



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования
«Дальневосточный федеральный университет»
(ДФУ)

ШКОЛА ЭКОНОМИКИ И МЕНЕДЖМЕНТА

«СОГЛАСОВАНО»
Руководитель ОП
«Менеджмент»

_____ Е.Б. Гафорова

«10» июля 2018 г.

«УТВЕРЖДАЮ»
Заведующий кафедрой
менеджмента

_____ Глотова Е.А.

«10» июля 2018 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Управление личностным развитием

Направление подготовки 38.04.02 Менеджмент

Магистерская программа «Управление человеческими ресурсами в бизнесе»

Форма подготовки очная

курс 2 семестр 3

лекции 0 час.

практические занятия 18 час.

лабораторные работы 0 час.

в том числе с использованием МАО лек. 0 /пр. 0 /лаб. 0 час.

всего часов аудиторной нагрузки 18 час.

в том числе с использованием МАО 0 час.

самостоятельная работа 18 час.

в том числе на подготовку к экзамену – 0 час.

контрольные работы (количество) – не предусмотрены

курсовая работа / курсовой проект – не предусмотрены

зачет – 3 семестр

экзамен – не предусмотрен

Рабочая программа составлена в соответствии с требованиями Образовательного стандарта, самостоятельно устанавливаемым федеральным государственным автономным образовательным учреждением высшего образования «Дальневосточный федеральный университет» для реализуемых основных профессиональных образовательных программ высшего образования – программ магистратуры (далее – образовательный стандарт ДВФУ) по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент», ОС ВО ДВФУ № 12-13-1282 от 07.07.2015 программа магистратуры «Управление человеческими ресурсами в бизнесе».

Рабочая программа обсуждена на заседании кафедры менеджмента, протокол № 8 от «10» июля 2018г.

Заведующий (ая) кафедрой к.п.н., Глотова Е.А.

Составитель (ли): к.пс.н., доцент Дроздов И.Н.

Оборотная сторона титульного листа РПУД

I. Рабочая программа пересмотрена на заседании кафедры:

Протокол от «_____» _____ 20__ г. № _____

Заведующий кафедрой _____
(подпись)

Е.А. Глотова
(И.О. Фамилия)

II. Рабочая программа пересмотрена на заседании кафедры:

Протокол от «_____» _____ 20__ г. № _____

Заведующий кафедрой _____
(подпись)

Е.А. Глотова
(И.О. Фамилия)

ABSTRACT

Master's degree in 38.04.02 «Human resource management in business»

Course title: Personal development management

Variable part of Block, 1 credits

Instructor: Drozdov I.N., Associate Professor of Management

At the beginning of the course a student should be able to: willingness to show leadership qualities and organize teamwork, to own effective technologies for solving professional problems (GC-2), the ability to quickly master new subject areas, identify contradictions, problems and develop alternative solutions to them (GC-4), the ability to generate ideas in scientific and professional activity (GC-5), ability for abstract thinking, analysis, synthesis (GC-8), readiness for self-development, self-realization, use of creative potential (GC-10), readiness for communication in written and written forms in Russian and foreign languages for solving problems of professional activity (OPK-1), willingness to lead a team in the sphere of their professional activities, tolerantly perceiving social, ethnic, confessional and cultural differences (OPK-2), the ability to conduct independent research, justify the relevance and practical significance of the chosen topic of scientific research (OPK-3), the ability to use modern methods of corporate finance management for solving strategic tasks (PC-3), the ability to determine the development prospects of an organization based on an assessment of the company's position in the market and trends of environmental factors (PC-5), the ability to act projectively through the development of innovative solutions in different areas of management (PC-6), possession of methods of economic and strategic analysis of the behavior of economic agents and markets in the global environment (PC-9).

Learning outcomes: ability to manage organizations, departments, groups (teams) of employees, projects and networks (PC-1).

Course description: theoretical foundations of personal development management, personality as a subject of management, self-efficiency of a manager, approaches to improving efficiency, personal success of an entrepreneur, business and personal success strategies.

Main course literature:

Drozdov I. N. Managing personnel and communications of an innovative project: a manual for universities / I. N. Drozdov. Vladivostok: Far Eastern Federal University Publishing House, 2014. - 191 p. - 10 copies - Access Mode: <http://lib.dvfu.ru:8080/lib/item?id=chamo:764013&theme=FEFU>

Technologies of effective professional and managerial activity: study guide / Far Eastern Federal University, School of Economics and Management; [comp. I.N. Drozdov]. Vladivostok: Far Eastern Federal University Publishing House, 2013. - 342 p. - 11 copies - Access Mode: <http://lib.dvfu.ru:8080/lib/item?id=chamo:729530&theme=FEFU>

Form of final knowledge control: set-off.

Аннотация к рабочей программе дисциплины «Управление личностным развитием»

Учебный курс «Управление личностным развитием» предназначен для студентов по направлению подготовки 38.04.02 Управление человеческими ресурсами в бизнесе.

Дисциплина «Управление личностным развитием» включена в состав факультативов вариативной части блока «Дисциплины (модули)».

Общая трудоемкость дисциплины составляет 1 зачетная единица, 36 часов. Учебным планом предусмотрены практические занятия (18 часов), самостоятельная работа студентов (18 часов). Дисциплина реализуется на 2 курсе в 3 семестре.

Дисциплина «Управление личностным развитием» основывается на знаниях, умениях и навыках, полученных в результате изучения дисциплин «Критическое мышление и исследования», «Управление проектами», «Управление персоналом» и позволяет подготовить студента к освоению ряда таких дисциплин, как «Управление организационной культурой», «Кадровый консалтинг и аудит».

Содержание дисциплины состоит из 6 тем и охватывает следующий круг вопросов: теоретические основы управления личностным развитием, личность как субъект управления, самоэффективность руководителя, подходы к повышению работоспособности, личностная успешность предпринимателя, стратегии делового и личного успеха.

Цель - развитие у студентов должного уровня компетенций, позволяющих эффективно управлять личностным развитием для повышения результативности и качества профессионально-управленческой деятельности.

Задачи:

- освоить теоретические основы управления личностным развитием;
- овладеть методами выявления, развития и эффективного применения личностного потенциала;

- обрести умения повышать продуктивность личной профессионально-управленческой деятельности.

Для успешного изучения дисциплины «Управление личностным развитием» у обучающихся должны быть сформированы следующие предварительные компетенции:

- *Общекультурные:* готовность проявлять качества лидера и организовать работу коллектива, владеть эффективными технологиями решения профессиональных проблем (ОК-2), умение быстро осваивать новые предметные области, выявлять противоречия, проблемы и вырабатывать альтернативные варианты их решения (ОК-4), способность генерировать идеи в научной и профессиональной деятельности (ОК-5), способность к абстрактному мышлению, анализу, синтезу (ОК-8), готовность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала (ОК-10).

- *Общепрофессиональные:* готовность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности (ОПК-1), готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОПК-2), способность проводить самостоятельные исследования, обосновывать актуальность и практическую значимость избранной темы научного исследования (ОПК-3),

- *Профессиональные:* способность использовать современные методы управления корпоративными финансами для решения стратегических задач (ПК-3), способность определения перспектив развития организации на основе оценки положения компании на рынке и тенденции влияния факторов внешней среды (ПК-5), способность действовать проективно на основе разработки инновационных решений в различных областях управления (ПК-6), владение методами экономического и стратегического анализа поведения экономических агентов и рынков в глобальной среде (ПК-9).

В результате изучения данной дисциплины у обучающихся формируются следующие профессиональные компетенции (элементы компетенций).

Код и формулировка компетенции	Этапы формирования компетенции	
ПК-1 способность управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями	Знает	основы управления личностным развитием, позволяющие управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями
	Умеет	применять принципы управления личностным развитием, позволяющие управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями
	Владеет	навыками использования методов управления личностным развитием, позволяющими управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями

Для формирования вышеуказанных компетенций в рамках дисциплины «Управление личностным развитием» применяются следующие методы активного / интерактивного обучения: групповая дискуссия, эссе, брейнсторминг, индивидуальное творческое задание.

I. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ТЕОРЕТИЧЕСКОЙ ЧАСТИ КУРСА

Тема 1. Теоретические основы управления личностным развитием (0 час.)

Управленческая эффективность как основной показатель функционирования организационной системы. Субъекты управленческой деятельности. Показатели личностной эффективности субъектов управленческой деятельности. Факторы и условия, влияющие на личностную эффективность руководителя. Функции эффективного управления совместной трудовой деятельностью. Требования к компетентности

субъектов различных звеньев управления. Основные принципы управления личностным развитием.

Тема 2. Личность как субъект управления (0 час.)

Адаптация личности к условиям профессионально-управленческой деятельности. Управление регуляцией социального поведения и деятельности личности. Организационные ценности как регулятор поведения и деятельности личности.

Тема 3. Самоэффективность руководителя (0 час.)

Приоритеты становления компетентного руководителя. Внешние и внутренние факторы, выступающие стимулами роста требований к руководителям. Основные черты преобразующего лидера развивающейся организации. Основные этапы работы над программой саморазвития. Алгоритм самосовершенствования и повышения самоэффективности руководителя.

Тема 4. Подходы к повышению работоспособности (0 час.)

Основы управления стрессом. Профессионально-управленческие кризисы. Факторы, порождающие профессионально-управленческие кризисы и способы их преодоления. Подходы к поддержанию и укреплению здоровья.

Тема 5. Личностная успешность предпринимателя (0 час.)

Сущность предпринимательской деятельности. Главная цель предпринимательской деятельности. Основные типы предпринимателей. Виды предпринимательской деятельности. Социально-экономические тенденции современного предпринимательства. Внутренние мотивы и установки, определяющие предпринимательскую деятельность. Условия для эффективной предпринимательской деятельности. Характерные черты успешных предпринимателей. Методы повышения предпринимательской успешности.

Тема 6. Стратегии делового и личного успеха (0 час.)

Основные принципы достижения успеха в управленческой деятельности. Факторы достижения успеха. Правила эффективного

достижения делового успеха. Стратегии эффективного «включения» в профессионально-управленческую деятельность. Специфика и подходы по реализации стандартных стратегий успеха. Принципы, на которых основаны нестандартные стратегии успеха. Нестандартные технологии успеха.

II. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ПРАКТИЧЕСКОЙ ЧАСТИ КУРСА

Практические занятия

(18час., в том числе 18 час. с использованием методов активного обучения)

Занятие 1. Теоретические основы психологии управления (2 час.)

Методы активного / интерактивного обучения – групповая дискуссия, брейнсторминг (2 час.)

Занятие 1. Основы эффективного управления (2 час.)

1. Сущность и показатели эффективной управленческой деятельности.
2. Основные принципы и функции управления, обеспечивающие эффективную совместную трудовую деятельность.
3. Требования к ключевым компетентностям субъектов совместной управленческой деятельности.

Занятие 2. Коммуникативные технологии в управленческой деятельности (4 час.)

Методы активного / интерактивного обучения – групповая дискуссия, брейнсторминг (4 час.)

1. Мастерство успешных публичных выступлений и самопрезентаций.
2. Организация и проведение результативных служебных совещаний.
3. Методика проведения дисциплинарной воспитательной беседы.
4. Эффективное делегирование полномочий.
5. Методы повышения эффективности деловых переговоров.

