системы набора персонала на предприятии.
5. Совершенствование системы отбора и приема персонала на предприятии.
6. Организация процесса подбора и расстановки персонала.
7. Организация процесса деловой оценки персонала.
8. Организация управления ориентацией и адаптацией персонала.
9. Совершенствование организации и нормирования труда персонала.
10. Организация процессов высвобождения персонала.
11. Организация системы развития персонала плана работы с персоналом на предприятии.
12. Разработка организационного плана развития системы управления персоналом на предприятии.
13. Формирование целей развития системы управления персоналом на предприятии.
14. Формирование функций системы управления персоналом на предприятии.
15. Разработка организационной структуры системы управления персоналом.
16. Проектирование взаимосвязей кадровой службы в оргструктуре организации.
17. Совершенствование нормативно-методического и правового обеспечения системы управления персоналом на предприятии.
18. Совершенствование регламентации труда персонала.
19. Совершенствование технологии выработки управленческих решений по управлению персоналом.
20. Совершенствование стратегического управления персоналом на предприятии.

### Критерии оценки выполнения задания

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно	Обучающийся не раскрыл материал по теме задания или материал раскрыт поверхностно, излагаемый материал не систематизирован, выводы недостаточно аргументированы, обучающийся не высказывал своего мнения, не проявил способность к анализу, имеются смысловые и речевые ошибки в реферате

Удовлетворительно	Обучающийся демонстрирует логичность и доказательность изложения материала по теме задания, но допускает отдельные неточности при использовании ключевых понятий. Обучающийся не продемонстрировал способность к научному анализу, не высказывал в работе своего мнения, допустил ошибки в логическом обосновании своего ответа
Хорошо	Реферат написан грамотным научным языком, имеет чёткую структуру и логику изложения, точка зрения обучающегося обоснована, в работе присутствуют ссылки на научные источники, мнения известных учёных в данной области
Отлично	Реферат написан грамотным научным языком, имеет чёткую структуру и логику изложения, точка зрения обучающегося обоснована, при разработке реферата использовано не менее 5-8 научных источников. В работе выдвигаются новые идеи и трактовки, демонстрируется способность обучающегося анализировать материал, выражается его мнение по проблеме

### Кейс для формирования «ПК-5.3»

Александр Чесноков, генеральный директор Международного центра по обучению управлению, обратился в консультационную компанию, специализирующуюся в области управления персоналом. Руководимый им центр перерос, по мнению Александра, границы, неформальной организации и нуждается в формальных системах управления, прежде всего, системе оценки персонала. За три года своего существования Центр превратился из объединения троих бывших коллег консультационной компании в мощное учебное заведение, реализующее десятки программ профессионального обучения. В Центре работает 15 штатных инструкторов, 5 технических сотрудников. Александр также периодически приглашает специалистов со стороны, с которыми заключаются разовые контракты. Центр специализируется в области обучения руководителей, специалистов по финансам, бухгалтерскому учету и стратегическому управлению, предлагая общие программы для всех желающих, а также разрабатывая специальные программы по заказу организаций. На долю последних приходится до 70% объема работ Центра. По мнению Александра, начальный период «компания-семья», когда каждый старался изо всех сил, завершился, и Центр нуждается в формальной системе оценки работы каждого из сотрудников.

Вопросы:

Какую систему оценки вы бы предложили Александру?

### Критерии оценки выполнения задания

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно	Кейс-задание не выполнено, или выполнено менее чем на треть. Отсутствует детализация при анализе кейса, изложение устное или письменное не структурировано. Если решение и обозначено в выступлении или письменном ответе, то оно не является решением проблемы, которая заложена в кейсе
Удовлетворительно	Кейс-задание выполнено более чем на 2/3, но решение раскрывается расплывчато, обучающийся не может четко аргументировать сделанный выбор, показывает явный недостаток теоретических знаний. Выводы слабые, свидетельствуют о недостаточном анализе фактов, в основе решения может иметь место интерпретация фактов или предположения. Собственная точка зрения на причины возникновения проблемы не обоснована или отсутствует. При устной презентации на вопросы отвечает с трудом или не отвечает совсем. В случае письменного ответа по кейсу не сделан его детальный анализ, количество представленных возможных вариантов решения – 1-2, отсутствует четкая аргументация окончательного выбора решения

Хорошо	Кейс-задание выполнено полностью, но обучающийся не приводит полную четкую аргументацию выбранного решения. Имеет место излишнее теоретизирование, или наоборот, теоретическое обоснование ограничено, имеется собственная точка зрения на проблемы, но не все причины ее возникновения установлены. При устной презентации на дополнительные вопросы выступающий отвечает с некоторым затруднением. При письменном ответе по выполнению кейс-задания сделан не полный анализ кейса, без учета ряда фактов, выявлены не все возможные проблемы, для решения могла быть выбрана второстепенная, а не главная проблема, количество представленных возможных вариантов решения – 2-3, затруднена четкая аргументация окончательного выбора одного из альтернативных решений
Отлично	Кейс-задание выполнено полностью, обучающийся приводит полную четкую аргументацию выбранного решения на основе качественно сделанного анализа. Демонстрируются хорошие теоретические знания, имеется собственная обоснованная точка зрения на проблему и причины ее возникновения. В случае ряда выявленных проблем четко определяет их иерархию. При устной презентации уверенно и быстро отвечает на заданные вопросы, выступление сопровождается приемами визуализации. В случае письменного ответа по выполнению кейс-задания сделан структурированный и детализированный анализ кейса, представлены возможные варианты решения (3-5), четко и аргументировано обоснован окончательный выбор одного из альтернативных решений

### **Кейс для формирования «ПК-5.3»**

Денис Ковальчук является Генеральным, директором, и владельцем компании «Ника», занимающейся импортом и оптовой торговлей компьютерной техникой на северо-западе России. В компании работают два специалиста по закупке компьютеров за рубежом, получающие должностные оклады и месячные премии в размере до 40% оклада (решение о выплате премий принимает Генеральный директор), и пять коммерческих агентов, занятых продажами на внутреннем рынке и получающих комиссионные в размере 10% от суммы продаж. Цены на реализуемые компьютеры устанавливает так же Генеральный директор. Анализ финансовых результатов за последние шесть месяцев показал Денису, что прибыльность компании стала сокращаться, несмотря на постоянный рост объемов реализации и сохранение товарных запасов на одном уровне, и что, кроме того, увеличились сроки сбора дебиторской задолженности. Специалисты по закупкам в течение всех шести месяцев получали 40%-ную премию, однако их вознаграждение составляло только 40% от среднего дохода коммерческого агента.

