

**ГАОУ ВО «ДАГЕСТАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА»**

*Утверждены решением
Ученого совета ДГУНХ,
протокол № 9
от 24 марта 2025 г.*

КАФЕДРА «МЕНЕДЖМЕНТ»

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

**ПО ДИСЦИПЛИНЕ «ЛИДЕРСТВО И
КОМАНДООБРАЗОВАНИЕ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ
ГОСУДАРСТВЕННЫМИ И МУНИЦИПАЛЬНЫМИ
ПРЕДПРИЯТИЯМИ»**

**НАПРАВЛЕНИЕ ПОДГОТОВКИ – 38.04.04
ГОСУДАРСТВЕННОЕ И МУНИЦИПАЛЬНОЕ
УПРАВЛЕНИЕ**

**ПРОФИЛЬ «СИСТЕМА ГОСУДАРСТВЕННОГО И
МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ»**

УРОВЕНЬ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ - МАГИСТРАТУРА

УДК 005.7

ББК 65.05

Составитель – Цахаева Джамиля Алибековна, кандидат экономических наук, доцент кафедры «Менеджмент» ДГУНХ.

Внутренний рецензент – Магомедов Расул Магомедович, доктор экономических наук, профессор кафедры «Менеджмент» ДГУНХ.

Внешний рецензент – Сулейманова Наида Абдурахмановна, кандидат экономических наук, доцент кафедры «Мировая и региональная экономика», Дагестанский государственный университет.

Представитель работодателя – Алимйрзаев Алисултан Абдурогимович, начальник юридического отдела Счетной палаты Республики Дагестан.

Оценочные материалы по дисциплине «Лидерство и командообразование в системе управления государственными и муниципальными предприятиями» разработаны в соответствии с требованиями федерального государственного образовательного стандарта высшего образования для направления 38.04.04 Государственное и муниципальное управление, утвержденного приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 13.08.2020 г., №1000, с приказом Минобрнауки России от 06.04.2021 г. №245 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры», приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации и Министерства просвещения Российской Федерации от 05 августа 2020 г. № 885/390 «О практической подготовке обучающихся».

Оценочные материалы по дисциплине «Лидерство и командообразование в системе управления государственными и муниципальными предприятиями» размещены на официальном сайте www.dgunh.ru

Цахаева Д.А. Оценочные материалы по дисциплине «Лидерство и командообразование в системе управления государственными и муниципальными предприятиями» для направления подготовки 38.04.04 Государственное и муниципальное управление, профиль «Система государственного и муниципального управления». – Махачкала: ДГУНХ, 2025. - 97 с.

Рекомендованы к утверждению Учебно-методическим советом ДГУНХ 10 марта 2025 г.

Рекомендованы к утверждению руководителем основной профессиональной образовательной программы высшего образования – программы магистратуры по направлению подготовки 38.04.04 Государственное и муниципальное управление, профиль «Система государственного и муниципального управления», к.э.н., доцентом Борисовой Л.А.

Одобрены на заседании кафедры менеджмента 24 февраля 2025 г., протокол № 7.

СОДЕРЖАНИЕ

Назначение оценочных материалов.....	4
РАЗДЕЛ 1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения дисциплины.....	5
1.1 Перечень формируемых компетенций.....	5
1.2 Перечень компетенций с указанием видов оценочных средств.....	5
РАЗДЕЛ 2. Задания, необходимые для оценки планируемых результатов обучения по дисциплине.....	29
РАЗДЕЛ 3. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания.....	54
РАЗДЕЛ 4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков, характеризующие этапы формирования компетенций.....	46

Назначение оценочных материалов

Оценочные материалы составляются для текущего контроля успеваемости (оценивания хода освоения дисциплины), для проведения промежуточной аттестации (оценивания промежуточных и окончательных результатов обучения по дисциплине) обучающихся по дисциплине «Руководство и лидерство в системе управления государственными и муниципальными предприятиями» на соответствие их учебных достижений поэтапным требованиям образовательной программы высшего образования 38.04.04 Государственное и муниципальное управление, профиль «Система государственного и муниципального управления».

Оценочные материалы по дисциплине «Руководство и лидерство в системе управления государственными и муниципальными предприятиями» включают в себя: перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения ОП ВО; описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания; типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения ОПОП; методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.

Оценочные материалы сформированы на основе ключевых принципов оценивания:

- валидности: объекты оценки должны соответствовать поставленным целям обучения;
- надежности: использование единообразных стандартов и критериев для оценивания достижений;
- объективности: разные обучающиеся должны иметь равные возможности для достижения успеха.