Занятие 3. Управление трудовыми коллективами (4 час.)

Методы активного / интерактивного обучения – групповая дискуссия, брейнсторминг (4 час.)

1. Основы эффективности рабочей группы.
2. Принципы формирования и управления профессиональной командой.
3. Психологический климат в коллективе как показатель эффективности управления.
4. Факторы, снижающие эффективность деятельности коллектива.

Занятие 4. Подходы к восстановлению и повышению работоспособности (2 час.)

Методы активного / интерактивного обучения – групповая дискуссия, брейнсторминг (2 час.)

1. Противодействие стрессу в управленческой деятельности.
2. Управление профессионально-управленческими кризисами.
3. Подходы к поддержанию и укреплению здоровья.

Занятие 5. Самоэффективность руководителя развивающейся организации (2 час.)

Методы активного / интерактивного обучения – групповая дискуссия, брейнсторминг (2 час.)

1. Требования к руководителю развивающейся организации.
2. Алгоритм самосовершенствования руководителя развивающейся организации.

Занятие 6. Личностная успешность предпринимателя (2 час.)

Методы активного / интерактивного обучения – групповая дискуссия, брейнсторминг (2 час.)

1. Предпринимательство как социально-психологическое явление.
2. Качества эффективного предпринимателя.
3. Методы повышения предпринимательской эффективности.

Занятие 7. Стратегии делового и личного успеха (2 час.)

Методы активного / интерактивного обучения – групповая дискуссия,

брейнсторминг (2 час.)

1. Основы успеха в управленческой деятельности.
2. Стандартные стратегии успеха.
3. Нестандартные стратегии успеха.

III. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине «Управление личностным развитием» представлено в Приложении 1 и включает в себя:

- план-график выполнения самостоятельной работы по дисциплине, в том числе примерные нормы времени на выполнение по каждому заданию;
- характеристика заданий для самостоятельной работы обучающихся и методические рекомендации по их выполнению;
- требования к представлению и оформлению результатов самостоятельной работы;
- критерии оценки выполнения самостоятельной работы.

IV. КОНТРОЛЬ ДОСТИЖЕНИЯ ЦЕЛЕЙ КУРСА

№ п/п	Контролируемые разделы / темы дисциплины	Коды и этапы формирования компетенций		Оценочные средства	
				текущий контроль	промежуточная аттестация
1.	Тема 1. Теоретические основы управления личностным развитием	ПК-1	знает	эссе (Пр-3), дискуссия (УО-4),	вопросы к зачёту №№ 1-3
			умеет	индивидуальное творческое задание (Пр-	тест (ПР-1); вопросы к зачёту №№ 1-3

				13), брейнсторминг	
			владеет	индивидуальное творческое задание (ПР-13), брейнсторминг	индивидуальное творческое задание (ПР-13); вопросы к зачёту №№ 1-3
2.	Тема 2. Личность как субъект управления	ПК-1	знает	эссе (Пр-3), дискуссия (УО-4),	вопросы к зачёту №№ 3-6
			умеет	индивидуальное творческое задание (ПР-13), брейнсторминг	тест (ПР-1); вопросы к зачёту №№ 3-6
			владеет	индивидуальное творческое задание (ПР-13), брейнсторминг	индивидуальное творческое задание (ПР-13); вопросы к зачёту №№ 3-6
3.	Тема 3. Самоэффективность руководителя	ПК-1	знает	эссе (Пр-3), дискуссия (УО-4),	вопросы к зачёту №№ 7-10
			умеет	индивидуальное творческое задание (ПР-13), брейнсторминг	тест (ПР-1); вопросы к зачёту №№ 7-10
			владеет	индивидуальное творческое задание (ПР-13), брейнсторминг	индивидуальное творческое задание (ПР-13); вопросы к зачёту №№ 7-10
4.	Тема 4. Подходы к повышению работоспособности	ПК-1	знает	эссе (Пр-3), дискуссия (УО-4),	вопросы к зачёту №№ 11-14
			умеет	индивидуальное творческое задание (ПР-13), брейнсторминг	тест (ПР-1); вопросы к зачёту №№ 11-14
			владеет	индивидуальное творческое задание (ПР-13),	индивидуальное творческое задание (ПР-13); вопросы к

				брейнсторминг	зачёту №№ 11-14
5.	Тема 5. Личностная успешность предпринимателя	ПК-21	знает	эссе (Пр-3), дискуссия (УО-4),	вопросы к зачёту №№ 15-20
			умеет	индивидуальное творческое задание (Пр-13), брейнсторминг	тест (Пр-1); вопросы к зачёту №№ 15-20
			владеет	индивидуальное творческое задание (Пр-13), брейнсторминг	индивидуальное творческое задание (Пр-13); вопросы к зачёту №№ 15-20
6.	Тема 6. Стратегии делового и личного успеха	ПК-1	знает	эссе (Пр-3), дискуссия (УО-4),	вопросы к зачёту №№ 21-30
			умеет	индивидуальное творческое задание (Пр-13), брейнсторминг	тест (Пр-1); вопросы к зачёту №№ 21-30
			владеет	индивидуальное творческое задание (Пр-13), брейнсторминг	индивидуальное творческое задание (Пр-13); вопросы к зачёту №№ 21-30

Типовые контрольные задания, методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений и навыков и (или) опыта деятельности, а также критерии и показатели, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и характеризующие этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы, представлены в Приложении 2.

V. СПИСОК УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ И ИНФОРМАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Основная литература

(электронные и печатные издания)

1. Афонин, А.М. Креативный менеджмент. Социальные, психологические и творческие аспекты экономики труда: Учеб. пос. / А.М. Афонин, Ю.Н. Царегородцев и др. - М.: Форум: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 272 с.: – Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=753393>

2. Дроздов, И. Н. Управление персоналом и коммуникациями инновационного проекта : учебное пособие для вузов / И. Н. Дроздов. Владивосток: Изд-во Дальневосточного федерального университета, 2014. - 191 с. – 10 экз. – Режим доступа: <http://lib.dvfu.ru:8080/lib/item?id=chamo:764013&theme=FEFU>

3. Технологии эффективной профессионально-управленческой деятельности : учебное пособие / Дальневосточный федеральный университет, Школа экономики и менеджмента ; [сост. И. Н. Дроздов]. Владивосток: Изд-во Дальневосточного федерального университета, 2013. - 342 с. – 11 экз. – Режим доступа: <http://lib.dvfu.ru:8080/lib/item?id=chamo:729530&theme=FEFU>

4. Человек и его потребности : учебное пособие / Дальневосточный федеральный университет, Школа экономики и менеджмента ; [сост. И. Н. Дроздов]. Владивосток: Изд-во Дальневосточного федерального университета, 2013. - 210 с. – 10 экз. – Режим доступа: <http://lib.dvfu.ru:8080/lib/item?id=chamo:717524&theme=FEFU>

Дополнительная литература

(печатные и электронные издания)

1. Архангельский Г.А. Тайм-менеджмент. Полный курс: Учебное пособие / Г. А. Архангельский, М. А. Лукашенко, Т. В. Телегина, С. В. Бехтерев ; Под ред. Г.А. Архангельского. - М.: Альпина Паблишер, 2012. - 311 с. – Режим доступа:

<http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785961418811.html>

2. Дроздов, И. Н. Компетентность руководителя как субъекта оценки и отбора персонала : монография / И. Н. Дроздов. – Владивосток: Изд. дом Дальневосточного федерального университета, 2012. - 197 с. – 5 экз. – Режим доступа: <http://lib.dvfu.ru:8080/lib/item?id=chamo:688755&theme=FEFU>

3. Дроздов, И. Н. Психология управленческой деятельности в муниципальном образовании : учебно-методическое пособие / И. Н. Дроздов. – Владивосток: ПИГМУ, 2008. - 98 с. – 1 экз. – Режим доступа: <http://lib.dvfu.ru:8080/lib/item?id=chamo:285299&theme=FEFU>

4. Дроздов, И. Н. Управление профессиональным развитием муниципальных служащих : учебно-методическое пособие / И. Н. Дроздов ; Владивосток: ПИГМУ, 2008. - 96 с. – 1 экз. – Режим доступа: <http://lib.dvfu.ru:8080/lib/item?id=chamo:285377&theme=FEFU>

5. Инфраструктура предпринимательской деятельности : учеб. пособие / [сост. И. Н. Дроздов]. – Владивосток : Дальневост. федерал. ун-т, 2013. – 208 с. – 10 экз. – Режим доступа: <http://lib.dvfu.ru:8080/lib/item?id=chamo:717466&theme=FEFU>

6. Карлова, О.А. Теория и практика креативной деятельности [Электронный ресурс] : учеб. пособие / О. А. Карлова, Е. А. Ноздренко, И. А. Пантелеева и др. - Красноярск: Сиб. федер. ун-т, 2012. - 372 с. – Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=492845>

7. Кетс де Врис М. Мистика лидерства: Развитие эмоционального интеллекта / Манфред Кетс де Врис; Пер. с англ. - 4-е изд. - М.: Альпина Паблишерз, 2011. - 276 с. – Режим доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785961414837.html>

8. Кови С. Семь навыков эффективных менеджеров: Самоорганизация, лидерство, раскрытие потенциала / Стивен Кови; Пер. с англ. - М.: Альпина Паблишер, 2012. - 88 с. - Режим доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785961416800.html>

9. Лазарев Д. Корпоративная презентация: Как продать идею за 10 слайдов / Дмитрий Лазарев. - М.: Альпина Паблишер, 2012. - 304 с. - Режим доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785961418750.html>

10. Лазарев Д. Презентация: Лучше один раз увидеть! / Дмитрий Лазарев. - 3-е изд. - М.: Альпина Паблишерз, 2011. - 126 с. + цв. вкл. 16 с. - Режим доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785961414455.html>

11. Межкультурные коммуникации и лидерство : учебное пособие / [сост. И.Н. Дроздов]/ - Владивосток, Дальневост. федерал. ун-т, 2013. - 316 с. - 10 экз. - Режим доступа: <http://lib.dvfu.ru:8080/lib/item?id=chamo:717475&theme=FEFU>

12. Панфилова А.П. Мозговые штурмы в коллективном принятии решений [Электронный ресурс] : учеб. пособие / А.П. Панфилова. - 3-е изд. - М. : Флинта, 2012. - 320 с. - Режим доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785976501744.html>

13. Перл Д. Опять совещание?! Как превратить пустые обсуждения в эффективные / Дэвид Перл; Пер. с англ. - М.: Альпина Паблишер, 2013. - 238 с. - Режим доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785961422443.html>

14. Пирсон Б. МВА в кармане: Практическое руководство по развитию ключевых навыков управления / Барри Пирсон, Нил Томас; Пер. с англ. - М.: Альпина Паблишер, 2011. - 339 с. - Режим доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785961415834.html>

15. Самоменеджмент: Учебное пособие / Под ред. В.Н. Парахиной, В.И. Перова. - М.: Издательство Московского университета, 2012. - 368 с. - Режим доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785211062542.html>

16. Управление человеческими ресурсами : учебное пособие / Дальневосточный федеральный университет, Школа экономики и менеджмента ; [сост. И. Н. Дроздов]. Владивосток: Изд-во Дальневосточного федерального университета, 2013. - 191 с. – 10 экз. - Режим доступа: <http://lib.dvfu.ru:8080/lib/item?id=chamo:717506&theme=FEFU>

17. Фройнд Дж. Переговоры каждый день: Как добиваться своего в любой ситуации / Джеймс Фройнд; Пер. с англ. - М.: АЛЬПИНА ПАБЛИШЕР, 2013. - 276 с. – Режим доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785961443660.html>

18. Чумиков А.Н. Переговоры - фасилитация - медиация: Учебное пособие для студентов вузов / А. Н. Чумиков. - М.: ЗАО Издательство "Аспект Пресс", 2014. - 160 с. – Режим доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785756707380.html>

Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

1. Научная библиотека ДВФУ. – Режим доступа: <http://www.dvfu.ru/web/library/nb1>

2. Научная электронная библиотека (НЭБ). – Режим доступа: <http://elibrary.ru/>

3. Электронная библиотека «Консультант студента». – Режим доступа: <http://www.studentlibrary.ru/>

4. Электронно-библиотечная система znanium.com НИЦ "ИНФРА-М". – Режим доступа: <http://znanium.com/>

5. Электронная база данных Taylor&Francis Group – Режим доступа: <http://www.tandfonline.com/>

6. Электронная база данных EBSCOhost. – Режим доступа: <http://search.ebscohost.com/>

7. Электронная база данных Scopus. – Режим доступа:
<http://www.scopus.com/>

8. Электронная база данных Web of Science. – Режим доступа:
<http://apps.webofknowledge.com/>

VI. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Реализация дисциплины «Управление личностным развитием» предусматривает следующие виды учебной работы: лекции, практические занятия, самостоятельную работу студентов, текущий контроль и промежуточную аттестацию.