Вопросы:

Какую систему вознаграждения вы бы предложили для «Ники»?

### **Критерии оценки выполнения задания**

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно	Кейс-задание не выполнено, или выполнено менее чем на треть. Отсутствует детализация при анализе кейса, изложение устное или письменное не структурировано. Если решение и обозначено в выступлении или письменном ответе, то оно не является решением проблемы, которая заложена в кейсе

Удовлетворительно	Кейс-задание выполнено более чем на 2/3, но решение раскрывается расплывчато, обучающийся не может четко аргументировать сделанный выбор, показывает явный недостаток теоретических знаний. Выводы слабые, свидетельствуют о недостаточном анализе фактов, в основе решения может иметь место интерпретация фактов или предположения. Собственная точка зрения на причины возникновения проблемы не обоснована или отсутствует. При устной презентации на вопросы отвечает с трудом или не отвечает совсем. В случае письменного ответа по кейсу не сделан его детальный анализ, количество представленных возможных вариантов решения – 1-2, отсутствует четкая аргументация окончательного выбора решения
Хорошо	Кейс-задание выполнено полностью, но обучающийся не приводит полную четкую аргументацию выбранного решения. Имеет место излишнее теоретизирование, или наоборот, теоретическое обоснование ограничено, имеется собственная точка зрения на проблемы, но не все причины ее возникновения установлены. При устной презентации на дополнительные вопросы выступающий отвечает с некоторым затруднением. При письменном ответе по выполнению кейс-задания сделан не полный анализ кейса, без учета ряда фактов, выявлены не все возможные проблемы, для решения могла быть выбрана второстепенная, а не главная проблема, количество представленных возможных вариантов решения – 2-3, затруднена четкая аргументация окончательного выбора одного из альтернативных решений
Отлично	Кейс-задание выполнено полностью, обучающийся приводит полную четкую аргументацию выбранного решения на основе качественно сделанного анализа. Демонстрируются хорошие теоретические знания, имеется собственная обоснованная точка зрения на проблему и причины ее возникновения. В случае ряда выявленных проблем четко определяет их иерархию. При устной презентации уверенно и быстро отвечает на заданные вопросы, выступление сопровождается приемами визуализации. В случае письменного ответа по выполнению кейс-задания сделан структурированный и детализированный анализ кейса, представлены возможные варианты решения (3-5), четко и аргументировано обоснован окончательный выбор одного из альтернативных решений

### **Тест для формирования «УК-3.1»**

Вопрос №1 .

Руководитель, имеющий достаточный объем власти, чтобы навязывать свою волю исполнителям.

*Варианты ответов:*

1. авторитарный руководитель;
2. демократичный руководитель;
3. либеральный руководитель;

Вопрос №2 .

При каком виде власти характеристики и свойства влияющего настолько привлекательны для исполнителя, что он хочет быть таким же как влияющий:

*Варианты ответов:*

1. власть, основанная на вознаграждении;
2. экспертная власть;
3. эталонная власть;

Вопрос №3 .

Какой вид власти подразумевает веру исполнителя в то, что влияющий имеет право отдавать приказания и что его долг подчиняться им:

*Варианты ответов:*

1. экспертная власть;
2. эталонная власть;
3. законная власть.

Вопрос №4 .

Какой вид власти подразумевает веру исполнителя в то, что влияющий имеет возможность заставлять и полное право наказывать:

*Варианты ответов:*

1. власть, основанная на принуждении;
2. власть, основанная на вознаграждении;
3. экспертная власть;

Вопрос №5 .

Навыки, необходимые для того, чтобы правильно понимать других людей и эффективно взаимодействовать с ними:

*Варианты ответов:*

1. семантические;
2. коммуникативные;
3. невербальные;

### **Критерии оценки выполнения задания**

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно	от 0% до 30% правильных ответов из общего числа тестовых заданий
Удовлетворительно	от 31% до 50% правильных ответов из общего числа тестовых заданий
Хорошо	от 51% до 80% правильных ответов из общего числа тестовых заданий
Отлично	от 81% до 100% правильных ответов из общего числа тестовых заданий

### **Выполнение реферата для формирования «УК-3.2»**

1. Развитие профессионального роста работника в современной организации.
2. Опыт зарубежных компаний в формировании профессионального роста сотрудников.
3. Требования к системе карьерного развития.
4. Виды карьеры и модели карьерных процессов. Основные характеристики карьерных лестниц.
5. Концепции развития управления карьерой.
6. Типы карьерной политики и модели развития карьеры.
7. Уровни внутренней мобильности персонала в компании.
8. Культура организации в процессе управление карьерой.
9. Самомаркетинг как основа становления карьеры.
10. Таймменеджмент как инструмент формирования карьерного роста.
11. Роль руководителя в формировании профессионального роста сотрудников.
12. Специфика управления профессиональным ростом молодых специалистов.
13. Специфика карьеры женщин.
14. Роль управления карьерой в формировании кадрового резерва организации.
15. Риски в личной карьере работника.
16. Учет рисков в моделях карьерных процессов.
17. Выявление и сравнение рисков в различных моделях карьерных лестниц.