Основными параметрами и свойствами оценочных материалов являются:

- предметная направленность (соответствие предмету изучения конкретной дисциплины);
- содержание (состав и взаимосвязь структурных единиц, образующих содержание теоретической и практической составляющих дисциплины);
- объем (количественный состав оценочных материалов);
- качество оценочных материалов в целом, обеспечивающее получение объективных и достоверных результатов при проведении контроля с различными целями.

РАЗДЕЛ 1. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ С УКАЗАНИЕМ ЭТАПОВ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1 Перечень формируемых компетенций

код компетенции	формулировка компетенции
УК	УНИВЕРСАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ
УК-3	Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели
УК-3.1	Определяет свою роль в социальном взаимодействии и в командной работе, учитывая особенности поведения и интересы других членов команды, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели
УК-3.2	Анализирует возможные последствия личных действий в социальном взаимодействии и командной работе и планирует свои действия для достижения заданного результата
УК-3.3	Осуществляет обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды, оценивает идеи других членов команды для достижения поставленной цели
УК-3.4	Соблюдает установленные нормы и правила командной работы, несет личную ответственность за общий результат
УК-6	Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки
УК-6.1	Использует инструменты и методы управления временем при выполнении конкретных задач, проектов, при достижении поставленных целей
УК-6.2	Определяет приоритеты собственной деятельности, личностного развития и профессионального роста, строит профессиональную карьеру и определяет стратегию профессионального развития
ПК	ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ
ПК-1	Способен применять современные модели и концепции организации государственной и муниципальной службы, технологии управления по целям и по результатам, выявлять и оценивать факты наличия конфликта интересов и коррупционных рисков
ПК-1.2	Способен применять оптимальные методы и инструменты современных кадровых технологий в зависимости от функций и полномочий государственного или муниципального органа, применять современные методы организации государственной и муниципальной службы

1.2. Перечень компетенций с указанием видов оценочных средств

Код и формулировка компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)	Уровни освоения компетенций	Критерии оценивания сформированности компетенций	Виды оценочных средств
УК-3: Способен организовывать и	УК-3.1: Определяет свою роль в социальном взаимодействии	Знать: - теоретические основы командной работы:	Пороговый уровень	Неполные представления о теоретических основах командной работы: основные принципы и этапы формирования команды,	Блок А – задания репродуктивного

руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	ии и в командной работе, учитывая особенности поведения и интересы других членов команды, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели	основные принципы и этапы формирования команды, включая стадии развития и динамику группового взаимодействия; различные роли в команде (лидер, координатор, исполнитель и т.д.) и их функциональные особенности; - психологию общения: основные психологические аспекты коммуникации, включая активное слушание, эмпатию и невербальные сигналы; - методы разрешения конфликтов: стратегии и техники, направленные на предотвращение и разрешение конфликтов в команде; - стратегию сотрудничества: принципы совместной работы, включая важность консенсуса, компромисса и коллективного принятия решений;		включая стадии развития и динамику группового взаимодействия; различные роли в команде (лидер, координатор, исполнитель и т.д.) и их функциональные особенности; о психологии общения: основные психологические аспекты коммуникации, включая активное слушание, эмпатию и невербальные сигналы; о методах разрешения конфликтов: стратегии и техники, направленные на предотвращение и разрешение конфликтов в команде; о стратегии сотрудничества: принципы совместной работы, включая важность консенсуса, компромисса и коллективного принятия решений; об интересах и мотивации членов команды.	уровня – тестовые задания; – вопросы для устного обсуждения
			Базовый уровень	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы представления о теоретических основах командной работы: основные принципы и этапы формирования команды, включая стадии развития и динамику группового взаимодействия; различные роли в команде (лидер, координатор, исполнитель и т.д.) и их функциональные особенности; о психологии общения: основные психологические аспекты коммуникации, включая активное слушание, эмпатию и невербальные сигналы; о методах разрешения конфликтов: стратегии и техники, направленные на предотвращение и разрешение конфликтов в команде; о стратегии сотрудничества: принципы совместной работы, включая важность консенсуса, компромисса и коллективного принятия решений; об интересах и мотивации членов команды.	
			Продвинутый	Сформированные систематические представления	

