

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ПОВОЛЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ



УТВЕРЖДАЮ
Директор ИСА

УТВЕРЖДАЮ /А.И. Толстухин/
(Ф.И.О. декана (директора института))

01.03.2023 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

М.1.2.4 Управление командным и личностным развитием

(код и наименование дисциплины по учебному плану)

Направление подготовки
(специальность)

08.04.01 Строительство

Квалификация выпускника

Магистр

(бакалавр/магистр/специалист)

Программа магистратуры

Управление инвестиционно-строительной деятельностью

Курс 2, 3

Семестр 4, 5

Распределение учебного времени

Трудоемкость по учебному плану	108 / 3	часов/зачетных единиц
Лекции	2	часов
Лабораторные работы	-	часов
Практические занятия	2	часов
Иная контактная работа	-	часов
Всего контактной работы (без учета экз.)	4	часов
Контактная работа по экзамену	-	часов
Курсовой проект (работа)	-	семестр
Самостоятельная работа обучающихся (без учета экз.)	104	часов
Самостоятельная работа по подготовке к экзамену	-	часов
Экзамен	-	семестр
Зачет	5	семестр
БРК, ДЗ	-	семестр

(год)

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО направления подготовки (специальности) 08.04.01 Строительство

Программу составили:

доцент, кандидат наук	МиБ	СОГЛАСОВАНО	Н.Ю. Судакова
(должность)	(кафедра)		(И.О. Фамилия)

РАССМОТРЕНА и ОДОБРЕНА на заседании кафедры, за которой закреплена дисциплина
Кафедра истории и психологии

		(наименование кафедры)	
19.01.2023	протокол №	6	
(дата)			
Заведующий кафедрой	СОГЛАСОВАНО	В.В. Двоеглазов	
		(И.О. Фамилия)	

Рабочая программа СОГЛАСОВАНА с факультетом (институтом), выпускающей(ими) кафедрой(ами).

СООТВЕТСТВУЕТ действующей ОП.

Заведующий кафедрой	СОГЛАСОВАНО	В.М. Вайнштейн
		(И.О. Фамилия)

Председатель методической комиссии факультета (института), в который входит выпускающая кафедра

СОГЛАСОВАНО	Ю.А. Кузнецова
	(И.О. Фамилия)

Эксперт(ы): Ершов Игорь Геннадьевич, Директор ООО «Корвет»

Рабочая программа проверена и зарегистрирована в УМЦ 06.03.2023 г.

Специалист учебно-методического центра СОГЛАСОВАНО /Т.А. Смирнова/

Раздел 1. ЦЕЛЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Целью освоения дисциплины является достижение планируемых результатов обучения, соответствующих установленным в ОПОП индикаторам достижения компетенций:

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения
1. УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1 Разработка целей команды в соответствии с целями проекта	знания: Знает теоретические основы командного целеполагания умения: Умеет формулировать цели командной работы в условиях проектного управления навыки: Способен довести спроектированную систему целей до членов команды и обосновать ее
	УК-3.2 Формирование состава команды, определение функциональных и ролевых критериев отбора участников	знания: Основы теории групп, технологии командообразования, ролевой состав группы умения: Умеет проектировать состав команды с учетом функциональных и ролевых критериев отбора участников навыки: Способен принимать решение о формировании состава проектной команды под условиях конкретного проекта с позиции целесообразности
	УК-3.3 Разработка и корректировка плана работы команды	знания: Знает приемы планирования командной работы умения: Знает приемы планирования командной работы навыки: Способен самостоятельно осуществлять планирование командной работы и вносить в план требуемые корректировки
	УК-3.4 Выбор правил командной работы как основы межличностного взаимодействия	знания: Имеет представление о правилах эффективной организации межличностного взаимодействия в команде умения: Имеет представление о правилах эффективной организации межличностного взаимодействия в команде навыки: Способен устанавливать правила работы в собственной команде в соответствии с общим представлением об эффективном межличностном взаимодействии
	УК-3.5 Выбор способов мотивации членов команды с учетом организационных возможностей и личностных особенностей членов команды	знания: Имеет представление о сущности и содержании мотивирующего воздействия на членов команды умения: Умеет учитывать организационные возможности и личные особенности членов команды при выборе способа их мотивации навыки: Способен осуществлять обоснованный выбор способов мотивации членов команды с учетом организационных возможностей и личностных особенностей членов команды