### **Критерии оценки выполнения задания**

Оценка	Критерии оценивания
--------	---------------------

Неудовлетворительно	Обучающийся не раскрыл материал по теме задания или материал раскрыт поверхностно, излагаемый материал не систематизирован, выводы недостаточно аргументированы, обучающийся не высказывал своего мнения, не проявил способность к анализу, имеются смысловые и речевые ошибки в реферате
Удовлетворительно	Обучающийся демонстрирует логичность и доказательность изложения материала по теме задания, но допускает отдельные неточности при использовании ключевых понятий. Обучающийся не продемонстрировал способность к научному анализу, не высказывал в работе своего мнения, допустил ошибки в логическом обосновании своего ответа
Хорошо	Реферат написан грамотным научным языком, имеет чёткую структуру и логику изложения, точка зрения обучающегося обоснована, в работе присутствуют ссылки на научные источники, мнения известных учёных в данной области
Отлично	Реферат написан грамотным научным языком, имеет чёткую структуру и логику изложения, точка зрения обучающегося обоснована, при разработке реферата использовано не менее 5-8 научных источников. В работе выдвигаются новые идеи и трактовки, демонстрируется способность обучающегося анализировать материал, выражается его мнение по проблеме

### Выполнение реферата для формирования «УК-3.2»

1. Организация подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров.
2. Организация проведения аттестации персонала.
3. Совершенствование управления деловой карьерой персонала.
4. Совершенствование управления служебно-профессиональным продвижением персонала.
5. Совершенствование управления кадровым резервом.
6. Совершенствование мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала.
7. Совершенствование организации оплаты труда работников.
8. Формирование организационной культуры предприятия.
9. Совершенствование условий труда персонала.
10. Совершенствование режима труда и отдыха персонала.

### Критерии оценки выполнения задания

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно	Обучающийся не раскрыл материал по теме задания или материал раскрыт поверхностно, излагаемый материал не систематизирован, выводы недостаточно аргументированы, обучающийся не высказывал своего мнения, не проявил способность к анализу, имеются смысловые и речевые ошибки в реферате
Удовлетворительно	Обучающийся демонстрирует логичность и доказательность изложения материала по теме задания, но допускает отдельные неточности при использовании ключевых понятий. Обучающийся не продемонстрировал способность к научному анализу, не высказывал в работе своего мнения, допустил ошибки в логическом обосновании своего ответа
Хорошо	Реферат написан грамотным научным языком, имеет чёткую структуру и логику изложения, точка зрения обучающегося обоснована, в работе присутствуют ссылки на научные источники, мнения известных учёных в данной области



Отлично	Реферат написан грамотным научным языком, имеет чёткую структуру и логику изложения, точка зрения обучающегося обоснована, при разработке реферата использовано не менее 5-8 научных источников. В работе выдвигаются новые идеи и трактовки, демонстрируется способность обучающегося анализировать материал, выражается его мнение по проблеме
---------	--

### Кейс для формирования «УК-3.3»

Цель кейса-выработать умения и навыки определения поведения руководителя с подчиненным, установления с ним коммуникаций, отдачи распоряжений и выбора способов воздействия руководителя на подчиненного.

Ситуация:

Подчиненный (коллега) игнорирует ваши советы и указания, делает все по-своему, не обращая внимания на замечания, не исправляя того, на что вы ему указываете.

Вопросы для решения и обсуждения в сложившейся ситуации:

1. Как вы поступите с этим подчиненным (коллегой) в дальнейшем?
2. Разобравшись в мотивах упорства и видя их несостоятельность, примените обычные административные меры наказания.
3. В интересах дела постараетесь вызвать его на откровенный разговор, попытаетесь найти с ним общий язык, настроить на деловой контакт.
4. Обратитесь к коллективу, рассчитывая на то, что его неправильное поведение будет осуждено и к нему примут меры общественного воздействия.
5. Попытайтесь вначале разобраться в том, не совершаете ли вы сами ошибок во взаимоотношениях с подчиненным (коллегой), а потом уже решите, как поступить.

### Критерии оценки выполнения задания

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно	Кейс-задание не выполнено, или выполнено менее чем на треть. Отсутствует детализация при анализе кейса, изложение устное или письменное не структурировано. Если решение и обозначено в выступлении или письменном ответе, то оно не является решением проблемы, которая заложена в кейсе
Удовлетворительно	Кейс-задание выполнено более чем на 2/3, но решение раскрывается расплывчато, обучающийся не может четко аргументировать сделанный выбор, показывает явный недостаток теоретических знаний. Выводы слабые, свидетельствуют о недостаточном анализе фактов, в основе решения может иметь место интерпретация фактов или предположения. Собственная точка зрения на причины возникновения проблемы не обоснована или отсутствует. При устной презентации на вопросы отвечает с трудом или не отвечает совсем. В случае письменного ответа по кейсу не сделан его детальный анализ, количество представленных возможных вариантов решения – 1-2, отсутствует четкая аргументация окончательного выбора решения

Хорошо	Кейс-задание выполнено полностью, но обучающийся не приводит полную четкую аргументацию выбранного решения. Имеет место излишнее теоретизирование, или наоборот, теоретическое обоснование ограничено, имеется собственная точка зрения на проблемы, но не все причины ее возникновения установлены. При устной презентации на дополнительные вопросы выступающий отвечает с некоторым затруднением. При письменном ответе по выполнению кейс-задания сделан не полный анализ кейса, без учета ряда фактов, выявлены не все возможные проблемы, для решения могла быть выбрана второстепенная, а не главная проблема, количество представленных возможных вариантов решения – 2-3, затруднена четкая аргументация окончательного выбора одного из альтернативных решений
Отлично	Кейс-задание выполнено полностью, обучающийся приводит полную четкую аргументацию выбранного решения на основе качественно сделанного анализа. Демонстрируются хорошие теоретические знания, имеется собственная обоснованная точка зрения на проблему и причины ее возникновения. В случае ряда выявленных проблем четко определяет их иерархию. При устной презентации уверенно и быстро отвечает на заданные вопросы, выступление сопровождается приемами визуализации. В случае письменного ответа по выполнению кейс-задания сделан структурированный и детализированный анализ кейса, представлены возможные варианты решения (3-5), четко и аргументировано обоснован окончательный выбор одного из альтернативных решений

### **Кейс для формирования «УК-3.3»**

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

Вопросы:

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

1. Установить тесный контакт со сторонниками нововведений и, не принимая всерьез доводы приверженцев старого стиля работы, вести работу по внедрению новшеств, воздействуя на несогласных силой своего примера и примера других.
2. Попытаться разубедить и привлечь на свою сторону приверженцев прежнего стиля работы, противников новаций, воздействовать на них аргументами в процессе дискуссии.
3. Выбрать наиболее авторитетных членов коллектива, поручить им разобраться в сложившейся ситуации и предложить меры по ее нормализации, опираясь на поддержку администрации, профсоюза и т.д.
4. Изучить перспективы развития коллектива, поставить перед коллективом новые задачи совместной трудовой деятельности, опираясь на лучшие достижения и трудовые традиции коллектива, не противопоставлять новое старому.