		- интересы и мотивация членов команды.	уровень	о теоретических основах командной работы: основные принципы и этапы формирования команды, включая стадии развития и динамику группового взаимодействия; различные роли в команде (лидер, координатор, исполнитель и т.д.) и их функциональные особенности; о психологии общения: основные психологические аспекты коммуникации, включая активное слушание, эмпатию и невербальные сигналы; о методах разрешения конфликтов: стратегии и техники, направленные на предотвращение и разрешение конфликтов в команде; о стратегии сотрудничества: принципы совместной работы, включая важность консенсуса, компромисса и коллективного принятия решений; об интересах и мотивации членов команды.	
		Уметь: - осознанно выбирать и адаптировать свою роль в зависимости от ситуации и потребностей команды; - четко выражать свои мысли и идеи, а также активно слушать и учитывать мнения других членов команды; - устанавливать доверительные отношения с участниками команды и поддерживать позитивный рабочий климат; - оценивать	Пороговый уровень	В целом успешное, но не системное умение осознанно выбирать и адаптировать свою роль в зависимости от ситуации и потребностей команды; четко выражать свои мысли и идеи, а также активно слушать и учитывать мнения других членов команды; устанавливать доверительные отношения с участниками команды и поддерживать позитивный рабочий климат; оценивать взаимодействие в команде, выявлять проблемы и предлагать решения для их устранения; совместно с командой формулировать цели и разрабатывать планы для их достижения	Блок В – задания реконструктивного уровня – выполнение практически х заданий; – задачи по анализу конкретных ситуаций; – тематика презентаций (рефератов, эссе)
			Базовый уровень	В целом успешное, но содержащие отдельные пробелы умение осознанно выбирать и адаптировать свою роль в зависимости от ситуации и потребностей команды; четко	

		взаимодействие в команде, выявлять проблемы и предлагать решения для их устранения; - совместно с командой формулировать цели и разрабатывать планы для их достижения.		выражать свои мысли и идеи, а также активно слушать и учитывать мнения других членов команды; устанавливать доверительные отношения с участниками команды и поддерживать позитивный рабочий климат; оценивать взаимодействие в команде, выявлять проблемы и предлагать решения для их устранения; совместно с командой формулировать цели и разрабатывать планы для их достижения	
			Продвину- тый уровень	Сформированное систематическое умение осознанно выбирать и адаптировать свою роль в зависимости от ситуации и потребностей команды; четко выражать свои мысли и идеи, а также активно слушать и учитывать мнения других членов команды; устанавливать доверительные отношения с участниками команды и поддерживать позитивный рабочий климат; оценивать взаимодействие в команде, выявлять проблемы и предлагать решения для их устранения; совместно с командой формулировать цели и разрабатывать планы для их достижения	
		<u>Владеть:</u> - навыками работы с инструментами проектного управления; - компетенциями в использовании технологий для оптимизации планирования и учета ресурсов; - способностями к подготовке отчетов и	Пороговый уровень	Демонстрирует частичные владения без грубых ошибок навыками работы с инструментами проектного управления; компетенциями в использовании технологий для оптимизации планирования и учета ресурсов; способностями к подготовке отчетов и презентаций по выполнению запланированных задач.	Блок С – задания практико-ориентированного уровня – кейсы; – тренинги
			Базовый уровень	Демонстрирует владения на базовом уровне навыками работы с инструментами проектного управления; компетенциями в использовании	

		презентаций по выполнению запланированных задач.		технологий для оптимизации планирования и учета ресурсов; способностями к подготовке отчетов и презентаций по выполнению запланированных задач	
			Продвину- тый уровень	Демонстрирует владения на высоком уровне навыками работы с инструментами проектного управления; компетенциями в использовании технологий для оптимизации планирования и учета ресурсов; способностями к подготовке отчетов и презентаций по выполнению запланированных задач	
	УК-3.2: Анализирует возможные последствия личных действий в социальном взаимодействии и командной работе и планирует свои действия для достижения заданного результата	<u>Знать:</u> - основы социальной психологии: понимание, как индивидуальные действия и поведение влияют на командную динамику и взаимодействие с другими людьми; - принципы командной работы: осознание ключевых факторов, способствующих эффективному взаимодействию в команде, таких как коммуникация, сотрудничество и разрешение конфликтов; - методы анализа последствий действий: умение использовать	Пороговый уровень	Неполные представления о: об основах социальной психологии: понимание, как индивидуальные действия и поведение влияют на командную динамику и взаимодействие с другими людьми; о принципах командной работы: осознание ключевых факторов, способствующих эффективному взаимодействию в команде, таких как коммуникация, сотрудничество и разрешение конфликтов; о методах анализа последствий действий: умение использовать различные методы и инструменты для анализа возможных последствий своих действий в контексте социальной среды; о целях и задачах команды: понимание целей, задач и ожиданий команды, а также своей роли в их достижении	Блок А – задания репродуктивного уровня – тестовые задания; – вопросы для устного обсуждения
			Базовый уровень	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы представления: об основах социальной психологии: понимание, как индивидуальные действия и поведение влияют на командную динамику и взаимодействие с другими людьми; о принципах командной работы: осознание ключевых факторов, способствующих	