	УК-3.6 Выбор стиля управления работой команды в соответствии с ситуацией	<p>знания: Имеет представление о стилях командного лидерства</p> <p>умения: Умеет обосновывать выбор стиля управления работой команды в соответствии с ситуацией</p> <p>навыки: Способен самостоятельно осуществлять выбор собственного стиля управления работой команды в соответствии с ситуацией</p>
	УК-3.7 Презентация результатов собственной и командной деятельности	<p>знания: Знает правила эффективной презентации собственной и командной деятельности</p> <p>умения: Умеет использовать при разработке презентации собственной и командной деятельности правила ее эффективного построения</p> <p>навыки: Способен эффективно осуществлять презентацию собственной и командной деятельности</p>
	УК-3.8 Оценка эффективности работы команды	<p>знания: Знает принципы выработки критериев оценки эффективности командной работы</p> <p>умения: Умеет проектировать систему критериев оценки эффективности командной работы</p> <p>навыки: Способен применять разработанную систему критериев оценки эффективности командной работы</p>
	УК-3.9 Выбор стратегии формирования команды и контроль её реализации	<p>знания: Имеет представления о видах стратегии формирования команды</p> <p>умения: Умеет обосновывать выбор стратегии формирования команды</p> <p>навыки: Способен формировать команду в соответствии с выбранной стратегией и контролировать реализацию этой стратегии</p>
	УК-3.10 Контроль реализации стратегического плана команды	<p>знания: Знает принципы стратегического планирования деятельности команды</p> <p>умения: Знает принципы стратегического планирования деятельности команды</p> <p>навыки: Способен осуществлять контроль реализации стратегического плана команды.</p>
2. УК-5 Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	УК-5.1 Определение целей и задач межкультурного профессионального взаимодействия в условиях различных этнических, религиозных ценностных систем, выявление возможных проблемных ситуаций	<p>знания: Осознает значимость межкультурного профессионального взаимодействия в условиях различных этнических, религиозных ценностных систем</p> <p>умения: Умеет определять цели и задачи межкультурного профессионального взаимодействия в условиях различных этнических, религиозных ценностных систем</p> <p>навыки: Способен к выявлению возможных проблемных ситуаций в сфере межкультурного профессионального взаимодействия в условиях различных этнических, религиозных ценностных систем</p>

УК-5.2 Выбор способов интеграции работников, принадлежащих к разным культурам, в производственную команду	<p>знания: Имеет представление о принципах выбора способов интеграции работников, принадлежащих к разным культурам, в производственную команду</p> <p>умения: Умеет обосновывать выбор способов интеграции работников, принадлежащих к разным культурам, в производственную команду</p> <p>навыки: Способен самостоятельно выбирать способ интеграции работников, принадлежащих к разным культурам, в производственную команду</p>
УК-5.3 Выбор способа преодоления коммуникативных, образовательных, этнических, конфессиональных барьеров для межкультурного взаимодействия при решении профессиональных задач	<p>знания: Знает о возможности возникновения коммуникативных, образовательных, этнических, конфессиональных барьеров для межкультурного взаимодействия при решении профессиональных задач</p> <p>умения: Умеет обосновывать выбор способа преодоления коммуникативных, образовательных, этнических, конфессиональных барьеров для межкультурного взаимодействия при решении профессиональных задач</p> <p>навыки: Способен самостоятельно выбирать способ преодоления коммуникативных, образовательных, этнических, конфессиональных барьеров для межкультурного взаимодействия при решении профессиональных задач</p>
УК-5.4 Выбор способа поведения в поликультурном коллективе при конфликтной ситуации	<p>знания: Знает об истоках и причинах возникновения конфликтных ситуаций в поликультурном коллективе</p> <p>умения: Умеет обосновывать выбор способа поведения в поликультурном коллективе при конфликтной ситуации</p> <p>навыки: Способен самостоятельно выбирать и демонстрировать способ поведения в поликультурном коллективе при конфликтной ситуации</p>
УК-5.5 Выбор способа поведения в поликультурном коллективе с учетом требований законодательства в сфере противодействия терроризму	<p>знания: Имеет представление о требованиях законодательства в сфере противодействия терроризму</p> <p>умения: Умеет обосновывать выбор способа поведения в поликультурном коллективе с учетом требований законодательства в сфере противодействия терроризму</p> <p>навыки: Способен учитывать требования законодательства в сфере противодействия терроризму при выборе собственного способа поведения в поликультурном коллективе</p>

3. УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	УК-6.1 Определение уровня самооценки и уровня притязаний как основы для выбора приоритетов собственной деятельности	знания: Имеет представление о технологиях выбора приоритетов собственной деятельности умения: Умеет выявлять уровень самооценки и связывать его с выработкой приоритетов собственной деятельности навыки: Способен моделировать план повышения самооценки на основе приоритетов собственной деятельности
	УК-6.2 Определение приоритетов собственной деятельности, личностного развития и профессионального роста	знания: Имеет представление о личностном и профессиональном развитии, применяемых методах и инструментах выработки приоритетов и направлений собственного личностного и профессионального развития умения: Умеет применять методы и инструменты личностного и профессионального развития в системе выработанных приоритетов навыки: Способен разрабатывать программу личностно- профессионального развития на основе системы приоритетов собственной деятельности
	УК-6.3 Выбор технологий целеполагания и целедостижения для постановки целей личностного развития и профессионального роста	знания: Имеет представлени о сути и содержании технологий целеполагания умения: Умеет применять технологии целеполагания для постановки целей личностного развития и профессионального роста навыки: Способен проектировать систему целей личностного развития и профессионального роста
	УК-6.4 Оценка собственных (личностных, ситуативных, временных) ресурсов, выбор способов преодоления личностных ограничений на пути достижения целей	знания: Имеет представление о личной и корпоративной эффективности умения: Умеет анализировать и оценивать личную эффективность в использовании личностных, ситуативных и временных ресурсов навыки: Способен применять инструменты и методы целеполагания, управления временем, управления ресурсами личности при выполнении конкретных задач, проектов
	УК-6.5 Оценка требований рынка труда и образовательных услуг для выстраивания траектории собственного профессионального роста	знания: Имеет представление о системе требований рынка труда и ассортименте образовательных услуг умения: Умеет анализировать потенциал системы непрерывного образования для реализации актуальных целей личностно-профессионального развития навыки: Способен строить траекторию личностно-профессионального развития на основе требований рынка труда и предложений рынка образовательных услуг

УК-6.6 Оценка собственного ресурсного состояния, выбор средств коррекции ресурсного состояния	<p>знания: Имеет представление о сущности и особенностях ресурсного состояния личности, наборе средств коррекции ресурсного состояния личности</p> <p>умения: Умеет оценивать собственное ресурсное состояние</p> <p>навыки: Способен сформировать и применить набор средств коррекции собственного ресурсного состояния</p>
УК-6.7 Оценка индивидуального личностного потенциала, выбор техник самоорганизации и самоконтроля для реализации собственной деятельности	<p>знания: Имеет представление о структуре потенциала личности, техниках самоорганизации и самоконтроля деятельности личности</p> <p>умения: Умеет оценивать свой индивидуальный потенциал</p> <p>навыки: Способен на основе оценки индивидуального потенциала подобрать систему техник и приемов адекватной самоорганизации и самоконтроля личной деятельности</p>

Раздел 2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

Дисциплина относится к элективным дисциплинам (модулям) ОПОП.

Дисциплина является элективной

Изучаемая дисциплина является основой для продолжения формирования указанных компетенций в следующих государственной итоговой аттестации в форме: Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы (УК-3), Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы (УК-5), Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы (УК-6)

Раздел 3. ОПИСАНИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

Для формирования заявленных компетенций используются методологические технологии, реализующие деятельностный, личностно-ориентированный, практико-ориентированный подходы.