Освоение курса дисциплины «Управление личностным развитием» предполагает рейтинговую систему оценки знаний студентов и предусматривает со стороны преподавателя текущий контроль за посещением студентами лекций, подготовкой и выполнением всех практических заданий с обязательным предоставлением отчета о работе, выполнением всех видов самостоятельной работы.

Промежуточной аттестацией по дисциплине «Управление личностным развитием» является зачёт, который проводится в виде тестирования.

В течение учебного семестра обучающимся нужно:

- освоить теоретический материал (20 баллов);
- успешно выполнить аудиторные и контрольные задания (50 баллов);
- своевременно и успешно выполнить все виды самостоятельной работы (30 баллов).

Студент считается аттестованным по дисциплине «Управление личностным развитием» при условии выполнения всех видов текущего контроля и самостоятельной работы, предусмотренных учебной программой.

Критерии оценки по дисциплине «Управление личностным развитием» для аттестации на зачёте следующие: 86-100 баллов – «отлично» («зачтено»),

76-85 баллов – «хорошо» («зачтено»), 61-75 баллов – «удовлетворительно» («зачтено»), 60 и менее баллов – «неудовлетворительно» («незачтено»).

Пересчет баллов по текущему контролю и самостоятельной работе производится по формуле:

$$P(n) = \sum_{i=1}^m \left[\frac{O_i}{O_i^{max}} \times \frac{k_i}{W} \right],$$

где: $W = \sum_{i=1}^n k_i^n$ для текущего рейтинга;

$W = \sum_{i=1}^m k_i^n$ для итогового рейтинга;

$P(n)$ – рейтинг студента;

m – общее количество контрольных мероприятий;

n – количество проведенных контрольных мероприятий;

O_i – балл, полученный студентом на i -ом контрольном мероприятии;

O_i^{max} – максимально возможный балл студента по i -му контрольному мероприятию;

k_i – весовой коэффициент i -го контрольного мероприятия;

k_i^n – весовой коэффициент i -го контрольного мероприятия, если оно является основным, или 0, если оно является дополнительным.

Рекомендации по планированию и организации времени, отведенного на изучение дисциплины

Оптимальным вариантом планирования и организации студентом времени, необходимого для изучения дисциплины, является равномерное распределение учебной нагрузки, т.е. систематическое ознакомление с теоретическим материалом на лекционных занятиях и закрепление полученных знаний при подготовке и выполнении заданий, предусмотренных для самостоятельной работы студентов.

Подготовку к практическим занятиям необходимо проводить заранее, чтобы была возможность проконсультироваться с преподавателем по возникающим вопросам. В случае пропуска занятия, необходимо

предоставить письменную разработку в рамках темы пропущенного занятия.

Самостоятельную работу следует выполнять согласно графику и требованиям, предложенным преподавателем.

Алгоритм изучения дисциплины

В процессе освоения дисциплины слушатель должен прорабатывать лекционный материал, изучать рекомендованную литературу, кратко конспектировать материал.

Основное внимание при освоении дисциплины уделяется вопросам самостоятельной работы студентов с рекомендованной основной и дополнительной литературой с использованием информационных ресурсов ДВФУ, и электронно-библиотечных систем (электронных библиотек).

Самостоятельная работа начинается с получения и уяснения темы и содержания задания. Домашнее задание выдается в письменной форме не менее чем за две недели до контрольной даты, предполагающей проведение оценочного мероприятия. В процессе консультации с преподавателем, составляется календарный план индивидуальной или групповой работы с учетом сложности задания и времени, отведенного на его выполнение.

При подготовке к практическим занятиям и к зачёту - базовой является рекомендованная основная и дополнительная литература. В тоже время, для продуктивной самостоятельной работы и успешной подготовки к практическим и зачётным занятиям слушателям рекомендуется проработать и проанализировать последние отечественные и зарубежные публикации в журналах, периодической печати и интернет-изданиях, а также информацию, находящуюся в свободном интернет-доступе.

По самым сложным аспектам изучаемого вопроса слушатели могут получить дополнительные разъяснения во время индивидуальных и групповых консультаций.

Освоение каждой конкретной темы предполагает самопроверку по контрольным вопросам (представлены ниже).

Контроль и оценка результатов самостоятельной работы слушателей осуществляется в рамках практических занятий в форме текущего опроса, групповой дискуссии и брейнсторминга, написание эссе, разбора конкретных ситуаций, выполнения творческих заданий, презентаций, тестирования.

Практическое занятие предусматривает не только оценку уровня самоподготовки слушателей, но и формирование умений и навыков выступления перед аудиторией, а также защиты своей точки зрения. Задача слушателя не просто изложить, но и обосновать свою точку зрения с использованием конкретных фактов и примеров.

Значимым результатом подготовки к практическому занятию является выступление докладчика с показом индивидуальной или групповой презентации.

В рамках оценки результатов самостоятельной работы оценивается подготовленность слушателя, список проработанной литературы, использование отечественных и зарубежных периодических изданий, наглядность презентации, использование мультимедийных средств и материалов, полнота и правильность ответов на заданные вопросы.

Рекомендации по использованию методов активного обучения

Для повышения эффективности образовательного процесса и формирования активной личности студента важную роль играет такой принцип обучения как познавательная активность студентов. Целью такого обучения является не только освоение знаний, умений, навыков, но и формирование основополагающих качеств личности, что обуславливает необходимость использования методов активного обучения, без которых невозможно формирование специалиста, способного решать профессиональные задачи в современных рыночных условиях.

Для развития профессиональных навыков и личности студента в качестве методов активного обучения целесообразно использовать следующие методы: групповая дискуссия, эссе, брейнсторминг,

индивидуальное творческое задание.

Данные методы активного обучения предназначены для использования студентами конкретных приемов и концепций при их выполнении для того, чтобы получить достаточный уровень знаний и умений для принятия решений в аналогичных ситуациях в реальной профессиональной деятельности, тем самым уменьшая разрыв между теоретическими знаниями и практическими умениями.

Знания, полученные на лекциях, должны стать основой для решения практических заданий. Из этого следует, что студент должен владеть достаточным уровнем знания теоретического материала, уметь работать с литературными источниками. Это предполагает осознанное выполнение заданий студентом.

Таким образом, практические занятия с использованием методов активного обучения призваны вырабатывать следующие умения и навыки у студентов:

- работать с увеличивающимся и постоянно обновляющимся потоком информации в области изучаемой тематики;
- высказывать и отстаивать свою точку зрения;
- вырабатывать собственное мнение на основе осмысления теоретических знаний;
- самостоятельно принимать решения.

Технология выполнения заданий включает в себя организацию самостоятельной работы обучающихся с консультационной поддержкой преподавателя.

Рекомендации по работе с литературой

При самостоятельной работе с рекомендуемой литературой студентам необходимо придерживаться определенной последовательности:

- при выборе литературного источника теоретического материала лучше всего исходить из основных понятий изучаемой темы курса, чтобы

точно знать, что конкретно искать в том или ином издании;

– для более глубокого усвоения и понимания материала следует читать не только имеющиеся в тексте определения и понятия, но и конкретные примеры;

– чтобы получить более объемные и системные представления по рассматриваемой теме необходимо просмотреть несколько литературных источников (возможно альтернативных);

– не следует конспектировать весь текст по рассматриваемой теме, так как такой подход не дает возможности осознать материал; необходимо выделить и законспектировать только основные положения, определения и понятия, позволяющие выстроить логику ответа на изучаемые вопросы.

Для успешного освоения слушателями данной дисциплины издан учебный материал:

1. Дроздов, И. Н. Компетентность руководителя как субъекта оценки и отбора персонала : монография / И. Н. Дроздов. – Владивосток: Изд. дом Дальневосточного федерального университета, 2012. - 197 с. – 5 экз. – Режим доступа: <http://lib.dvfu.ru:8080/lib/item?id=chamo:688755&theme=FEFU>

2. Дроздов, И. Н. Управление персоналом и коммуникациями инновационного проекта : учебное пособие для вузов / И. Н. Дроздов. Владивосток: Изд-во Дальневосточного федерального университета, 2014. - 191 с. – 10 экз. – Режим доступа: <http://lib.dvfu.ru:8080/lib/item?id=chamo:764013&theme=FEFU>

3. Межкультурные коммуникации и лидерство : учебное пособие / [сост. И.Н. Дроздов]/ - Владивосток, Дальневост. федерал. ун-т, 2013. – 316 с. – 10 экз. – Режим доступа: <http://lib.dvfu.ru:8080/lib/item?id=chamo:717475&theme=FEFU>

4. Технологии эффективной профессионально-управленческой деятельности : учебное пособие / Дальневосточный федеральный университет, Школа экономики и менеджмента ; [сост. И. Н. Дроздов]. Владивосток: Изд-во Дальневосточного федерального университета, 2013. -

342 с. – 11 экз. – Режим доступа:

<http://lib.dvfu.ru:8080/lib/item?id=chamo:729530&theme=FEFU>

5. Управление человеческими ресурсами : учебное пособие / Дальневосточный федеральный университет, Школа экономики и менеджмента ; [сост. И. Н. Дроздов]. Владивосток: Изд-во Дальневосточного федерального университета, 2013. - 191 с. – 10 экз. - Режим доступа:

<http://lib.dvfu.ru:8080/lib/item?id=chamo:717506&theme=FEFU>

6. Человек и его потребности : учебное пособие / Дальневосточный федеральный университет, Школа экономики и менеджмента ; [сост. И. Н. Дроздов]. Владивосток: Изд-во Дальневосточного федерального университета, 2013. - 210 с. – 10 экз. – Режим доступа:

<http://lib.dvfu.ru:8080/lib/item?id=chamo:717524&theme=FEFU>

Рекомендации по подготовке к зачёту

Подготовка к зачёту и его результативность также требует у студентов умения оптимально организовывать свое время. Идеально, если студент ознакомился с основными положениями, определениями и понятиями курса в процессе аудиторного изучения дисциплины. В этом случае подготовка к зачёту позволит систематизировать изученный материал и глубже его усвоить.