		различные методы и инструменты для анализа возможных последствий своих действий в контексте социальной среды; - цели и задачи команды: понимание целей, задач и ожиданий команды, а также своей роли в их достижении.		эффективному взаимодействию в команде, таких как коммуникация, сотрудничество и разрешение конфликтов; о методах анализа последствий действий: умение использовать различные методы и инструменты для анализа возможных последствий своих действий в контексте социальной среды; о целях и задачах команды: понимание целей, задач и ожиданий команды, а также своей роли в их достижении.	
			Продвину тый уровень	Сформированные систематические представления: об основах социальной психологии: понимание, как индивидуальные действия и поведение влияют на командную динамику и взаимодействие с другими людьми; о принципах командной работы: осознание ключевых факторов, способствующих эффективному взаимодействию в команде, таких как коммуникация, сотрудничество и разрешение конфликтов; о методах анализа последствий действий: умение использовать различные методы и инструменты для анализа возможных последствий своих действий в контексте социальной среды; о целях и задачах команды: понимание целей, задач и ожиданий команды, а также своей роли в их достижении.	
		Уметь: - предвидеть и оценивать возможные последствия своих действий для себя и других участников команды; - разрабатывать четкий план	Пороговый уровень	В целом успешное, но не системное умение предвидеть и оценивать возможные последствия своих действий для себя и других участников команды; разрабатывать четкий план действий, учитывая цели команды и потенциальные риски, связанные с личными действиями; адаптироваться к ситуации: способность изменять свои действия и подходы в	Блок В – задания реконструктивного уровня – выполнение практических заданий; – задачи по анализу

		действий, учитывая цели команды и потенциальные риски, связанные с личными действиями; - адаптироваться к ситуации: способность изменять свои действия и подходы в зависимости от изменений в команде или внешней среде; - эффективно общаться: умение ясно и доступно выражать свои мысли и идеи, что способствует лучшему пониманию и взаимодействию в команде.		зависимости от изменений в команде или внешней среде; эффективно общаться: умение ясно и доступно выражать свои мысли и идеи, что способствует лучшему пониманию и взаимодействию в команде	конкретных ситуаций; – тематика презентаций (рефератов, эссе)
			Базовый уровень	В целом успешное, но содержащие отдельные пробелы умение предвидеть и оценивать возможные последствия своих действий для себя и других участников команды; разрабатывать четкий план действий, учитывая цели команды и потенциальные риски, связанные с личными действиями; адаптироваться к ситуации: способность изменять свои действия и подходы в зависимости от изменений в команде или внешней среде; эффективно общаться: умение ясно и доступно выражать свои мысли и идеи, что способствует лучшему пониманию и взаимодействию в команде	
			Продвину- тый уровень	Сформированное систематическое умение предвидеть и оценивать возможные последствия своих действий для себя и других участников команды; разрабатывать четкий план действий, учитывая цели команды и потенциальные риски, связанные с личными действиями; адаптироваться к ситуации: способность изменять свои действия и подходы в зависимости от изменений в команде или внешней среде; эффективно общаться: умение ясно и доступно выражать свои мысли и идеи, что способствует лучшему пониманию и взаимодействию в команде	
		Владеть: - навыками критического мышления: умение	Пороговые уровень	Демонстрирует частичные владения без грубых ошибок навыками критического мышления: умение объективно оценивать информацию и	Блок С – задания практико-ориентированного