Основными стратегическими технологиями являются: дискуссионные, игровые процедуры, лекционные занятия, практические занятия, процедуры самообучения

На достижение конкретных целей обучения направлены применяемые тактические технологии: case-study, задания, классическая лекция, проблемная лекция, ролевая игра

Раздел 4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

4 семестр

Виды и темы занятий	Количество часов	Формируемые компетенции
Командообразование и управление развитием команды	36	УК-3, УК-5
Лекция. Сущность команды. Команда и личность. Жизненный цикл команды. Ролевой состав команды. Функции и методы управления командой.	1	
Лекция. Коммуникации в команде. Управление конфликтами в команде.	1	

Задания для самостоятельной работы, в том числе выполнение Задания для самостоятельной работы, в том числе выполнение творческих заданий в своих трудовых коллективах, знакомство с полезными онлайн-ресурсами для организации группового взаимодействия, решение кейсов	34	
Иная контактная работа:	0	

5 семестр

Виды и темы занятий	Количество часов	Формируемые компетенции
Управление личностным развитием	72	УК-6
Практическое занятие. Определение актуальных целей личностно-профессионального развития	1	
Поиск и анализ ресурсов для достижения актуальных целей личностно-профессионального развития		
Практическое занятие. Оценка ресурсного состояния и личного потенциала. Разработка программы личностного и профессионального развития	1	
Задания для самостоятельной работы, в том числе выполнение Выполнение творческих заданий, знакомство с полезными онлайн-ресурсами для саморазвития личности, разработка программы личностного саморазвития, решение кейсов. Подготовка к зачету	70	
Иная контактная работа:	0	

Раздел 5. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Изучение дисциплины рекомендуется начать с ознакомления с рабочей программой, ее структурой и содержанием разделов. Учебный материал структурирован, изучение дисциплины осуществляется в тематической последовательности.

Занятия лекционного типа дают систематизированные знания по дисциплине, концентрируют внимание на наиболее сложных и важных вопросах. Во время лекционных занятий рекомендуется вести конспектирование учебного материала; обращать внимание на формулировки и категории, раскрывающие суть проблемы, явления или процесса; зафиксировать выводы и практические рекомендации.

Подготовка к **занятиям семинарского типа** включает ознакомление с планом практического занятия; работу с конспектом лекций, выполнение домашнего задания, работу с учебной и учебно-методической литературой, научными изданиями и электронными образовательными ресурсами, рекомендованными рабочей программой дисциплины.

Содержание **самостоятельной работы** определяется рабочей программой дисциплины, оценочными и методическими материалами, заданиями и указаниями преподавателя. Самостоятельная работа может осуществляться в аудиторной и внеаудиторной формах. Эффективным средством осуществления самостоятельной работы является электронная информационно-образовательная среда университета, которая обеспечивает доступ к образовательной программе, рабочей программе дисциплины, к электронным библиотечным системам, профессиональным базам данных и информационным справочным системам.

Изучение дисциплины включает подготовку презентации программы личностного развития. Периодичность проведения, формы текущего контроля успеваемости, система оценивания

хода освоения дисциплин представлены в рабочей программе. Формой промежуточной аттестации по дисциплине является зачёт.

Раздел 6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1. Учебно-методическое обеспечение

№№ п/п	Список используемой литературы	Количество экземпляров печатных изданий, имеющих в библиотеке, или электронный адрес издания (ресурса) в сети Интернет
УЧЕБНЫЕ, УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКИЕ И НАУЧНЫЕ ИЗДАНИЯ		
1.	Надточий, Ю. Б. Командообразование [Электронный ресурс] : учебное пособие / Надточий Ю. Б. Москва: Дашков и К, 2020. - 238 с. ISBN 978-5-394-03751-1.	https://e.lanbook.com/book/173920
2.	Надточий, Ю. Б. Командообразование: задания, тесты, игры [Электронный ресурс] : учебно-методическое пособие / Надточий Ю. Б. 2-е изд. Москва: Дашков и К, 2021. - 86 с. ISBN 978-5-394-04301-7.	https://e.lanbook.com/book/173960
3.	Надточий, Ю. Б. Командообразование. Практикум [Электронный ресурс] : учебное пособие / Надточий Ю. Б. Москва: Дашков и К, 2022. - 108 с. ISBN 978-5-394-04656-8.	https://e.lanbook.com/book/228827
ЭЛЕКТРОННЫЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ РЕСУРСЫ		
1.	Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU	http://elibrary.ru
2.	Научная электронная библиотека «Киберленинка»	http://cyberleninka.ru
3.	Скрипак Дарья Михайловна, Николаева Алла Алексеевна УПРАВЛЕНИЕ СИСТЕМОЙ ЛИЧНОСТНОГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА // Вестник евразийской науки. 2020. №3.	https://cyberleninka.ru/article/n/upravlenie-sistemoy-lichnostnogo-i-professionalnogo-razvitiya-molodogo-spetsialista
4.	Замалиева Гузель Вильдановна, Уразбахтина Лилия Равиловна Развитие персонала как фактор обеспечения конкурентоспособности предприятия // Современные инновации. 2020. №2 (36). URL: https://cyberleninka.ru/article/n/razvitie-personala-kak-faktor-obespecheniya-konkurentosposobnosti-predpriyatiya	https://cyberleninka.ru/article/n/razvitie-personala-kak-faktor-obespecheniya-konkurentosposobnosti-predpriyatiya
5.	Гейда Александр Сергеевич, Хантемирова Гульнара Римовна КОНЦЕПЦИЯ АНАЛИТИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ ЛИЧНОСТНОГО ПОТЕНЦИАЛА В ЗАВИСИМОСТИ ОТ ХАРАКТЕРИСТИК УПРАВЛЕНИЯ ЗДОРОВЬЕМ И РАБОТОСПОСОБНОСТЬЮ // Здоровье – основа человеческого потенциала: проблемы и пути их	https://cyberleninka.ru/article/n/kontseptsiya-analiticheskogo-issledovaniya-lichnostnogo-potentsiala-v-zavisimosti-ot