Подготовку к зачёту лучше начинать с распределения предложенных контрольных вопросов по разделам и темам курса. Затем необходимо выяснить наличие теоретических источников (конспекта лекций, учебников, учебных пособий).

При изучении материала следует выделять основные положения, определения и понятия, можно их конспектировать. Выделение опорных положений даст возможность систематизировать представления по дисциплине и, соответственно, результативнее подготовиться к зачёту.

VII. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Для осуществления образовательного процесса по дисциплине «Управление личностным развитием» необходимы:

- стандартный набор специализированной учебной мебели и учебного оборудования, в том числе: аудиторная доска (с набором для осуществления и стирания записей);
- мультимедийное оборудование (ноутбук или компьютер, мультимедийный проектор, экран для проектора, ЖК-телевизор, акустическая система);
- технические средства, обеспечивающие выход в Интернет.

В зависимости от избранной методики проведения лекционных и практических занятий могут быть использованы видеофильмы и комплекты слайдов, отвечающие проблематике и образовательным задачам дисциплины.

Реализация учебной программы должна обеспечиваться доступом каждого студента к информационным ресурсам – университетскому библиотечному фонду и сетевым ресурсам Интернет. Для использования информационных и коммуникационных технологий (ИКТ) в учебном процессе необходимо наличие программного обеспечения, позволяющего осуществлять поиск информации в сети Интернет, систематизацию, анализ и презентацию информации, экспорт информации на цифровые носители.



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования
«Дальневосточный федеральный университет»
(ДВФУ)

ШКОЛА ЭКОНОМИКИ И МЕНЕДЖМЕНТА

**УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ
РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ**

**по дисциплине «Управление личностным развитием»
Направление подготовки 38.04.02 «Управление человеческими
ресурсами в бизнесе»**

Форма подготовки очная

**Владивосток
2018**

I. План-график выполнения самостоятельной работы по дисциплине

№ п/п	Дата/сроки выполнения	Вид самостоятельной работы	Примерные нормы времени на выполнение	Форма контроля
1.	1-ая неделя	Подготовка к практическому занятию №1: конспектирование первоисточников, подготовка к дискуссии; выполнение индивидуального творческого задания (ПР-13)	2 ч.	Устный опрос (анализ и обсуждение проработанных первоисточников в ходе практического занятия). Результат деятельности, оформленный в электронном виде, Презентация, Наблюдение.
2.	2-ая неделя	Подготовка к практическому занятию №2: конспектирование первоисточников, подготовка к дискуссии; выполнение индивидуального творческого задания (ПР-13)	2 ч.	Устный опрос (анализ и обсуждение проработанных первоисточников в ходе практического занятия). Результат деятельности, оформленный в электронном виде, Презентация, Наблюдение.
3.	3-ая неделя	Подготовка к практическому занятию №3: конспектирование первоисточников, подготовка к дискуссии; выполнение индивидуального творческого задания (ПР-13)	2 ч.	Устный опрос (анализ и обсуждение проработанных первоисточников в ходе практического занятия). Результат деятельности, оформленный в электронном виде, Презентация, Наблюдение.
4.	4-ая неделя	Подготовка к практическому занятию №4: конспектирование первоисточников, подготовка к дискуссии; выполнение индивидуального творческого задания (ПР-13)	2 ч.	Устный опрос (анализ и обсуждение проработанных первоисточников в ходе практического занятия). Результат деятельности, оформленный в электронном виде, Презентация, Наблюдение.
5.	5-ая неделя	Подготовка к	2 ч.	Устный опрос (анализ и

		практическому занятию №4: конспектирование первоисточников, подготовка к дискуссии; выполнение индивидуального творческого задания (ПР-13)		обсуждение проработанных первоисточников в ходе практического занятия). Результат деятельности, оформленный в электронном виде, Презентация, Наблюдение.
6.	6-ая неделя	Подготовка к практическому занятию №5: конспектирование первоисточников, подготовка к дискуссии; выполнение индивидуального творческого задания (ПР-13)	8 ч.	Устный опрос (анализ и обсуждение проработанных первоисточников в ходе практического занятия). Результат деятельности, оформленный в электронном виде, Презентация, Наблюдение.
7.	7-ая неделя	Подготовка к практическому занятию №5: конспектирование первоисточников, подготовка к дискуссии; выполнение индивидуального творческого задания (ПР-13)	2 ч.	Устный опрос (анализ и обсуждение проработанных первоисточников в ходе практического занятия). Результат деятельности, оформленный в электронном виде, Презентация, Наблюдение.
8.	8-ая неделя	Подготовка к практическому занятию №6: конспектирование первоисточников, подготовка к дискуссии; выполнение индивидуального творческого задания (ПР-13)	2 ч.	Устный опрос (анализ и обсуждение проработанных первоисточников в ходе практического занятия). Результат деятельности, оформленный в электронном виде, Презентация, Наблюдение.
9.	9-ая неделя	Подготовка к практическому занятию №6: конспектирование первоисточников, подготовка к дискуссии;	2 ч.	Устный опрос (анализ и обсуждение проработанных первоисточников в ходе практического занятия). Результат деятельности, оформленный в электронном виде, Презентация, Наблюдение.

		выполнение индивидуального творческого задания (ПР-13)		
ИТОГО			18	

II. Характеристика заданий для самостоятельной работы обучающихся

Индивидуальное творческое задание (ПР-13)

Основная цель индивидуального творческого задания - развитие навыков и умений:

- самоорганизации и самообразования;
- самостоятельного анализа сложных и актуальных проблем;
- использования собственного творческого потенциала;
- письменного изложения собственных мыслей;
- раскрытия собственного творческого потенциала;
- осуществления индивидуальной научно-исследовательской деятельности.

Порядок выполнения индивидуального творческого задания:

1. Студентам выдаётся индивидуальное задание.
2. Составляется календарный план индивидуальной работы.
3. В процессе самостоятельной внеаудиторной деятельности студенты индивидуально изучают проблемную тему на основе анализа российских и зарубежных публикаций с использованием открытых интернет-ресурсов, информационных ресурсов ДВФУ и различных электронно-библиотечных систем (электронных библиотек).
4. В ходе выполнения задания студенты могут получить у преподавателя дополнительные разъяснения и консультации по самым сложным аспектам изучаемого вопроса.
5. По результатам деятельности каждый студент подготавливает развёрнутый электронный документ (объём не регламентируется). Документ

должен содержать: название анализируемой темы, Ф.И.О. исполнителя, номер группы, обобщённые и структурированные результаты индивидуальной творческой деятельности, использованные источники (с наличием ссылок по тексту).

6. Каждый студент подготавливает доклад и мультимедийную презентацию, отражающую результаты выполненного творческого задания.

7. Студент делает презентацию, в рамках которой в краткой форме информирует о результатах научно-исследовательской деятельности с использованием различных наглядных средств. После выступления студент отвечает на уточняющие вопросы от других членов группы. Задача преподавателя состоит в том, чтобы обеспечить корректность и конструктивность межличностного взаимодействия. (С учётом особенностей группы и учебных регламентов – результаты индивидуальной деятельности могут не презентоваться на практических занятиях. В этом случае все результаты выполненного творческого задания, оформленные в электронном виде, студент передаёт преподавателю.).

8. По завершению всех презентаций преподаватель подводит итоги выполнения заданий, а также даёт рекомендации, направленные на повышение качества осуществления и представления результатов индивидуальной творческой деятельности.

Содержание индивидуального творческого задания:

1. Найти и описать пример эффективного применения методов управления личностным саморазвитием подчинённых.

2. Найти и описать реальный пример эффективного применения методов управления личностным саморазвитием руководителя.

Критерии оценки индивидуального творческого задания.

100-86 баллов выставляется, если студент выразил своё мнение по сформулированной проблеме, аргументировал его, точно определив её содержание и составляющие. Приведены данные отечественной и зарубежной литературы, статистические сведения. Продемонстрировано знание и

владение навыком самостоятельной исследовательской работы по теме исследования; методами и приемами анализа, обобщения и структурирования разрозненной информации. Отсутствуют ошибки, связанные с пониманием изученной проблемы. Результаты выполненного творческого задания презентованы кратко, структурировано и наглядно.

85-76 - баллов - работа студента характеризуется смысловой цельностью, связностью и последовательностью изложения. Для аргументации приводятся данные отечественных и зарубежных авторов. Продемонстрированы исследовательские умения и навыки. Результаты выполненного творческого задания презентованы кратко, структурировано и наглядно. Студент отразил мнение других авторов, но сформулировал и своё мнение по исследуемой проблеме. Допущено не более 1 ошибки при объяснении смысла или содержания проблемы.

75-61 балл - проведен достаточно самостоятельный анализ основных этапов и смысловых составляющих проблемы; понимание базовых основ и теоретического обоснования выбранной темы. Привлечены основные источники по рассматриваемой теме. Допущено не более 2 ошибок в смысле или содержании проблемы. Студент отразил мнение других авторов, но не сформулировал своё мнение по исследуемой проблеме. Результаты выполненного творческого задания презентованы с нарушением регламента и не достаточно наглядно.

60-50 баллов - если работа представляет собой пересказанный или полностью переписанный исходный текст без каких бы то ни было комментариев, анализа. Не раскрыта структура и теоретическая составляющая темы. Допущено три или более трех ошибок смыслового содержания раскрываемой проблемы. Результаты выполненного творческого задания презентованы с нарушением регламента и не достаточно наглядно.

Эссе (ПР-3)

Цель эссе - развитие таких умений и навыков, как самостоятельное творческое мышление и письменное изложение собственных мыслей.

Характеристика задания и методические рекомендации по его выполнению. Текст «эссе» должен быть оформлен в виде краткого, но структурированного письменного ответа на заданную тему. Ответ не обязательно может быть исчерпывающим и предельно подробным. Эссе может быть оформлено в свободной форме и выражать индивидуальные впечатления и соображения по заданной теме. Приемлема альтернативная, субъективно окрашенная трактовка темы. Допускается образность, подвижность ассоциаций, афористичность, разговорный или доверительный стиль изложения мыслей.

Требования к оформлению «эссе».

1. Документ должен содержать: Ф.И.О., номер группы, название темы.
2. Перед развернутым тестом «эссе» – должен быть представлен его краткий план (основные пункты структуры или тезисы). Составление плана позволяет дисциплинировать мысль.
3. Текст «эссе» должен быть разбит на разделы. Каждый раздел «эссе» необходимо пронумеровать в соответствии с пунктами плана.
4. Желательно, чтобы эссе содержало: вступление, несколько раскрытых пунктов, заключение.
5. Каждый пункт плана должен быть кратко раскрыт в произвольной, свободной форме.
6. Приветствуется изображение схем и рисунков, которые в схематичном виде отражают главные аспекты раскрываемой темы.
7. На написание эссе отводится 25 минут.
8. Объём документа не регламентируется – главное чёткое следование теме и самостоятельно составленного плана.