### **Критерии оценки выполнения задания**

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно	Кейс-задание не выполнено, или выполнено менее чем на треть. Отсутствует детализация при анализе кейса, изложение устное или письменное не структурировано. Если решение и обозначено в выступлении или письменном ответе, то оно не является решением проблемы, которая заложена в кейсе

Удовлетворительно	Кейс-задание выполнено более чем на 2/3, но решение раскрывается расплывчато, обучающийся не может четко аргументировать сделанный выбор, показывает явный недостаток теоретических знаний. Выводы слабые, свидетельствуют о недостаточном анализе фактов, в основе решения может иметь место интерпретация фактов или предположения. Собственная точка зрения на причины возникновения проблемы не обоснована или отсутствует. При устной презентации на вопросы отвечает с трудом или не отвечает совсем. В случае письменного ответа по кейсу не сделан его детальный анализ, количество представленных возможных вариантов решения – 1-2, отсутствует четкая аргументация окончательного выбора решения
Хорошо	Кейс-задание выполнено полностью, но обучающийся не приводит полную четкую аргументацию выбранного решения. Имеет место излишнее теоретизирование, или наоборот, теоретическое обоснование ограничено, имеется собственная точка зрения на проблемы, но не все причины ее возникновения установлены. При устной презентации на дополнительные вопросы выступающий отвечает с некоторым затруднением. При письменном ответе по выполнению кейс-задания сделан не полный анализ кейса, без учета ряда фактов, выявлены не все возможные проблемы, для решения могла быть выбрана второстепенная, а не главная проблема, количество представленных возможных вариантов решения – 2-3, затруднена четкая аргументация окончательного выбора одного из альтернативных решений
Отлично	Кейс-задание выполнено полностью, обучающийся приводит полную четкую аргументацию выбранного решения на основе качественно сделанного анализа. Демонстрируются хорошие теоретические знания, имеется собственная обоснованная точка зрения на проблему и причины ее возникновения. В случае ряда выявленных проблем четко определяет их иерархию. При устной презентации уверенно и быстро отвечает на заданные вопросы, выступление сопровождается приемами визуализации. В случае письменного ответа по выполнению кейс-задания сделан структурированный и детализированный анализ кейса, представлены возможные варианты решения (3-5), четко и аргументировано обоснован окончательный выбор одного из альтернативных решений

### Тест для формирования «УК-6.1»

Вопрос №1 .

Эмоционально – оценочное отношение личности к себе называется:

*Варианты ответов:*

1. Самооценка
2. Самопознание
3. Самоотношение
4. Самопроверка

Вопрос №2 .

Умеет слушать и слышать, может активизировать личность, требователен и справедлив, черты .....стиля руководства

*Варианты ответов:*

1. Коллегиального
2. Авторитарного
3. Директивного
4. Волевой

Вопрос №3 .

Тихий, замкнутый, ранимый, сдержанный, малообщительный... это черты

*Варианты ответов:*

1. Меланхолика
2. Сангвиника
3. Флегматика
4. Холерика

Вопрос №4 .

Способность человека к труду, совокупность его физических, интеллектуальных способностей, приобретенных знаний и опыта, которые используются в процессе производства товаров и предоставления услуг — это:

*Варианты ответов:*

1. рабочая сила;
2. трудовые ресурсы;
3. трудовой потенциал;

Вопрос №5 .

Процесс совершенствования моральных, психологических, социальных, профессиональных и физических качеств личности в их единстве — это:

*Варианты ответов:*

1. духовное развитие личности;
2. нравственное развитие личности;
3. гармоничное развитие личности;

#### **Критерии оценки выполнения задания**

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно	от 0% до 30% правильных ответов из общего числа тестовых заданий
Удовлетворительно	от 31% до 50% правильных ответов из общего числа тестовых заданий
Хорошо	от 51% до 80% правильных ответов из общего числа тестовых заданий
Отлично	от 81% до 100% правильных ответов из общего числа тестовых заданий

#### **Выполнение реферата для формирования «УК-6.2»**

1. Управление карьерой – составная часть развития потенциала кадров фирмы.
2. Бюрократическая организационная структура и особенности ее карьерных технологий.
3. Современные технологии развития персонала.
4. Особенности практики управления карьерой креативного персонала в современных организациях: лучший мировой опыт.
5. Влияние выбора профессии на развитие карьеры.
6. Планирование и управление трудовой карьерой.
7. Взаимосвязь организационной культуры и управления деловой карьерой.
8. Влияние психологического типа личности на развитие карьеры.
9. Урегулирование конфликтных ситуаций как механизм управления карьерой.
10. Планирование карьеры как механизм управления карьерой.
11. Идентификация и выявления рисков в процессе планирования карьеры персонала.
12. Применение технологий управления рисками в процессе планирования карьеры персонала.

## Критерии оценки выполнения задания

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно	Обучающийся не раскрыл материал по теме задания или материал раскрыт поверхностно, излагаемый материал не систематизирован, выводы недостаточно аргументированы, обучающийся не высказывал своего мнения, не проявил способность к анализу, имеются смысловые и речевые ошибки в реферате
Удовлетворительно	Обучающийся демонстрирует логичность и доказательность изложения материала по теме задания, но допускает отдельные неточности при использовании ключевых понятий. Обучающийся не продемонстрировал способность к научному анализу, не высказывал в работе своего мнения, допустил ошибки в логическом обосновании своего ответа
Хорошо	Реферат написан грамотным научным языком, имеет чёткую структуру и логику изложения, точка зрения обучающегося обоснована, в работе присутствуют ссылки на научные источники, мнения известных учёных в данной области
Отлично	Реферат написан грамотным научным языком, имеет чёткую структуру и логику изложения, точка зрения обучающегося обоснована, при разработке реферата использовано не менее 5-8 научных источников. В работе выдвигаются новые идеи и трактовки, демонстрируется способность обучающегося анализировать материал, выражается его мнение по проблеме

### Кейс для формирования «УК-6.3»

Разработка личного плана развития карьеры

Вопросы для обсуждения:

1. Определение жизненных целей и их важности.
2. Чем отличаются долгосрочные карьерные цели от среднесрочных?
3. Оценка жизненной ситуации.
4. Какие карьеры Вы для себя планируете?