		объективно оценивать информацию и ситуации, что позволяет более точно прогнозировать последствия своих действий; - навыками принятия решений: способность принимать обоснованные решения, основываясь на анализе последствий и планировании действий; - навыками межличностного взаимодействия: умение налаживать и поддерживать продуктивные отношения с коллегами, что способствует эффективной командной работе; - навыками управления конфликтами: способность выявлять и разрешать конфликты в команде, что позволяет поддерживать здоровую атмосферу и достигать командных целей; - методами анализа своих действий после		ситуации, что позволяет более точно прогнозировать последствия своих действий; навыками принятия решений: способность принимать обоснованные решения, основываясь на анализе последствий и планировании действий; навыками межличностного взаимодействия: умение налаживать и поддерживать продуктивные отношения с коллегами, что способствует эффективной командной работе; навыками управления конфликтами: способность выявлять и разрешать конфликты в команде, что позволяет поддерживать здоровую атмосферу и достигать командных целей; методами анализа своих действий после завершения проекта, чтобы понять, как они повлияли на командные результаты; навыками разработки плана действий для участия в проекте с учетом возможных рисков и последствий для команды; навыками активного слушания для лучшего понимания мнений и чувств коллег, что способствует более эффективному взаимодействию	уровня – кейсы; – тренинги
			Базовый уровень	Демонстрирует владения на базовом уровне навыками критического мышления: умение объективно оценивать информацию и ситуации, что позволяет более точно прогнозировать последствия своих действий; навыками принятия решений: способность принимать обоснованные решения, основываясь на анализе последствий и планировании действий; навыками межличностного взаимодействия: умение налаживать и поддерживать продуктивные отношения с	

		завершения проекта, чтобы понять, как они повлияли на командные результаты; - навыками разработки плана действий для участия в проекте с учетом возможных рисков и последствий для команды; - навыками активного слушания для лучшего понимания мнений и чувств коллег, что способствует более эффективному взаимодействию		коллегами, что способствует эффективной командной работе; навыками управления конфликтами: способность выявлять и разрешать конфликты в команде, что позволяет поддерживать здоровую атмосферу и достигать командных целей; методами анализа своих действий после завершения проекта, чтобы понять, как они повлияли на командные результаты; навыками разработки плана действий для участия в проекте с учетом возможных рисков и последствий для команды; навыками активного слушания для лучшего понимания мнений и чувств коллег, что способствует более эффективному взаимодействию	
			Продвину- тый уровень	Демонстрирует владения на высоком уровне навыками критического мышления: умение объективно оценивать информацию и ситуации, что позволяет более точно прогнозировать последствия своих действий; навыками принятия решений: способность принимать обоснованные решения, основываясь на анализе последствий и планировании действий; навыками межличностного взаимодействия: умение налаживать и поддерживать продуктивные отношения с коллегами, что способствует эффективной командной работе; навыками управления конфликтами: способность выявлять и разрешать конфликты в команде, что позволяет поддерживать здоровую атмосферу и достигать командных целей; методами анализа своих действий после завершения проекта, чтобы понять, как они повлияли на командные результаты;	

				навыками разработки плана действий для участия в проекте с учетом возможных рисков и последствий для команды; навыками активного слушания для лучшего понимания мнений и чувств коллег, что способствует более эффективному взаимодействию	
	УК-3.3: Осуществляет обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды, оценивает идеи других членов команды для достижения поставленной цели	Знать: - основы командной работы и принципы эффективного взаимодействия в команде; - методы коммуникации и различные способы обмена информацией (устный, письменный, визуальный), их особенности; - культурные различия и их влияние на коммуникацию и восприятие идей в команде; - методы разрешения конфликтов и управления разногласиями в команде; - этапы командного развития (например, формирование, шторминг, нормирование, выполнение); - инструменты и методы оценки идей и предложений (например, SWOT-анализ,	Пороговый уровень	Неполные представления: об основах командной работы и принципах эффективного взаимодействия в команде; о методах коммуникации и различных способах обмена информацией (устный, письменный, визуальный), их особенности; о культурных различиях и их влиянии на коммуникацию и восприятие идей в команде; о методах разрешения конфликтов и управления разногласиями в команде; об этапах командного развития (например, формирование, шторминг, нормирование, выполнение); об инструментах и методах оценки идей и предложений (например, SWOT-анализ, мозговой штурм); о технике оценки идей, методах критического анализа и оценки предложений других членов команды.	Блок А – задания репродуктивного уровня – тестовые задания; – вопросы для устного обсуждения
			Базовый уровень	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы представления: об основах командной работы и принципах эффективного взаимодействия в команде; о методах коммуникации и различных способах обмена информацией (устный, письменный, визуальный), их особенности; о культурных различиях и их влиянии на коммуникацию и восприятие идей в команде; о методах разрешения конфликтов и управления разногласиями в команде; об этапах командного развития (например, формирование, шторминг,	