Темы эссе.

1. Психологические барьеры эффективного взаимодействия.

2. деструктивной направленности.
3. Правила осуществления эффективного личностного саморазвития.
4. Методы эффективного управленческого воздействия на персонал организации.
5. Роль саморазвития в управлении карьерой.
6. Профессиональная карьера и ее планирование.
7. Организация умственного труда руководителя.
8. Требования к личности менеджера.
9. Стили управленческой деятельности.
10. Лидерство в управлении персоналом.
11. Профессионально важные качества менеджера.
12. Методы диагностики профессионально важных качеств персонала.
13. Методы поддержания работоспособности персонала.
14. Безопасность и здоровье персонала.
15. Женщина в сфере управленческой деятельности.
16. Тренинг в профессиональной подготовке менеджеров.
17. Методы улучшения психического и физического здоровья.
18. Профессиональное долголетие менеджера.

Критерии оценки эссе.

100-86 баллов - если ответ показывает глубокое и систематическое знание материала и структуры конкретного вопроса, а также основного содержания и новаций лекционного курса по сравнению с учебной литературой. Студент демонстрирует отчетливое и свободное владение концептуально-понятийным аппаратом, научным языком и терминологией соответствующей научной области. Знание основной литературы и знакомство с дополнительно рекомендованной литературой. Логически корректное и убедительное изложение ответа. Студент выразил своё мнение по сформулированной проблеме, аргументировал его, точно определив ее содержание и составляющие. Приводятся данные отечественной и зарубежной литературы, статистические сведения.

85-76 - баллов - знание узловых проблем и основного содержания лекционного курса; умение пользоваться концептуально-понятийным аппаратом в процессе анализа основных проблем в рамках данной темы; знание важнейших работ из списка рекомендованной литературы. В целом логически корректное, но не всегда точное и аргументированное изложение ответа. Приводятся данные отечественных и зарубежных авторов.

75-61 - балл - фрагментарные, поверхностные знания важнейших разделов и содержания лекционного курса; затруднения с использованием научно-понятийного аппарата и терминологии учебной дисциплины; неполное знакомство с рекомендованной литературой; частичные затруднения с выполнением предусмотренных программой заданий; стремление логически определенно и последовательно изложить ответ.

60-50 баллов - незнание, либо отрывочное представление о данной проблеме в рамках учебно-программного материала; неумение использовать понятийный аппарат; отсутствие логической связи в ответе.

Групповая дискуссия (УО-4)

Основные цели групповой дискуссии:

- обсуждение сложных и актуальных проблем;
- разбор вопросов, которые не имеют однозначного варианта решения;
- обмен знаниями и опытом между слушателями;
- формирование умения аргументировать собственную точку зрения;
- развитие навыков продуктивной коллективной деятельности;
- наработка способности к самоорганизации и самообразованию;
- создание благоприятных условий для повышения активности и творческой инициативы слушателей;
- косвенная проверка уровня понимания и усвоения изученного материала.

Порядок проведения групповой дискуссии.

1. Студентам предлагается обсудить актуальную (спорную, неоднозначную) проблему. Студенты могут также предложить свою тему для коллективного обсуждения.

2. Дискуссия по проблемной теме проходит в свободной форме, в ходе которой слушатели могут высказывать свои мысли.

3. Задача преподавателя состоит в том, чтобы направлять дискуссию, создавать возможности для высказывания различных точек зрения, обращать внимание на те или иные стороны обсуждаемых вопросов. При этом преподавателю не следует навязывать слушателям свою точку зрения, позицию, чтобы не снижать активности и творческой инициативы участников дискуссии.

4. По завершению обсуждения преподаватель подводит итоги дискуссии и высказывает свою точку зрения, основанную на анализе и синтезе мнения слушателей и собственных знаний, а также даёт рекомендации, направленные на повышение продуктивности групповой дискуссии.

Возможные вопросы для обсуждения.

Занятие 1. Основы эффективного управления

- Укажите основную цель профессионально-управленческой деятельности.
- Кто является субъектом профессионально-управленческой деятельности?
- Какие категории сотрудников являются ключевыми субъектами совместной трудовой деятельности?
- Укажите показатели эффективности субъектов профессионально-управленческой деятельности.
- Опишите и классифицируйте факторы, которые влияют на эффективность профессионально-управленческой деятельности.
- При каких условиях повышается эффективность профессионально-управленческой деятельности?

- Раскройте основные принципы построения эффективной совместной трудовой деятельности.

- Перечислите и опишите основные функции эффективного управления совместной трудовой деятельностью.

- Укажите основные виды профессионально-управленческих компетентностей:

- Какие предъявляются требования к компетентности субъектов различных звеньев управления?

- Какой фактор является ключевым в обеспечении эффективной профессионально-управленческой деятельности?

Занятие 2. Коммуникативные технологии в управленческой деятельности

- Обозначьте основные цели публичных выступлений и самопрезентаций.

- Какие особенности подготовки к публичным выступлениям и самопрезентациям?

- Укажите основные этапы публичных выступлений и самопрезентаций.

- Перечислите и раскройте критерии оценки результативности выступления перед аудиторией.

- Какова специфика содержательной подготовки к выступлению?

- Укажите основные структурно-логические части выступления.

- Раскройте алгоритм подготовки основной части выступления

- Каким образом должна пройти психологическая подготовка к выступлению?

- Опишите действенные приемы и психотехники публичного выступления.

- Какие наиболее распространённые ошибки публичного выступления?

- Какие основные цели служебного совещания?

- Перечислите и раскройте функции совещания.
- Какие основные роли председателя совещания?
- Опишите основные задачи и содержание деятельности при подготовке к совещанию.

- Раскройте методику проведения совещания.
- Какая главная цель дисциплинарной воспитательной беседы?
- Укажите виды воспитательные бесед.
- В чём заключаются особенности подготовки перед проведением дисциплинарной воспитательной беседы?

- Раскройте методику проведения дисциплинарной воспитательной беседы.

- В чём заключаются правила корректного наказания?
- Какие основные цели делегирования полномочий?
- Какие задачи необходимо и нежелательно делегировать подчиненным?

- Опишите алгоритм процесса делегирования полномочий:
- В чём заключаются общие правила делегирования?
- Перечислите наиболее распространённые ошибки делегирования.
- Какая основная цель деловых переговоров?
- Опишите стратегии и стили проведения переговоров.
- Какие основные аспекты подготовки к переговорам?
- Раскройте особенности протольно-процессуальной стороны проведения деловых переговоров.

- Перечислите и опишите основные этапы переговорного процесса.
- В чём заключаются конструктивные и манипулятивные приемы и способы ведения переговоров?

- Какие существуют способы повышения эффективности деловых переговоров?

Занятие 3. Управление трудовыми коллективами

- Классифицируйте группы в организации.
- Опишите стадии становления группы.
- Укажите индикаторы типа связей в трудовом коллективе.
- Как проявляются явления группового давления и конформизма?
- Раскройте признаки, преимущества и ограничения в деятельности профессиональной команды.
- Перечислите стадии развития профессиональной команды.
- Какие наиболее оптимальные позиции руководителя на различных стадиях формирования команды?
- Какие стили лидерства на различных стадиях развития команды?
- Опишите методы формирования команд.
- Укажите основные факторы и показатели благоприятного и неблагоприятного психологического климата.
- Какие существуют методы изучения психологического климата?
- В чём заключается феномен моббинга?
- Как проявляется моббинг в служебном коллективе?
- Какие существуют фазы развития и профилактика моббинга в трудовых коллективах?
- В чём заключается явление харассмента в трудовых коллективах?

Занятие 4. Подходы к восстановлению и повышению работоспособности

- Опишите феномен стресса формы его проявления.
- Как влияют стрессовые состояний на деятельность человека?
- Какие основные фазы развития стресса?
- Какие существуют индивидуальные способности выдерживать стресс?
- Какие факторы вызывают стресс?
- Классифицируйте и опишите основные группы стрессоров.
- Раскройте суть подходов к управлению стрессом.

- Опишите основные подходы к профилактике стрессов.
- Какие меры можно использовать для активного противодействия стрессу?
- Опишите способы первоочередной самопомощи при стрессе.
- В чём заключается антистрессовая релаксация, рекомендованная Всемирной организацией здравоохранения?
- В чём заключается природа жизненных кризисов?
- Какие основные события повседневной жизни, способны привести к кризису?
- Какие факторы усугубляют процесс переживания кризиса?
- Как взаимосвязаны кризис и стресс?
- В чём заключается специфика профессионально-управленческих кризисов?
- Какие факторы порождают профессионально-управленческие кризисы и способы по их преодолению?
- Опишите фазы и следствия профессионального кризиса.
- В чем связано, что крепкое здоровье является актуальной задачей современного человека?
- Выделите и опишите основные виды здоровья:
- Дайте характеристику здорового человека.
- Какие факторы влияют на состояние здоровья человека, по данным Всемирной организации здравоохранения?

Занятие 5. Самоэффективность руководителя развивающейся организации

- Какие приоритеты становления компетентного руководителя обновляющейся организации?
- Раскройте внешние и внутренние факторы, выступающие стимулами роста требований к руководителям развивающихся организаций?

- Укажите основные требования к руководителю развивающейся организации.

- Какие основные черты преобразующего лидера развивающейся организации?

- Какие основные этапы работы над программой саморазвития?

- Раскройте алгоритм самосовершенствования руководителя развивающейся организации.

Занятие 6. Личностная успешность предпринимателя

- Раскройте сущность предпринимательской деятельности.

- Какая главная цель предпринимательской деятельности?

- Укажите основные типы предпринимателей.

- Какие существуют виды предпринимательской деятельности?

- Какие социально-экономические тенденции современного предпринимательства?

- Опишите внутренние мотивы и установки, определяющие стремление к предпринимательской деятельности.

- Раскройте основные качества эффективного предпринимателя.

- Какие условия влияют на эффективность предпринимательской деятельности?

- Какие характерные черты присущи успешным предпринимателям.

- Какие методы можно применять для повышения предпринимательской эффективности?

Занятие 7. Стратегии делового и личного успеха

- Опишите основные принципы достижения успеха в профессионально-управленческой деятельности.

- Какие основные факторы достижения успеха?

- Раскройте правила эффективного достижения профессионального успеха.

- Какие применяются стратегии эффективного «включения» в профессионально-управленческую деятельность?

- В чём специфика и как реализуются стандартные стратегии успеха?

- Укажите основные принципы, на которых основаны нестандартные стратегии успеха:

- Опишите нестандартные технологии успеха.

Критерии оценки результатов групповой дискуссии

100-85 баллов – вопросы, мнение и ответ показывают прочные знания основных процессов изучаемой предметной области, отличаются глубиной и полнотой раскрытия темы; владением терминологическим аппаратом; умением объяснять сущность, явлений, процессов, событий, делать выводы и обобщения, давать аргументированные ответы, приводить примеры; свободное владение монологической речью, логичность и последовательность ответа; умение приводить примеры современных проблем изучаемой области. Умение выразить своё мнение по сформулированной проблеме, аргументировать его, точно определить ее содержание и составляющие.