Приступая к выполнению задания необходимо понять, что составление личного плана карьеры менеджера является средством эффективного управления своей деятельностью, своей деловой карьерой.

Перед составлением плана следует провести анализ самого себя с точки зрения оценки своего «Я», «сегодня и сейчас», ответив на следующие вопросы:

#### I. Оценка жизненной ситуации

##### 1.1. Учеба, работа:

Имею ли я четкую картину своей работы и ее целей?

Помогает ли моя учеба, работа в достижении других жизненных целей.

Каковы мои цели развития и продвижения по отношению к учебе, работе?

Какую работу я хочу выполнять через 10 лет?

Есть ли у меня воодушевление и мотивация.

Что является для меня мотиватором сейчас? Через пять лет?

Какие сильные и слабые стороны моей мотивации?

К каким мероприятиям я могу прибегнуть, чтобы убедиться, что моя работа будет в ближайшие годы отвечать моим личным потребностям?

##### 1.2. Экономическое состояние:

Каково мое экономическое положение?

Есть ли у меня личный бюджет, – каков он и придерживаюсь ли я его рамок?

Какие меры я могу предпринять для улучшения экономического положения?

##### 1.3. Мое физическое состояние.

Какова моя общая физическая форма?

На чем основана моя оценка? (собственное представление, тесты и другое).

Бывало ли я регулярно у врача?

В каком лечебном заведении необходимо подлечиться?

Пора ли задуматься о снижении веса?

1.4. Социальное состояние – человеческие отношения.

Искренне ли я интересуюсь мнением и точкой зрения других? Как я их учитываю?

Интересуют ли меня чужие заботы и проблемы?

Интересует ли других мое мнение?

Навязываю ли другим свои мысли и мнения.

Умею ли я слушать?

Умею ли я ценить людей, с которыми я общаюсь?

Как это проявляется на практике?

Стремлюсь ли я развивать людей с которыми общаюсь?

Как я забочусь о других отношениях?

Как я могу развивать свои отношения обратной связи?

1.5. Психическое состояние.

Каково мое психическое состояние?

На чем основана моя оценка? (собственное представление, тесты, результаты обследования).

Какие стрессоры беспокоят меня в настоящее время?

Умею ли я управлять собой?

Не следует ли мне в настоящее время поменять вуз, работу?

Какие стрессоры могут ожидать меня в ближайшем будущем?

Не следует ли мне помнить образ жизни, круг общения, хобби?

Нуждаюсь ли я в помощи психолога?

1.6. Семейная жизнь.

Имеются ли у меня условия для создания семьи?

Следует ли завести ребенка?

Уделяю ли достаточно времени и внимания родителям, жене, детям?

Как лучше проводить досуг в кругу семьи?

Когда поехать на отдых?

II. Постановка личных конечных целей карьеры.

2.1. Целями моей карьеры являются:

2.2. Моя карьера должна осуществляться...

2.3. Какие факторы способствуют достижению моей карьеры?

2.4. Какие препятствуют?

2.5. Каковы наиболее критические пункты в достижении моей карьеры? Что я могу сделать в этом плане?

2.6. Что мне нужно задействовать для достижения моей карьеры: время, деньги, здоровье и так далее.

2.7. Готов ли я задействовать эти факторы или мне нужно изменить свои цели?

III. Частные цели и планы деятельности, способствующие достижению моей карьеры.

Для достижения поставленных жизненных целей мне нужно решить следующие задачи	Мероприятия (Возможные способы и средства Решения задач)	Время (сроки)	Критерии решения задачи
В области развития служебной деятельности. В области экономического состояния. В области здоровья и физического воспитания. В области социального состояния, дружеских отношений и увлечений. В области моральной мотивации и психологического состояния. В области семейной жизни.			

Форма проведения – разработка проекта личностного плана развития карьеры.

Форма контроля – составление личного плана карьеры и участие в дискуссии.

## Критерии оценки выполнения задания

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно	Кейс-задание не выполнено, или выполнено менее чем на треть. Отсутствует детализация при анализе кейса, изложение устное или письменное не структурировано. Если решение и обозначено в выступлении или письменном ответе, то оно не является решением проблемы, которая заложена в кейсе
Удовлетворительно	Кейс-задание выполнено более чем на 2/3, но решение раскрывается расплывчато, обучающийся не может четко аргументировать сделанный выбор, показывает явный недостаток теоретических знаний. Выводы слабые, свидетельствуют о недостаточном анализе фактов, в основе решения может иметь место интерпретация фактов или предположения. Собственная точка зрения на причины возникновения проблемы не обоснована или отсутствует. При устной презентации на вопросы отвечает с трудом или не отвечает совсем. В случае письменного ответа по кейсу не сделан его детальный анализ, количество представленных возможных вариантов решения – 1-2, отсутствует четкая аргументация окончательного выбора решения
Хорошо	Кейс-задание выполнено полностью, но обучающийся не приводит полную четкую аргументацию выбранного решения. Имеет место излишнее теоретизирование, или наоборот, теоретическое обоснование ограничено, имеется собственная точка зрения на проблемы, но не все причины ее возникновения установлены. При устной презентации на дополнительные вопросы выступающий отвечает с некоторым затруднением. При письменном ответе по выполнению кейс-задания сделан не полный анализ кейса, без учета ряда фактов, выявлены не все возможные проблемы, для решения могла быть выбрана второстепенная, а не главная проблема, количество представленных возможных вариантов решения – 2-3, затруднена четкая аргументация окончательного выбора одного из альтернативных решений
Отлично	Кейс-задание выполнено полностью, обучающийся приводит полную четкую аргументацию выбранного решения на основе качественно сделанного анализа. Демонстрируются хорошие теоретические знания, имеется собственная обоснованная точка зрения на проблему и причины ее возникновения. В случае ряда выявленных проблем четко определяет их иерархию. При устной презентации уверенно и быстро отвечает на заданные вопросы, выступление сопровождается приемами визуализации. В случае письменного ответа по выполнению кейс-задания сделан структурированный и детализированный анализ кейса, представлены возможные варианты решения (3-5), четко и аргументировано обоснован окончательный выбор одного из альтернативных решений

### Кейс для формирования «УК-6.3»

Цель кейса-выработка умений и навыков по разработке программ карьерного роста в компании.