		мозговой штурм); - техники оценки идей, методы критического анализа и оценки предложений других членов команды.		нормирование, выполнение); об инструментах и методах оценки идей и предложений (например, SWOT-анализ, мозговой штурм); о технике оценки идей, методах критического анализа и оценки предложений других членов команды.	
			Продвину- тый уровень	Сформированные систематические представления: об основах командной работы и принципах эффективного взаимодействия в команде; о методах коммуникации и различных способах обмена информацией (устный, письменный, визуальный), их особенности; о культурных различиях и их влиянии на коммуникацию и восприятие идей в команде; о методах разрешения конфликтов и управления разногласиями в команде; об этапах командного развития (например, формирование, шторминг, нормирование, выполнение); об инструментах и методах оценки идей и предложений (например, SWOT-анализ, мозговой штурм); о технике оценки идей, методах критического анализа и оценки предложений других членов команды.	
		Уметь: - эффективно общаться, ясно и доступно передавать информацию, слушать и воспринимать идеи других; - оценивать идеи, объективно анализировать и оценивать идеи и предложения коллег, выявляя их сильные и слабые стороны;	Пороговый уровень	В целом успешное, но не системное умение эффективно общаться, ясно и доступно передавать информацию, слушать и воспринимать идеи других; оценивать идеи, объективно анализировать и оценивать идеи и предложения коллег, выявляя их сильные и слабые стороны; стимулировать обсуждение: уметь задавать вопросы и направлять обсуждение так, чтобы каждый член команды мог внести свой вклад; работать в команде: уметь адаптировать свои действия в зависимости от динамики команды и ее потребностей;	Блок В – задания реконструктивного уровня – выполнение практически х заданий; – задачи по анализу конкретных ситуаций; – тематика презентаций (рефератов, эссе)

		- стимулировать обсуждение: уметь задавать вопросы и направлять обсуждение так, чтобы каждый член команды мог внести свой вклад; - работать в команде: уметь адаптировать свои действия в зависимости от динамики команды и ее потребностей; - адаптировать стиль общения к аудитории и контексту; - создавать безопасную атмосферу и условия, в которых члены команды могут свободно выражать свои мысли и идеи; - использовать визуальные средства (например, диаграммы, схемы) для улучшения понимания и представления идей; - собирать и анализировать обратную связь от членов команды для улучшения процессов.		адаптировать стиль общения к аудитории и контексту; создавать безопасную атмосферу и условия, в которых члены команды могут свободно выражать свои мысли и идеи; использовать визуальные средства (например, диаграммы, схемы) для улучшения понимания и представления идей; собирать и анализировать обратную связь от членов команды для улучшения процессов	
			Базовый уровень	В целом успешное, но содержащие отдельные пробелы умение эффективно общаться, ясно и доступно передавать информацию, слушать и воспринимать идеи других; оценивать идеи, объективно анализировать и оценивать идеи и предложения коллег, выявляя их сильные и слабые стороны; стимулировать обсуждение: уметь задавать вопросы и направлять обсуждение так, чтобы каждый член команды мог внести свой вклад; работать в команде: уметь адаптировать свои действия в зависимости от динамики команды и ее потребностей; адаптировать стиль общения к аудитории и контексту; создавать безопасную атмосферу и условия, в которых члены команды могут свободно выражать свои мысли и идеи; использовать визуальные средства (например, диаграммы, схемы) для улучшения понимания и представления идей; собирать и анализировать обратную связь от членов команды для улучшения процессов	
			Продвинутый уровень	Сформированное систематическое умение эффективно общаться, ясно и доступно передавать информацию, слушать и воспринимать идеи других;	

				оценивать идеи, объективно анализировать и оценивать идеи и предложения коллег, выявляя их сильные и слабые стороны; стимулировать обсуждение: уметь задавать вопросы и направлять обсуждение так, чтобы каждый член команды мог внести свой вклад; работать в команде: уметь адаптировать свои действия в зависимости от динамики команды и ее потребностей; адаптировать стиль общения к аудитории и контексту; создавать безопасную атмосферу и условия, в которых члены команды могут свободно выражать свои мысли и идеи; использовать визуальные средства (например, диаграммы, схемы) для улучшения понимания и представления идей; собирать и анализировать обратную связь от членов команды для улучшения процессов	
		<u>Владеть:</u> - навыками активного слушания и понимания точки зрения других членов команды; - инструментами для обмена информацией (например, платформы для совместной работы, мессенджеры); - методами фасилитации, которые помогают организовать обсуждение и обмен мнениями в группе; - критическим мышлением и	Пороговый уровень	Демонстрирует частичные владения без грубых ошибок навыками активного слушания и понимания точки зрения других членов команды; инструментами для обмена информацией (например, платформы для совместной работы, мессенджеры); методами фасилитации, которые помогают организовать обсуждение и обмен мнениями в группе; критическим мышлением и навыками аргументированного обсуждения идей, что способствует принятию обоснованных решений; эмоциональным интеллектом, навыками распознавания и управления своими эмоциями и эмоциями других членов команды; навыками коучинга для поддержки и развития членов команды в их идеях и предложениях; технологиями для совместной работы, которые	Блок С – задания практико-ориентированного уровня – кейсы; – тренинги