85-76 - баллов - вопросы, мнение и ответ, обнаруживают прочные знания основных процессов изучаемой предметной области, отличаются глубиной и полнотой раскрытия темы; владение терминологическим аппаратом; умение объяснять сущность, явлений, процессов, событий, делать выводы и обобщения, давать аргументированные ответы, приводить примеры; свободное владение монологической речью, логичность и последовательность ответа. Однако допускается одна - две неточности в ответе.

75-61 - балл - вопросы, мнение и ответ, свидетельствуют в основном о знании процессов изучаемой предметной области, отличающимся недостаточной глубиной и полнотой раскрытия темы; знанием основных вопросов теории; слабо сформированными навыками анализа явлений, процессов, недостаточным умением давать аргументированные ответы и приводить примеры; недостаточно свободным владением монологической речью, логичностью и последовательностью ответа. Допускается несколько

ошибок в содержании ответа; неумение привести пример развития ситуации, провести связь с другими аспектами изучаемой области.

60-50 баллов - вопросы, мнение и ответ, обнаруживают незнание процессов изучаемой предметной области, отличаются неглубоким раскрытием темы; незнанием основных вопросов теории, несформированными навыками анализа явлений, процессов; неумением давать аргументированные ответы, слабым владением монологической речью, отсутствием логичности и последовательности. Допускаются серьезные ошибки в содержании ответа; незнание современной проблематики изучаемой области.

Брейнсторминг

Основные цели брейнсторминга - развитие умений и навыков, позволяющих:

- вырабатывать нестандартные решения в ситуации неопределённости и при ограниченных информационных ресурсах;
- эффективно заниматься самоорганизацией и самообразованием;
- продуктивно работать в команде;
- конструктивно воспринимать и оценивать чужие идеи.

При проведении брейнсторминга также создаются благоприятные условия для повышения активности и творческой инициативы слушателей, обмена знаниями и опытом, а также для косвенной проверки уровня понимания и усвоения изученного материала.

Порядок проведения брейнсторминга.

1. Преподаватель кратко доносит основные принципы и правила проведения брейнсторминга.

2. Студенты распределяются на несколько рабочих команд (по 4-8 человек).

3. Студентам предлагается обсудить актуальную (сложную, спорную, неоднозначную) проблему. Студенты могут также предложить свою тему для коллективного обсуждения.

4. Студенты в каждой команде самостоятельно выбирают лидера, основной функцией которого будет являться координирование действий всех её участников.

5. Под руководством лидеров члены команд выполняют следующие основные этапы деятельности; генерируют идеи, анализируют и оценивают идеи, обобщают наиболее ценные предложения, вырабатывают общекомандную точку зрения, готовят доклад.

6. Представители от команд делают презентации, в рамках которых в краткой форме доносят коллективное мнение с использованием различных наглядных средств.

7. После выступления докладчики отвечают на уточняющие вопросы от представителей других команд.

8. Задача преподавателя состоит в том, чтобы обеспечить корректность и конструктивность межличностного взаимодействия.

9. По завершению всех презентаций преподаватель подводит итоги обсуждения проблемной темы и высказывает свою точку зрения, основанную на анализе и синтезе мнения слушателей и собственных знаний, а также даёт рекомендации, направленные на повышение продуктивности командной деятельности и представления выработанной точки зрения.

Возможные темы для обсуждения.

1. Вы оценили сотрудника частично отрицательно и сообщаете ему оценки, касающиеся, например, производительности труда, качества работы, осознания необходимости сокращать расходы, повышать надежность работы, улучшать отношение к сотрудникам и к руководителям. Он возмущен и намеревается склонить вас к своей точке зрения. Как поведете себя вы, если убеждены в правильности своей оценки?

2. В вашем подразделении по сравнению с другими рост потерь

рабочего времени внушает опасение. У вас есть сотрудник, который, не будучи больным однажды осознано уходит на «больничный». Что делать?

3. До сих пор вы сами составляли отчеты по текущей деятельности для руководства цеха и предприятия. Между тем у вас появилось так много новых задач, что если эти отчеты составлять самому, то многократно возрастают затраты вашего времени и сил. Один из сотрудников, уже проявивший себя в решении менее важных задач, кажется, подходит для того, чтобы освободить вас от этой работы. Как вы поступите?

4. Квалифицированный сотрудник на вечерних курсах получил дополнительную профессиональную подготовку и хотел бы теперь занять рабочее место, соответствующее полученным знаниям. Он просит у вас поддержки. Как поведете себя вы, если в сфере вашей компетенции нет подходящего рабочего места?

5. В подразделение, которым вы руководите, приходит новый сотрудник, который, как вы ожидаете, надолго будет работать под вашим руководством? Ваши действия?

6. Вы работаете на штамповочном прессе. У вас есть идея, как упростить работу. Но для этого требуется некоторая техническая перестройка. Мастер поддержал вашу идею и добивается, чтобы на рабочем месте были сделаны соответствующие изменения. Он выражает свое одобрение и упоминает о том, что собирается дать об этих технических изменениях письменную информацию: «Может быть, и другие цехи получают от этого какую-нибудь пользу». Тут вы замечаете, что надеетесь получить премию за свое предложение, но мастер отказывает: «Нет, мой дорогой, от хорошего сотрудника я могу требовать, чтобы он придумал какое-нибудь усовершенствование на своем рабочем месте, не требуя за это денег немедленно». Что вы думаете об этом руководителе?

7. Руководитель группы при пуске станка по неосторожности травмировал сотрудника и вызвал поломку станка. Что вы предпримете по отношению к руководителю группы?

8. В вашем подразделении один из сотрудников регулярно по утрам опаздывает на работу. Сами вы его своим примером к этому не склоняете, так как всегда приходите на работу вовремя. Что вы предпримете, чтобы побудить сотрудника приходить на работу вовремя?

9. В подведомственной вам сфере можно, применив более рациональные методы труда, высвободить одно рабочее место путем перевода сотрудника в другое подразделение с такими же условиями Профессиональной деятельности. Каких сотрудников, занятых равноценной профессиональной деятельностью, вы выберете для перевода на другое место работы?

10. Ученики школы профессионального обучения, работающие на вашем производственном участке, обязаны посещать эту школу в понедельник и четверг до обеда. Молодые люди договорились прогуливать предобеденное время и приходить на работу так, как будто они были на занятиях в школе профессионального обучения: в 14 часов. Двух из них стали мучить угрызения совести. Однажды они появились на работе к самому началу рабочего дня — в половине восьмого утра, благодаря чему и стала известна их затея. Как вы будете реагировать?

11. Один из учеников школы профессионального обучения впервые не сдал к установленному сроку отчет о проделанной работе, подготавливаемый по каждому разделу обучения. Какова ваша реакция?

Критерии оценки результатов брейнсторминга

100-86 баллов выставляется, если группа выразили своё мнение по сформулированной проблеме, аргументировали его, точно определив её содержание и составляющие. Приведены данные отечественной и зарубежной литературы, статистические сведения. Продемонстрировано знание и владение навыком самостоятельной исследовательской работы по теме исследования; методами и приемами анализа, обобщения и структурирования разрозненной информации. Отсутствуют ошибки, связанные с пониманием изученной проблемы. Результаты выполненного творческого задания презентованы кратко, структурировано и наглядно.

85-76 - баллов - работа группы характеризуется смысловой цельностью, связностью и последовательностью изложения. Для аргументации приводятся данные отечественных и зарубежных авторов. Продемонстрированы исследовательские умения и навыки. Результаты выполненного творческого задания презентованы кратко, структурировано и наглядно. Группа отразила мнение других авторов, но сформулировала своё мнение по исследуемой проблеме. Допущено не более 1 ошибки при объяснении смысла или содержания проблемы.

75-61 балл - проведен достаточно самостоятельный анализ основных этапов и смысловых составляющих проблемы; понимание базовых основ и теоретического обоснования выбранной темы. Привлечены основные источники по рассматриваемой теме. Допущено не более 2 ошибок в смысле или содержании проблемы. Группа отразила мнение других авторов, но сформулировала своё мнение по исследуемой проблеме. Результаты выполненного творческого задания презентованы с нарушением регламента и не достаточно наглядно.

60-50 баллов - если работа представляет собой пересказанный или полностью переписанный исходный текст без каких бы то ни было комментариев, анализа. Не раскрыта структура и теоретическая составляющая темы. Допущено три или более трех ошибок смыслового содержания раскрываемой проблемы. Результаты выполненного творческого задания презентованы с нарушением регламента и не достаточно наглядно.



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования
«Дальневосточный федеральный университет»
(ДВФУ)

ШКОЛА ЭКОНОМИКИ И МЕНЕДЖМЕНТА

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
по дисциплине «Управление личностным развитием»
Направление подготовки 38.04.02 «Управление человеческими
ресурсами в бизнесе»
Форма подготовки очная

Владивосток
2018

**І. Паспорт
фонда оценочных средств
по дисциплине «Управление личностным развитием»**

Код и формулировка компетенции	Этапы формирования компетенции	
ПК-1 способность управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями	Знает	основы управления личностным развитием, позволяющие управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями
	Умеет	применять принципы управления личностным развитием, позволяющие управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями
	Владеет	навыками использования методов управления личностным развитием, позволяющими управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями

№ п/п	Контролируемые разделы / темы дисциплины	Коды и этапы формирования компетенций	Оценочные средства		
			текущий контроль	промежуточная аттестация	
1.	Тема 1. Теоретические основы управления личностным развитием	ПК-1	знает	эссе (Пр-3), дискуссия (УО-4),	вопросы к зачёту №№ 1-3
			умеет	индивидуальное творческое задание (Пр-13), брейнсторминг	тест (Пр-1); вопросы к зачёту №№ 1-3
			владеет	индивидуальное творческое задание (Пр-13), брейнсторминг	индивидуальное творческое задание (Пр-13); вопросы к зачёту №№ 1-3
2.	Тема 2. Личность как субъект управления	ПК-1	знает	эссе (Пр-3), дискуссия (УО-4),	вопросы к зачёту №№ 3-6
			умеет	индивидуальное творческое задание (Пр-13), брейнсторминг	тест (Пр-1); вопросы к зачёту №№ 3-6
			владеет	индивидуально	индивидуальное

				е творческое задание (ПР-13), брейнсторминг	творческое задание (ПР-13); вопросы к зачёту №№ 3-6
3.	Тема 3. Самоэффективность руководителя	ПК-1	знает	эссе (Пр-3), дискуссия (УО-4),	вопросы к зачёту №№ 7-10
			умеет	индивидуальное творческое задание (ПР-13), брейнсторминг	тест (ПР-1); вопросы к зачёту №№ 7-10
			владеет	индивидуальное творческое задание (ПР-13), брейнсторминг	индивидуальное творческое задание (ПР-13); вопросы к зачёту №№ 7-10
4.	Тема 4. Подходы к повышению работоспособности	ПК-1	знает	эссе (Пр-3), дискуссия (УО-4),	вопросы к зачёту №№ 11-14
			умеет	индивидуальное творческое задание (ПР-13), брейнсторминг	тест (ПР-1); вопросы к зачёту №№ 11-14
			владеет	индивидуальное творческое задание (ПР-13), брейнсторминг	индивидуальное творческое задание (ПР-13); вопросы к зачёту №№ 11-14
5.	Тема 5. Личностная успешность предпринимателя	ПК-21	знает	эссе (Пр-3), дискуссия (УО-4),	вопросы к зачёту №№ 15-20
			умеет	индивидуальное творческое задание (ПР-13), брейнсторминг	тест (ПР-1); вопросы к зачёту №№ 15-20
			владеет	индивидуальное творческое задание (ПР-13), брейнсторминг	индивидуальное творческое задание (ПР-13); вопросы к зачёту №№ 15-20
6.	Тема 6. Стратегии делового и личного	ПК-1	знает	эссе (Пр-3), дискуссия (УО-	вопросы к зачёту №№ 21-30