	решения. 2020. №3. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/kontseptsiya-analiticheskogo-issledovaniya-lichnostnogo-potentsiala-v-zavisimosti-ot-harakteristik-upravleniya-zdoroviem-i	harakteristik-upravleniya-zdoroviem-i
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ БАЗЫ ДАННЫХ И ИНФОРМАЦИОННЫЕ СПРАВОЧНЫЕ СИСТЕМЫ		
1.	Справочно-правовая система Консультант+	http://www.consultant.ru
2.	Информационно-правовой портал Гарант	http://www.garant.ru

6.2. Материально-техническая база и программное обеспечение

№№ п/п	Аудитории для проведения учебных занятий, самостоятельной работы и проведения государственной итоговой аттестации	Перечень основного оборудования	Программное обеспечение
1.	306 (III)	Проектор мультимедийный Hitachi CP-X 5 (1), Экран настен. рулон. 200*200 Springroller Type D Medium (1), Комплект учебной мебели (1)	Microsoft Windows Enterprise, Справочная правовая система "Консультант Плюс", Microsoft Office Standard, Агент Dr.Web, Комплект ГАРАНТ-Мастер, Microsoft Access, Microsoft Visio Professional, Microsoft Project Professional, Microsoft Visual Studio Enterprise, Комплект ПО для решения основных пользовательских задач

Раздел 7. ФОРМЫ КОНТРОЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ/ ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Критерии оценивания индикаторов достижения компетенций направлены на:

- усвоение теоретического материала (объем знаний, глубина усвоения), предусмотренного рабочей программой;
- умение излагать материал (четкость, грамотность изложения материала, точность и полнота воспроизведения учебного материала);
- умение применять теоретические знания при решении практических заданий.

Шкала оценивания представлена ниже.

Уровень сформированности элементов компетенции	Критерии оценивания	Шкала оценивания
Пороговый уровень	Обучающийся имеет знания основного материала, проявляет умение логично его излагать, но может допускать неточности в изложении материала, недостаточно правильные формулировки, испытывает	Зачтено

7.1. Промежуточная аттестация обучающихся

Промежуточная аттестация обучающихся направлена на оценивание результатов обучения по дисциплине (модулю) и проводится с использованием фондов оценочных средств.

Примеры типовых контрольных заданий из базы фонда оценочных средств по образовательной программе.

1. К основным составляющим имиджа руководителя относят...

- А. манеру говорить, выражать мысли
- Б. национально-этническую, конфессиональную принадлежность
- В. внешний вид членов его команды
- Г. имидж, деловую репутацию организации

2. К составляющим категории «имидж руководителя» не относится...

- А. внешний вид менеджера
- Б. манера менеджера говорить, выражать мысли
- В. стиль принятия менеджером решений
- Г. имидж окружения менеджера

3. Атмосфера в коллективе организации, обычаи, нравы, ожидания сотрудников в совокупности формируют...