Ситуация:

Анализ программ карьерного роста в компании.

Вопросы для анализа и обсуждения:

1. Типология сотрудников в зависимости от уникальности и ценности их человеческого капитала.
2. Роль ключевых сотрудников в развитии организации
3. Компетенции и профиль ключевых сотрудников.
4. Анализ программ карьерного роста в компании..
5. Специфика управления профессиональным ростом молодых специалистов.

## 6. Специфика карьеры женщин.

По результатам обсуждения необходимо сформулировать приоритеты программы карьерного роста сотрудников в компании, обосновать их взаимосвязь с кадровыми стратегиями компании, аргументировать свою точку зрения в процессе ее обсуждения с коллегами.

### Критерии оценки выполнения задания

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно	Кейс-задание не выполнено, или выполнено менее чем на треть. Отсутствует детализация при анализе кейса, изложение устное или письменное не структурировано. Если решение и обозначено в выступлении или письменном ответе, то оно не является решением проблемы, которая заложена в кейсе
Удовлетворительно	Кейс-задание выполнено более чем на 2/3, но решение раскрывается расплывчато, обучающийся не может четко аргументировать сделанный выбор, показывает явный недостаток теоретических знаний. Выводы слабые, свидетельствуют о недостаточном анализе фактов, в основе решения может иметь место интерпретация фактов или предположения. Собственная точка зрения на причины возникновения проблемы не обоснована или отсутствует. При устной презентации на вопросы отвечает с трудом или не отвечает совсем. В случае письменного ответа по кейсу не сделан его детальный анализ, количество представленных возможных вариантов решения – 1-2, отсутствует четкая аргументация окончательного выбора решения
Хорошо	Кейс-задание выполнено полностью, но обучающийся не приводит полную четкую аргументацию выбранного решения. Имеет место излишнее теоретизирование, или наоборот, теоретическое обоснование ограничено, имеется собственная точка зрения на проблемы, но не все причины ее возникновения установлены. При устной презентации на дополнительные вопросы выступающий отвечает с некоторым затруднением. При письменном ответе по выполнению кейс-задания сделан не полный анализ кейса, без учета ряда фактов, выявлены не все возможные проблемы, для решения могла быть выбрана второстепенная, а не главная проблема, количество представленных возможных вариантов решения – 2-3, затруднена четкая аргументация окончательного выбора одного из альтернативных решений
Отлично	Кейс-задание выполнено полностью, обучающийся приводит полную четкую аргументацию выбранного решения на основе качественно сделанного анализа. Демонстрируются хорошие теоретические знания, имеется собственная обоснованная точка зрения на проблему и причины ее возникновения. В случае ряда выявленных проблем четко определяет их иерархию. При устной презентации уверенно и быстро отвечает на заданные вопросы, выступление сопровождается приемами визуализации. В случае письменного ответа по выполнению кейс-задания сделан структурированный и детализированный анализ кейса, представлены возможные варианты решения (3-5), четко и аргументировано обоснован окончательный выбор одного из альтернативных решений

### Вопросы для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

#### Тема 1. Методологические подходы к самоменеджменту.

1. Современные научные взгляды на сущность самоменеджмента.
2. Концептуальный подход к самоменеджменту Л. Зайверта.
3. Концепция личностных ограничений М. Вудкока и Д. Френсиса.
4. Критерии эффективного самоменеджмента.



## *Тема 2. Определение ценностных ориентиров личности*

5. Жизненная позиция личности.
6. Ключевые принципы определения личностных целей менеджера.
7. Общие ограничения при выборе целей.
8. Профессиональный и должностной рост.
9. Планирование деловой карьеры менеджера.

## *Тема 3. Планирование личной работы менеджера*

10. Целевое планирование работы менеджера.
11. Методы планирования личной деятельности менеджера.
12. Основные формы перспективного и оперативного планирования личной работы менеджера.
13. Традиционные и компьютерные средства планирования личной работы менеджера.

## *Тема 4. Особенности управленческого труда менеджера*

14. Основные виды распределения и кооперации управленческой деятельности.
15. Рациональное распределение функций между руководителем и работниками аппарата управления.
16. Принципы сочетания централизации и децентрализации управления.
17. Распределение функций между менеджером и подчиненными.
18. Распределение функций между членами общего руководства.
19. Соблюдение субординации. Проектирование состава структурных единиц.
20. Делегирование полномочий.
21. Основные препятствия делегированию. Распределение заданий.
22. Ключевые принципы предписывающей деятельности.
23. Техника и формы передачи распоряжений.

## *Тема 5. Методология распределения и нормирования управленческого труда*

24. Порядок расчета нормативов трудоемкости управления.
25. Оценка уровня организации труда и его эффективности.
26. Методы нормирования управленческой деятельности.
27. Особенности времени как ресурса. Тайм-менеджмент.

## *Тема 6. Рациональная работа менеджера*

28. Управление потоком посетителей, техника их приема, особенности приема по личным вопросам.
29. Рационализация телефонных разговоров.
30. Технология проведения совещаний и собраний.
31. Целевая установка выступления.
32. Структура и содержание выступления.
33. Выбор форм визуализации текста выступления.
34. Техника презентации. Начало и кульминация презентации.
35. Критические моменты во время выступления.
36. Основные функции и этапы подготовки и проведения переговоров.
37. Принципы ораторского искусства.

## *Тема 7. Организация деятельности менеджера*

38. Объективные основы возникновения и развития управленческого труда.
39. Сущность, принципы и основные направления научной организации труда.
40. Основные требования к организации рабочего места менеджера.
41. Методы и средства рациональной обработки текстовых материалов.
42. Совершенствование методики чтения.