	успеха			4),	
			умеет	индивидуальное творческое задание (ПР-13), брейнсторминг	тест (ПР-1); вопросы к зачёту №№ 21-30
			владеет	индивидуальное творческое задание (ПР-13), брейнсторминг	индивидуальное творческое задание (ПР-13); вопросы к зачёту №№ 21-30

II. Шкала оценивания уровня сформированности компетенций

Код и формулировка компетенции	Этапы формирования компетенции		Критерии	Показатели	баллы
ПК-1 способность управлять организациями, подразделениями и, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями	знает (пороговый уровень)	основы управления личностным развитием, позволяющие управлять организациям и, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями	- знание сущности и назначения психологии управления, - знание подходов в психологии управления	- способность дать определения основных понятий предметной области; - способность конкретизировать предмет, цели и задачи управления личностным развитием, - способность раскрыть характер управления личностным развитием, - способность понимать социально-психологические феномены в управления личностным развитием	45-64
	умеет (продвинутый)	применять принципы управления личностным развитием, позволяющие управлять организациям и,	- умение классифицировать подходы в психологии управления - умение описывать основные способы управленческого воздействия,	- способность применять на практике методы управления личностным развитием, - способность выявлять уровни эффективности применения	65-84

		подразделени ями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями		методов управления личностным развитием - способность использовать показатели оценки применения методов управления личностным развитием,	
	владеет (высокий)	навыками использовани я методов управления личностным развитием, позволяющим и управлять организациям и, подразделени ями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями	- владеет классификацией подходы в психологии управления - владеет навыками применения основных способов управленческого воздействия -	- способность эффективно применять на практике методы управления личностным развитием, - способность эффективно выявлять уровни эффективности применения методов управления личностным развитием - способность эффективно использовать показатели оценки применения методов управления личностным развитием,	85-100

Шкала измерения уровня сформированности компетенций

Итоговый балл	50-60	61-75	76-85	86-100
Оценка (пятибалльная шкала)	2	3	4	5
Уровень сформированности компетенций	отсутствует	пороговый (базовый)	продвинутый	высокий (креативный)

III. Методические рекомендации,

определяющие процедуры оценивания результатов освоения

дисциплины

Текущая аттестация студентов. Текущая аттестация студентов по

дисциплине «Управление личностным развитием» проводится в соответствии с локальными нормативными актами ДВФУ и является обязательной.

Текущая аттестация по дисциплине «Управление личностным развитием» проводится в форме контрольных мероприятий (оценки результатов групповых дискуссий и брейнсторминга, защиты результатов выполнения эссе, индивидуального творческого задания) по оцениванию фактических результатов обучения студентов и осуществляется ведущим преподавателем.

Объектами оценивания выступают:

- учебная дисциплина (своевременность выполнения различных видов заданий, посещаемость всех видов занятий по аттестуемой дисциплине, активность на занятиях);
- степень усвоения теоретических знаний (активность в ходе обсуждений материалов лекций, активное участие в дискуссиях с аргументами из дополнительных источников, внимательность, способность задавать встречные вопросы в рамках дискуссии или обсуждения, заинтересованность изучаемыми материалами);
- уровень овладения практическими умениями и навыками по всем видам учебной работы (определяется по результатам выполнения индивидуального творческого задания, подготовки эссе);
- результаты самостоятельной работы (задания и критерии оценки размещены в Приложении 1).

Промежуточная аттестация студентов. Промежуточная аттестация студентов по дисциплине «Управление личностным развитием» проводится в соответствии с локальными нормативными актами ДВФУ и является обязательной.

Вид промежуточной аттестации – зачет (3 семестр) с использованием оценочных средств – устный опрос в форме собеседования по результатам ответов студента на вопросы теста.

Краткая характеристика процедуры применения используемого оценочного средства. В результате посещения лекций и практических занятий студент последовательно осваивает материалы дисциплины и изучает ответы на вопросы к зачёту, представленные в структурном элементе ФОС IV.1. В ходе промежуточной аттестации студент отвечает на вопросы теста (варианты тестов размещены в структурном элементе ФОС IV.2), сформированные в строгом подчинении с вопросами к зачёту. Задания для промежуточной аттестации – зачёта размещены в разделе IV.3. Критерии оценки студента на зачёте представлены в структурном элементе ФОС IV.4. Критерии оценки текущей аттестации – контрольная проверка знаний (индивидуальное творческое задание, эссе, групповая дискуссия, брэнсторминг) представлены в структурном элементе ФОС V.

Зачетно-экзаменационные материалы

IV. Оценочные средства по промежуточной аттестации и критерии оценки

1. Вопросы к зачёту

1. Управленческая эффективность как основной показатель функционирования организационной системы.
2. Показатели личностной эффективности субъектов управленческой деятельности.
3. Факторы и условия, влияющие на личностную эффективность руководителя.
4. Функции эффективного управления совместной трудовой деятельностью.
5. Требования к компетентности субъектов различных звеньев управления.
6. Основные принципы управления личностным развитием.

7. Адаптация личности к условиям профессионально-управленческой деятельности.
8. Управление регуляцией социального поведения и деятельности личности.
9. Организационные ценности как регулятор поведения и деятельности личности.
10. Приоритеты становления компетентного руководителя.
11. Внешние и внутренние факторы, выступающие стимулами роста требований к руководителям.
12. Основные черты преобразующего лидера развивающейся организации.
13. Основные этапы работы над программой саморазвития.
14. Алгоритм самосовершенствования и повышения самооэффективности руководителя.
15. Основы управления стрессом.
16. Профессионально-управленческие кризисы.
17. Факторы, порождающие профессионально-управленческие кризисы и способы их преодоления.
18. Подходы к поддержанию и укреплению здоровья.
19. Сущность предпринимательской деятельности.
20. Главная цель предпринимательской деятельности.
21. Основные типы предпринимателей.
22. Виды предпринимательской деятельности.
23. Социально-экономические тенденции современного предпринимательства.
24. Внутренние мотивы и установки, определяющие предпринимательскую деятельность.
25. Условия для эффективной предпринимательской деятельности.
26. Характерные черты успешных предпринимателей.
27. Методы повышения предпринимательской успешности.

28. Основные принципы достижения успеха в управленческой деятельности.

29. Факторы достижение успеха.

30. Стратегии эффективного «включения» в профессионально-управленческую деятельность.

2. Тесты (ПР-1)

Вариант №1

1. Делегирование руководителем полномочий это временная или постоянная передача руководителем подчиненному:

- а. лидерских позиций в подразделении;
- б. повышение статуса подчинённого;
- в. задачи или деятельности из сферы действий руководителя.

2. Полезно делегировать:

а. срочные дела, не оставляющие времени для объяснения и перепроверки;

- б. задачи строго доверительного характера;
- в. специализированную деятельность.

3. Нежелательно делегировать:

- а. подготовительную и обеспечивающую работу;
- б. руководство сотрудниками и их мотивацией;
- в. частные вопросы.

4. Необычные, исключительные дела:

- а. полезно делегировать;
- б. нежелательно делегировать;
- в. необходимо делегировать своему руководству.

5. Оптимально – когда:

- а. задача делегируется целиком;
- б. задача делегируется в виде частных изолированных заданий;

- в. делегируется частное изолированное задание.
- 6. При делегировании:
 - а. необходимо вмешиваться в рабочий процесс только тогда, когда подчинённый обратится за помощью;
 - б. необходимо постоянно советовать подчинённому - что и как делать;
 - в. необходимо вмешиваться в рабочий процесс, если работа выполняется не надлежащим образом и это может привести к серьезным осложнениям.
- 7. При делегировании в воспитательных целях:
 - а. всю ответственность руководителю следует брать на себя;
 - б. вся ответственность возлагается на подчинённого;
 - в. ответственность возлагается на коллектив.
- 8. Ошибка делегирования:
 - а. делегирование не только обязанностей, но также прав и полномочий;
 - б. делегирование функций и полномочий группе сотрудников без определения зон индивидуальной ответственности;
 - в. доверить сотруднику право выработать наиболее приемлемые способы решения задачи и представить варианты решения.
- 9. Мягкий подход к переговорам основан на идее:
 - а. противостояния;
 - б. заинтересованности всеми сторонами поиска взаимоприемлемого решения с соблюдением интересов каждой из сторон;
 - в. дружеского соучастия и покровительства.
- 10. Принципиальный подход к переговорам
 - а. конфронтационный;
 - б. партнерский;
 - в. дружеский.

1. Уменьшение индивидуального вклада в общий результат – это эффект:

- а. социальной фасилитации;
- б. социальной лени;
- в. ингибиции.

2. Эффект социальной лени – это:

- а. эффект Триплетта.
- б. эффект Мэйо;
- в. эффект Рингельмана.

3. Фактор, повышающий возможность проявления эффекта «социальной лени» у сотрудников:

- а. наличие в рабочей группе мужчин и женщин;
- б. отсутствие индивидуальной ответственности за результаты своего труда;
- в. благоприятный социально-психологический климат.

4. Группа сотрудников, работающих над выполнением общей задачи – это:

- а. обязательно представляет собой команду;
- б. не обязательно представляет собой команду.

5. Задача научиться конструктивно разрешать противоречия и эффективно взаимодействовать в команде актуальна на стадии:

- а. ориентации;
- б. разочарования;
- в. интеграции.

6. Главная задача распределения функций руководства и контроля между членами команды актуальна на стадии:

- а. ориентации;
- б. интеграции;
- в. функционирования.

7. На стадии интеграции команды благоприятным является стиль руководства:

- а. обучающий;
- б. поддерживающий;
- в. делегирующий.

8. На стадии функционирования команды благоприятным является стиль руководства:

- а. обучающий;
- б. поддерживающий;
- в. делегирующий.

9. Для формирования эффективной профессионально-управленческой команды оправдано привлекать внешних консультантов:

- а. да, верно;
- б. не, не верно.

10. Отношение сотрудников к выполняемой ими деятельности, установленным нормам и правилам, а также общая удовлетворенность условиями и результатами труда:

- а. социальный компонент психологического климата;
- б. моральный компонент психологического климата.

3.Задания промежуточной аттестации

Тестовые задания для контрольной проверки знаний

1. Первое принципиальное требование к руководителю организации - необходимость стать настоящим:

- а. менеджером;
- б. лидером;
- в. преобразующим лидером.

2. Для развивающейся организации нужен, прежде всего:

- а. преобразующий лидер;
- б. инвестор.