		навыками аргументированного обсуждения идей, что способствует принятию обоснованных решений; - эмоциональным интеллектом, навыками распознавания и управления своими эмоциями и эмоциями других членов команды; - навыками коучинга для поддержки и развития членов команды в их идеях и предложениях; - технологиями для совместной работы, которые способствуют обмену информацией и идеями (например, Google Workspace, Trello, Miro); - методами группового анализа, которые помогают группе анализировать и оценивать идеи коллективно, например, через метод Дельфи или мозговой штурм.		способствуют обмену информацией и идеями (например, Google Workspace, Trello, Miro); методами группового анализа, которые помогают группе анализировать и оценивать идеи коллективно, например, через метод Дельфи или мозговой штурм.	
			Базовый уровень	Демонстрирует владения на базовом уровне навыками активного слушания и понимания точки зрения других членов команды; инструментами для обмена информацией (например, платформы для совместной работы, мессенджеры); методами фасилитации, которые помогают организовать обсуждение и обмен мнениями в группе; критическим мышлением и навыками аргументированного обсуждения идей, что способствует принятию обоснованных решений; эмоциональным интеллектом, навыками распознавания и управления своими эмоциями и эмоциями других членов команды; навыками коучинга для поддержки и развития членов команды в их идеях и предложениях; технологиями для совместной работы, которые способствуют обмену информацией и идеями (например, Google Workspace, Trello, Miro); методами группового анализа, которые помогают группе анализировать и оценивать идеи коллективно, например, через метод Дельфи или мозговой штурм.	
			Продвинутый уровень	Демонстрирует владения на высоком уровне навыками активного слушания и понимания точки зрения других членов команды; инструментами для обмена информацией (например, платформы для совместной работы,	

				мессенджеры); методами фасилитации, которые помогают организовать обсуждение и обмен мнениями в группе; критическим мышлением и навыками аргументированного обсуждения идей, что способствует принятию обоснованных решений; эмоциональным интеллектом, навыками распознавания и управления своими эмоциями и эмоциями других членов команды; навыками коучинга для поддержки и развития членов команды в их идеях и предложениях; технологиями для совместной работы, которые способствуют обмену информацией и идеями (например, Google Workspace, Trello, Miro); методами группового анализа, которые помогают группе анализировать и оценивать идеи коллективно, например, через метод Дельфи или мозговой штурм.	
	УК-3.4: Соблюдает установленные нормы и правила командной работы, несет личную ответственность за общий результат	<u>Знать:</u> - нормы и правила: установленные процедуры, стандарты и этические нормы, регулирующие работу команды; - свою роль и обязанности в команде, степень их влияния на общий результат; - последствия несоблюдения норм и правил, включая влияние на команду и проект; - краткосрочные	Пороговый уровень	Неполные представления: о нормах и правилах: установленные процедуры, стандарты и этические нормы, регулирующие работу команды; о роли и обязанностях в команде, степени их влияния на общий результат; о последствиях несоблюдения норм и правил, включая влияние на команду и проект; о краткосрочных и долгосрочных целях команды, что помогает направлять свои усилия на их достижение.	Блок А – задания репродуктивного уровня – тестовые задания; – вопросы для устного обсуждения
			Базовый уровень	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы представления: о нормах и правилах: установленные процедуры, стандарты и этические нормы, регулирующие работу команды; о роли и обязанностях в команде, степени их влияния на общий результат; о последствиях несоблюдения норм и правил, включая влияние	