## *Тема 8. Самомотивирование и самоконтроль менеджера*

43. Развитие инициативности, энергичности, стрессоустойчивости, умения владеть ситуацией.
44. Развитие умения стимулировать и приказывать, критиковать людей.
45. Разработка системы мотивации по КРІ –ключевой показатель эффективности.
46. Конфликты в деятельности менеджера: сущность и виды.

47. Закономерности взаимоотношений и поведения людей в конфликтных ситуациях.
48. Методы и приемы преодоления конфликтных ситуаций.
49. Стратегия и тактика взаимодействия в конфликтных ситуациях.

*Тема 9. Формирование качеств эффективного менеджера*

50. Развитие менеджера как личности.
51. Факторы влияния социального окружения на формирование профессионально-важных качеств менеджера.
52. Психологические особенности стилей управления.
53. Индивидуальный стиль управления.
54. Авторитет руководителя: субъективная и объективная значимость.
55. Харизматичная власть руководителя.
56. Развитие харизматичных способностей личности.
57. Внутрличностные проблемы лидера.
58. Ответственность лидера.
59. Формирование профессионально-деловых качеств менеджера.
60. Развитие административно-организационных качеств менеджера.
61. Развитие социально-психологических качеств менеджера.
62. Развитие моральных качеств менеджера.

*Тема 10. Развитие менеджерского потенциала*

63. Сущность и направления развития менеджерского потенциала.
64. Творческий потенциал личности. Типы творческой личности.
65. Процесс самореализации личности в predetermined видах творческой деятельности.
66. Барьеры относительно развития творческого потенциала менеджера.
67. Характеристика руководителя с творческим подходом к выполнению должностных обязанностей.
68. Творческое решение управленческих проблем.

*Тема 11. Оценка управленческой деятельности и самооценка менеджера*

69. Понятие «оценивание» и «самооценка» деятельности менеджера.
70. Формы и методы оценки профессиональных достижений менеджера.
71. Количественные и качественные методы оценки деятельности менеджера.

**Уровни и критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины**

	Критерии оценивания	Итоговая оценка
Уровень 1. Недостаточный	Незнание значительной части программного материала, неумение даже с помощью преподавателя сформулировать правильные ответы на задаваемые вопросы, невыполнение практических заданий	Неудовлетворительно/Незачтено
Уровень 2. Базовый	Знание только основного материала, допустимы неточности в ответе на вопросы, нарушение логической последовательности в изложении программного материала, затруднения при решении практических задач	Удовлетворительно/зачтено
Уровень 3. Повышенный	Твердые знания программного материала, допустимые несущественные неточности при ответе на вопросы, нарушение логической последовательности в изложении программного материала, затруднения при решении практических задач	Хорошо/зачтено

Уровень 4. Продвинутый	Глубокое освоение программного материала, логически стройное его изложение, умение связать теорию с возможностью ее применения на практике, свободное решение задач и обоснование принятого решения	Отлично/зачтено
---------------------------	---	-----------------

## 7. Ресурсное обеспечение дисциплины

Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, в том числе отечественного производства	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Microsoft Windows (лицензионное программное обеспечение)</li> <li>2. Microsoft Office (лицензионное программное обеспечение)</li> <li>3. Google Chrome (свободно распространяемое программное обеспечение)</li> <li>4. Kaspersky Endpoint Security (лицензионное программное обеспечение)</li> <li>5. Спутник (свободно распространяемое программное обеспечение отечественного производства)</li> <li>6. AnyLogic (свободно распространяемое программное обеспечение)</li> <li>7. Microsoft Visual Studio (лицензионное программное обеспечение)</li> <li>8. iTALC (свободно распространяемое программное обеспечение)</li> <li>9. ArgoUML (свободно распространяемое программное обеспечение)</li> <li>10. ARIS EXPRESS (свободно распространяемое программное обеспечение)</li> <li>11. Erwin (свободно распространяемое программное обеспечение)</li> <li>12. Inkscape (свободно распространяемое программное обеспечение)</li> <li>13. Maxima (свободно распространяемое программное обеспечение)</li> <li>14. Microsoft SQL Server Management Studio (лицензионное программное обеспечение)</li> <li>15. Microsoft Visio (лицензионное программное обеспечение)</li> <li>16. MPLAB (свободно распространяемое программное обеспечение)</li> <li>17. Notepad++ (свободно распространяемое программное обеспечение)</li> <li>18. Oracle VM VirtualBox (свободно распространяемое программное обеспечение)</li> <li>19. Paint .NET (свободно распространяемое программное обеспечение)</li> <li>20. SciLab (свободно распространяемое программное обеспечение)</li> <li>21. WinAsm (свободно распространяемое программное обеспечение)</li> <li>22. GNS 3 (свободно распространяемое программное обеспечение)</li> <li>23. Антиплагиат. Вуз (лицензионное программное обеспечение)</li> <li>24. Консультант+ (лицензионное программное обеспечение отечественного производства)</li> <li>25. 1С:Предприятие 8.3 (лицензионное программное обеспечение)</li> <li>26. «Антиплагиат.ВУЗ» (лицензионное программное обеспечение)</li> </ol>
Современные профессиональные базы данных	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Консультант+ (лицензионное программное обеспечение отечественного производства)</li> <li>2. <a href="http://www.garant.ru">http://www.garant.ru</a> (ресурсы открытого доступа)</li> </ol>
Информационные справочные системы	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <a href="https://elibrary.ru">https://elibrary.ru</a> - Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU (ресурсы открытого доступа)</li> <li>2. <a href="https://www.rsl.ru">https://www.rsl.ru</a> - Российская Государственная Библиотека (ресурсы открытого доступа)</li> <li>3. <a href="https://link.springer.com">https://link.springer.com</a> - Международная реферативная база данных научных изданий Springerlink (ресурсы открытого доступа)</li> <li>4. <a href="https://zbmath.org">https://zbmath.org</a> - Международная реферативная база данных научных изданий zbMATH (ресурсы открытого доступа)</li> </ol>