3. Первый этап саморазвития руководителя развивающейся организации – это:
- а. формирование общей концепции «Я в будущем»;
 - б. самодиагностика;
 - в. конкретизация ближайших целей.
4. Саморазвитие руководителя является необходимым условием эффективного развития организации.
- а. да, верно;
 - б. нет, неверно.
5. Средой деятельности предпринимателя является:
- а. финансы;
 - б. неопределенность.
6. Изготовление товаров, услуг, информации с последующей их реализацией потребителям – это:
- а. коммерческое предпринимательство;
 - б. производственное предпринимательство;
 - в. финансовое предпринимательство.
7. Товарно-денежные и торгово-обменные операции и сделки – это вид:
- а. коммерческого предпринимательства;
 - б. производственного предпринимательства;
 - в. финансового предпринимательства.
8. Для эффективной предпринимательской деятельности достаточно одного только стремления стать бизнесменом.
- а. да, верно;
 - б. нет, неверно.
9. Могут ли повлиять на достижение предпринимательского успеха те же факторы, которые обеспечивают успех в обычной профессиональной деятельности?
- а. да;
 - б. нет.

10. Успешные предприниматели обладают независимостью от внешних обстоятельств, порожденных конкретной исторической обстановкой и государственной идеологией.

- а. да, верно;
- б. нет, неверно.

4. Критерии оценки студента на зачёте по дисциплине

«Управление личностным развитием»

Критерии оценки промежуточной аттестации – зачёт

Баллы (рейтинговой оценки)	Оценка зачета/ экзамена (стандартная)	Требования к сформированным компетенциям
100-86	«зачтено»/ «отлично»	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 задачами, вопросами и другими видами применения знаний, причем не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, использует в ответе материал научно-исследовательской литературы, правильно обосновывает принятое решение, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач.
85-76	«зачтено»/ «хорошо»	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 и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения.
75-61	«зачтено»/ «удовлетворительно»	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 выполнении практических работ.
60-50	«незачтено»/ «неудовлетворительно»	Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы. Как правило, оценка «неудовлетворительно» ставится студентам, которые не могут продолжить обучение без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.

Критерии оценки промежуточной аттестации – тест

Баллы (рейтинговой оценки)	Оценка зачета/ экзамена (стандартная)	Требования к сформированным компетенциям
100-86	<i>«зачтено»/ «отлично»</i>	Оценка «отлично» выставляется студенту, если он точно отвечает на все вопросы теста, указывает все возможные правильные варианты или допускает 14% ошибок от всего массива правильных вариантов ответов.
85-76	<i>«зачтено»/ «хорошо»</i>	Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он точно отвечает на все вопросы теста, указывает все возможные правильные варианты, но допускает 24% ошибок от всего массива правильных вариантов ответов.
75-61	<i>«зачтено»/ «удовлетворительно»</i>	Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он при ответе на вопросы теста допускает 39% ошибок от всего массива правильных вариантов ответов.
60-50	<i>«незачтено»/ «неудовлетворительно»</i>	Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, который допускает более 40% ошибок от всего массива правильных вариантов ответов..

V. Типовые ОС по текущей аттестации и критерии оценки по каждому виду аттестации по дисциплине «Управление личностным развитием»

Типовые оценочные средства по текущей аттестации по дисциплине «Управление личностным развитием» размещены в разделе рабочей учебной программы дисциплины «Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся».

1. Критерии оценки текущей аттестации – индивидуальное творческое задание

Баллы (рейтинговой оценки)	Оценка зачета/ экзамена (стандартная)	Требования к сформированным компетенциям
100-86	<i>«зачтено»/ «отлично»</i>	Студент выразил своё мнение по сформулированной проблеме, аргументировал его, точно определив её содержание и составляющие. Приведены данные отечественной и зарубежной литературы, статистические сведения. Продемонстрировано знание и владение навыком самостоятельной исследовательской работы по теме исследования; методами и приемами анализа, обобщения и структурирования разрозненной информации. Отсутствуют ошибки, связанные с пониманием изученной проблемы.

		Результаты выполненного творческого задания представлены кратко, структурировано и наглядно.
85-76	<i>«зачтено»/ «хорошо»</i>	Работа студента характеризуется смысловой цельностью, связностью и последовательностью изложения. Для аргументации приводятся данные отечественных и зарубежных авторов. Продемонстрированы исследовательские умения и навыки. Результаты выполненного творческого задания представлены кратко, структурировано и наглядно. Студент отразил мнение других авторов, но сформулировал и своё мнение по исследуемой проблеме. Допущено не более 1 ошибки при объяснении смысла или содержания проблемы.
75-61	<i>«зачтено»/ «удовлетворительно»</i>	Проведен достаточно самостоятельный анализ основных этапов и смысловых составляющих проблемы; понимание базовых основ и теоретического обоснования выбранной темы. Привлечены основные источники по рассматриваемой теме. Допущено не более 2 ошибок в смысле или содержании проблемы. Студент отразил мнение других авторов, но не сформулировал своё мнение по исследуемой проблеме. Результаты выполненного творческого задания представлены с нарушением регламента и не достаточно наглядно.
60-50	<i>«незачтено»/ «неудовлетворительно»</i>	Работа представляет собой пересказанный или полностью переписанный исходный текст без каких бы то ни было комментариев, анализа. Не раскрыта структура и теоретическая составляющая темы. Допущено три или более трех ошибок смыслового содержания раскрываемой проблемы. Результаты выполненного творческого задания представлены с нарушением регламента и не достаточно наглядно.

2. Критерии оценки промежуточной аттестации – эссе

Баллы (рейтинговой оценки)	Оценка зачета/ экзамена (стандартная)	Требования к сформированным компетенциям
100-86	<i>«зачтено»/ «отлично»</i>	Ответ показывает глубокое и систематическое знание материала и структуры конкретного вопроса, а также основного содержания и новаций лекционного курса по сравнению с учебной литературой. Студент демонстрирует отчетливое и свободное владение концептуально-понятийным аппаратом, научным языком и терминологией соответствующей научной области. Знание основной литературы и знакомство с дополнительно рекомендованной литературой. Логически корректное и убедительное изложение ответа. Студент выразил своё мнение по сформулированной проблеме, аргументировал его, точно определив ее содержание и составляющие. Приводятся данные отечественной и зарубежной литературы, статистические сведения.
85-76	<i>«зачтено»/ «хорошо»</i>	Знание узловых проблем и основного содержания лекционного курса; умение пользоваться концептуально-понятийным аппаратом в процессе анализа основных проблем в рамках данной темы; знание важнейших работ из списка рекомендованной литературы. В целом логически корректное, но не всегда точное и аргументированное изложение ответа. Приводятся данные отечественных и зарубежных авторов.
75-61	<i>«зачтено»/ «удовлетворительно»</i>	Фрагментарные, поверхностные знания важнейших разделов и содержания лекционного курса; затруднения с использованием научно-понятийного аппарата и терминологии учебной дисциплины; неполное знакомство с

		рекомендованной литературой; частичные затруднения с выполнением предусмотренных программой заданий; стремление логически определено и последовательно изложить ответ.
60-50	<i>«незачтено»/ «неудовлетворительно»</i>	Незнание, либо отрывочное представление о данной проблеме в рамках учебно-программного материала; неумение использовать понятийный аппарат; отсутствие логической связи в ответе.

3. Критерии оценки промежуточной аттестации – групповая дискуссия

Баллы (рейтинговой оценки)	Оценка зачета/ экзамена (стандартная)	Требования к сформированным компетенциям
100-86	<i>«зачтено»/ «отлично»</i>	Вопросы, мнение и ответ показывают прочные знания основных процессов изучаемой предметной области, отличаются глубиной и полнотой раскрытия темы; владением терминологическим аппаратом; умением объяснять сущность, явлений, процессов, событий, делать выводы и обобщения, давать аргументированные ответы, приводить примеры; свободное владение монологической речью, логичность и последовательность ответа; умение приводить примеры современных проблем изучаемой области. Умение выразить своё мнение по сформулированной проблеме, аргументировать его, точно определить ее содержание и составляющие.
85-76	<i>«зачтено»/ «хорошо»</i>	Вопросы, мнение и ответ, обнаруживают прочные знания основных процессов изучаемой предметной области, отличаются глубиной и полнотой раскрытия темы; владение терминологическим аппаратом; умение объяснять сущность, явлений, процессов, событий, делать выводы и обобщения, давать аргументированные ответы, приводить примеры; свободное владение монологической речью, логичность и последовательность ответа. Однако допускается одна - две неточности в ответе.
75-61	<i>«зачтено»/ «удовлетворительно»</i>	Вопросы, мнение и ответ, свидетельствуют в основном о знании процессов изучаемой предметной области, отличающимся недостаточной глубиной и полнотой раскрытия темы; знанием основных вопросов теории; слабо сформированными навыками анализа явлений, процессов, недостаточным умением давать аргументированные ответы и приводить примеры; недостаточно свободным владением монологической речью, логичностью и последовательностью ответа. Допускается несколько ошибок в содержании ответа; неумение привести пример развития ситуации, провести связь с другими аспектами изучаемой области.
60-50	<i>«незачтено»/ «неудовлетворительно»</i>	Вопросы, мнение и ответ, обнаруживают незнание процессов изучаемой предметной области, отличаются неглубоким раскрытием темы; незнанием основных вопросов теории, несформированными навыками анализа явлений, процессов; неумением давать аргументированные ответы, слабым владением монологической речью, отсутствием логичности и последовательности. Допускаются серьезные ошибки в содержании ответа; незнание современной проблематики изучаемой области.

4. Критерии оценки промежуточной аттестации – брейнсторминг

Баллы (рейтинговой оценки)	Оценка зачета/ экзамена (стандартная)	Требования к сформированным компетенциям
100-86	<i>«зачтено»/ «отлично»</i>	Члены группы выразили своё мнение по сформулированной проблеме, аргументировали его, точно определив её содержание и составляющие. Приведены данные отечественной и зарубежной литературы, статистические сведения. Продемонстрировано знание и владение навыком самостоятельной исследовательской работы по теме исследования; методами и приемами анализа, обобщения и структурирования разрозненной информации. Отсутствуют ошибки, связанные с пониманием изученной проблемы. Результаты выполненного творческого задания представлены кратко, структурировано и наглядно.
85-76	<i>«зачтено»/ «хорошо»</i>	Работа группы характеризуется смысловой цельностью, связностью и последовательностью изложения. Для аргументации приводятся данные отечественных и зарубежных авторов. Продемонстрированы исследовательские умения и навыки. Результаты выполненного творческого задания представлены кратко, структурировано и наглядно. Группа отразила мнение других авторов, но сформулировала своё мнение по исследуемой проблеме. Допущено не более 1 ошибки при объяснении смысла или содержания проблемы.
75-61	<i>«зачтено»/ «удовлетворительно»</i>	Проведен достаточно самостоятельный анализ основных этапов и смысловых составляющих проблемы; понимание базовых основ и теоретического обоснования выбранной темы. Привлечены основные источники по рассматриваемой теме. Допущено не более 2 ошибок в смысле или содержании проблемы. Группа отразила мнение других авторов, но сформулировала своё мнение по исследуемой проблеме. Результаты выполненного творческого задания представлены с нарушением регламента и не достаточно наглядно.
60-50	<i>«незачтено»/ «неудовлетворительно»</i>	Работа представляет собой пересказанный или полностью переписанный исходный текст без каких бы то ни было комментариев, анализа. Не раскрыта структура и теоретическая составляющая темы. Допущено три или более трех ошибок смыслового содержания раскрываемой проблемы. Результаты выполненного творческого задания представлены с нарушением регламента и не достаточно наглядно.