- А. имидж руководителя организации
- Б. культуру организации
- В. инфраструктуру организации
- Г. факторы успеха организации

4. К возможностям сокращения времени работы с документами у современного руководителя относятся(-сятся)...

- А. выделение рабочего дня на выполнение данной работы и разработка шаблонов
- Б. делегирование полномочий и компьютеризация делопроизводства
- В. увеличение числа подчиненных и их полномочий
- Г. сокращение времени на коммуникации и работу с клиентами

5. Важной задачей современного руководителя, которую он должен решать посредством технологий самоменеджмента, является...

- А. удовлетворение потребностей работников
- Б. обеспечение независимости от владельцев предприятия
- В. создание благоприятного социально-психологического климата в коллективе
- Г. повышение производительности труда работников

6. Условия возникновения конфликта включают наличие....

- А. трех заинтересованных сторон
- Б. объекта конфликта
- В. субъекта конфликта
- Г. конфликтной ситуации

7. К приемам самоменеджмента относится...

- А. тренировка памяти
- Б. инструктаж
- В. управленческое консультирование
- Г. информатизация

8. К формам проявления самообразования как составляющей самоменеджмента руководителя относится...

- А. получение высшего профессионального образования
- Б. контроль использования рабочего времени
- В. проектирование имиджа руководителя внешними консультантами
- Г. самостоятельное изучение иностранного языка

9. Сущность принципа приоритетов в самоменеджменте подразумевает, что руководитель должен...

- А. выполнять дела в соответствии с планом
- Б. выполнять незаконченное задание
- В. осуществлять дела в порядке значимости
- Г. исходить из собственных интересов при выборе направления деятельности

10. К «поглотителям» времени руководителя относят...

- А. самодисциплина
- Б. самоограничение
- В. работу по планированию задач
- Г. неспособность сказать «нет»

11. Рациональное использование рабочего времени руководителя как процесс НЕ включает ...

- А. делегирование полномочий
- Б. составление оперативных планов работы самого менеджера и коллектива
- В. популяризацию реализуемых решений в коллективе
- Г. контроль, учет и анализ результатов затрат рабочего времени прошлых периодов

12. Самоменеджмент как совокупность знаний и умений управлять собой в качестве обязательных элементов НЕ предусматривает ...

- А. знание основ тайм-менеджмента
- Б. знание нескольких иностранных языков
- В. умение организовывать рабочее место
- Г. умение грамотно и четко формулировать свои мысли, идеи

13. Усилия руководителя по улучшению своей деятельности обозначаются термином...

- А. «самоменеджмент»
- Б. «PR-менеджмент»
- В. «тайм-менеджмент»

Г. «менеджмент-маркетинг»

14. Ключевым элементом организации личной работы руководителя является ...

- А. организация работы членов его команды
- Б. наличие каналов эффективных коммуникаций внутри организации и с внешней средой
- В. рациональное использование личного рабочего времени
- Г. финансовое состояние организации

15. К организационным факторам стресса относится...

- А. набор личных качеств работника
- Б. конфликт ролей
- В. перегрузка работника
- Г. недогрузка работника

Перечень вопросов для проведения промежуточной аттестации

1. Механизмы формирования управленческих команд в организации.
2. Особенности построения коммуникаций в командах.
3. Лидерство и власть в управленческой команде
4. Особенности выработки групповых решений.
5. Причины популярности и эффективности командных методов работы.
6. Управленческая команда. Особенности и принципы формирования.
7. Методы и технологии повышения эффективности командной работы.
8. Управление мотивацией в командах.
9. Групповая динамика. Особенности работы с кросс-культурными командами.
10. Ролевое распределение в команде. Типы ролей. Особенности работы с кросс-культурными командами.
11. Командное развитие и процесс изменений. Особенности работы с кросс-культурными командами.
12. Управление конфликтами в команде..
13. Преимущества и недостатки командной работы
14. Структура личностного развития и связь с самоменеджментом.
15. Основные направления самоменеджмента
16. Основные проблемы тайм-менеджмента
17. Основные проблемы управления финансовой грамотностью личности
18. Основные проблемы самоорганизации
19. Приемы ранжирования задач в тайм-менеджменте
20. Сущность технологии делегирования полномочий
21. Причины возникновения стресса
22. Виды стресса и состояния в них
23. Методы работы по понижению уровня стресса