Интернет-ресурсы	<ol style="list-style-type: none"> <li><a href="http://window.edu.ru">http://window.edu.ru</a> - Информационная система "Единое окно доступа к образовательным ресурсам"</li> <li><a href="https://openedu.ru">https://openedu.ru</a> - «Национальная платформа открытого образования» (ресурсы открытого доступа)</li> </ol>
Материально-техническое обеспечение	<p>Учебные аудитории для проведения: занятий лекционного типа, обеспеченные наборами демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающих тематические иллюстрации, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, помещения для самостоятельной работы, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации, помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования.</p> <p>Лаборатории и кабинеты:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Учебная аудитория Лаборатория информатики Компьютерный класс, включая оборудование: Комплекты учебной мебели, демонстрационное оборудование – проектор и компьютер, учебно-наглядные пособия, обеспечивающие тематические иллюстрации, доска, персональные компьютеры</li> </ol>

## 8. Учебно-методические материалы

№	Автор	Название	Издательство	Год издания	Вид издания	Кол-во в библиотеке	Адрес электронного ресурса	Вид доступа
1	2	3	4	5	6	7	8	9
9.1 Основная литература								
9.1.1	Бобина Н.В. Каменская Л.А. Столярова И.Ю.	Самоменеджмент	Сочинский государственный университет	2020	учебное пособие	-	<a href="http://www.iprbookshop.ru/106589.html">http://www.iprbookshop.ru/106589.html</a>	по логину и паролю
9.1.2	Парахина В.Н. Перов В.И. Бондаренко Ю.Р.	Самоменеджмент	Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова	2012	учебное пособие	-	<a href="http://www.iprbookshop.ru/13157.html">http://www.iprbookshop.ru/13157.html</a>	по логину и паролю
9.1.3	Архипова Н.И. Назайкинский С.В. Седова О.Л.	Управление персоналом. Введение в профессию	Российский государственный гуманитарный университет	2019	учебное пособие	-	<a href="http://www.iprbookshop.ru/89622.html">http://www.iprbookshop.ru/89622.html</a>	по логину и паролю
9.2 Дополнительная литература								
9.2.1	Севостьянов Д.А. Толстова И.Э.	Обратный самоменеджмент	Золотой колос	2019	монография	-	<a href="http://www.iprbookshop.ru/109516.html">http://www.iprbookshop.ru/109516.html</a>	по логину и паролю
9.2.2	Михайлина Г.И. Матраева Л.В. Михайлин Д.Л. Беляк А.В.	Управление персоналом	Дашков и К	2020	учебное пособие	-	<a href="http://www.iprbookshop.ru/110942.html">http://www.iprbookshop.ru/110942.html</a>	по логину и паролю

## 9. Особенности организации образовательной деятельности для лиц с ограниченными возможностями здоровья

В МФЮА созданы специальные условия для получения высшего образования по образовательным программам обучающимися с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ).

Для перемещения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в МФЮА созданы специальные условия для беспрепятственного доступа в учебные помещения и другие помещения, а также их пребывания в указанных помещениях с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся.

При получении образования обучающимся с ограниченными возможностями здоровья при необходимости предоставляются бесплатно специальные учебники и учебные пособия, иная учебная литература. Также имеется возможность предоставления услуг ассистента, оказывающего обучающимся с ограниченными возможностями здоровья необходимую техническую помощь, в том числе услуг сурдопереводчиков и тифлосурдопереводчиков.

Получение доступного и качественного высшего образования лицами с ограниченными возможностями здоровья обеспечено путем создания в университете комплекса необходимых условий обучения для данной категории обучающихся. Информация о специальных условиях, созданных для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, размещена на сайте университета (<https://www.mfua.ru/sveden/objects/#objects>).

Для обучения инвалидов и лиц с ОВЗ, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата обеспечиваются и совершенствуются материально-технические условия беспрепятственного доступа в учебные помещения, столовую, туалетные, другие помещения, условия их пребывания в указанных помещениях (наличие пандусов, поручней, расширенных дверных проемов и др.).

Для адаптации к восприятию обучающимися инвалидами и лицами с ОВЗ с нарушенным слухом справочного, учебного материала, предусмотренного образовательной программой по выбранным направлениям подготовки, обеспечиваются следующие условия:

- для лучшей ориентации в аудитории, применяются сигналы, оповещающие о начале и конце занятия (слово «звонок» пишется на доске);
- внимание слабослышащего обучающегося привлекается педагогом жестом (на плечо кладется рука, осуществляется нерезкое похлопывание);
- разговаривая с обучающимся, педагог смотрит на него, говорит ясно, короткими предложениями, обеспечивая возможность чтения по губам.

Компенсация затруднений речевого и интеллектуального развития слабослышащих инвалидов и лиц с ОВЗ проводится за счет:

- использования схем, диаграмм, рисунков, компьютерных презентаций с гиперссылками, комментирующими отдельные компоненты изображения;
- регулярного применения упражнений на графическое выделение существенных признаков предметов и явлений;
- обеспечения возможности для обучающегося получить адресную консультацию по электронной почте по мере необходимости.

Для адаптации к восприятию инвалидами и лицами с ОВЗ с нарушениями зрения справочного, учебного, просветительского материала, предусмотренного образовательной программой МФЮА по выбранной специальности, обеспечиваются следующие условия:

- ведется адаптация официального сайта в сети Интернет с учетом особых потребностей инвалидов по зрению, обеспечивается наличие крупношрифтовой справочной информации о расписании учебных занятий;
- в начале учебного года обучающиеся несколько раз проводятся по зданию МФЮА для запоминания месторасположения кабинетов, помещений, которыми они будут пользоваться;
- педагог, его собеседники, присутствующие представляются обучающимся, каждый раз называется тот, к кому педагог обращается;
- действия, жесты, перемещения педагога коротко и ясно комментируются;
- печатная информация предоставляется крупным шрифтом (от 18 пунктов), тотально озвучивается;
- обеспечивается необходимый уровень освещенности помещений;
- предоставляется возможность использовать компьютеры во время занятий и право записи объяснения на диктофон (по желанию обучающегося).

Форма проведения текущей и промежуточной аттестации для обучающихся с ОВЗ определяется преподавателем в соответствии с учебным планом. При необходимости обучающемуся с ОВЗ с учетом его индивидуальных психофизических особенностей дается возможность пройти промежуточную аттестацию устно, письменно на бумаге, письменно на компьютере, в форме тестирования и т.п., либо предоставляется дополнительное время для подготовки ответа.

Год начала подготовки студентов - 2023