		и долгосрочные цели команды, что помогает направлять свои усилия на их достижение.		на команду и проект; о краткосрочных и долгосрочных целях команды, что помогает направлять свои усилия на их достижение.	
			Продвину тый уровень	Сформированные систематические представления: о нормах и правилах: установленные процедуры, стандарты и этические нормы, регулирующие работу команды; о роли и обязанностях в команде, степени их влияния на общий результат; о последствиях несоблюдения норм и правил, включая влияние на команду и проект; о краткосрочных и долгосрочных целях команды, что помогает направлять свои усилия на их достижение.	
		Уметь: - следовать установленным нормам и правилам в процессе работы, обеспечивая тем самым согласованность и эффективность; - принимать обоснованные решения, учитывая нормы и правила, а также интересы команды; - эффективно взаимодействовать с другими членами команды, поддерживая атмосферу сотрудничества и взаимопомощи; - нести ответственность, признавать свои	Пороговый уровень	В целом успешное, но не системное умение следовать установленным нормам и правилам в процессе работы, обеспечивая тем самым согласованность и эффективность; принимать обоснованные решения, учитывая нормы и правила, а также интересы команды; эффективно взаимодействовать с другими членами команды, поддерживая атмосферу сотрудничества и взаимопомощи; нести ответственность, признавать свои ошибки и последствия своих действий, а также предпринимать шаги для их исправления	Блок В – задания реконструктивного уровня – выполнение практически х заданий; – задачи по анализу конкретных ситуаций; – тематика презентаций (рефератов, эссе)
			Базовый уровень	В целом успешное, но содержащие отдельные пробелы умение следовать установленным нормам и правилам в процессе работы, обеспечивая тем самым согласованность и эффективность; принимать обоснованные решения, учитывая нормы и правила, а также интересы команды; эффективно взаимодействовать с	

		ошибки и последствия своих действий, а также предпринимать шаги для их исправления.		другими членами команды, поддерживая атмосферу сотрудничества и взаимопомощи; нести ответственность, признавать свои ошибки и последствия своих действий, а также предпринимать шаги для их исправления	
			Продвину- тый уровень	Сформированное систематическое умение следовать установленным нормам и правилам в процессе работы, обеспечивая тем самым согласованность и эффективность; принимать обоснованные решения, учитывая нормы и правила, а также интересы команды; эффективно взаимодействовать с другими членами команды, поддерживая атмосферу сотрудничества и взаимопомощи; нести ответственность, признавать свои ошибки и последствия своих действий, а также предпринимать шаги для их исправления	
		<u>Владеть:</u> - навыками контролировать свои действия и эмоции в соответствии с нормами команды; - навыками коммуникации (открыто обсуждать проблемы и достижения команды); - навыками тайм-менеджмента: умение эффективно планировать свое время и ресурсы, чтобы	Порогов- ый уровень	Демонстрирует частичные владения без грубых ошибок следовать установленным нормам и правилам в процессе работы, обеспечивая тем самым согласованность и эффективность; принимать обоснованные решения, учитывая нормы и правила, а также интересы команды; эффективно взаимодействовать с другими членами команды, поддерживая атмосферу сотрудничества и взаимопомощи; нести ответственность, признавать свои ошибки и последствия своих действий, а также предпринимать шаги для их исправления	
			Базовый уровень	Демонстрирует владения на базовом уровне умение следовать установленным	

Блок С –
задания
практико-
ориентиров
анного
уровня
– кейсы;
– тренинги

		соответствовать установленным срокам и требованиям; - способностью к самоанализу (анализировать свою работу и поведение, чтобы выявлять области для улучшения и роста).		нормам и правилам в процессе работы, обеспечивая тем самым согласованность и эффективность; принимать обоснованные решения, учитывая нормы и правила, а также интересы команды; эффективно взаимодействовать с другими членами команды, поддерживая атмосферу сотрудничества и взаимопомощи; нести ответственность, признавать свои ошибки и последствия своих действий, а также предпринимать шаги для их исправления	
			Продвину- тый уровень	Демонстрирует владения на высоком уровне умение следовать установленным нормам и правилам в процессе работы, обеспечивая тем самым согласованность и эффективность; принимать обоснованные решения, учитывая нормы и правила, а также интересы команды; эффективно взаимодействовать с другими членами команды, поддерживая атмосферу сотрудничества и взаимопомощи; нести ответственность, признавать свои ошибки и последствия своих действий, а также предпринимать шаги для их исправления	
УК-6 Способе н определя ть и реализов ывать приорит еты собствен ной деятельн ости и способы ее	УК-6.1 Использует инструменты и методы управления временем при выполнении конкретных задач, проектов, при достижении поставленных целей.	<u>Знать:</u> инструменты и методы управления временем.	Порогов ый уровень	Неполные представления о применении инструментов и методов управления временем.	Блок А – задания репродукти вного уровня – тестовые задания; – вопросы для устного обсуждения
			Базовый уровень	Сформированные, но содержащие фрагментарные представления об инструментах и методах управления временем.	
			Продвину тый уровень	Сформированные систематические представления об инструментах и методах управления временем.	
		<u>Уметь:</u> использовать инструменты и методы	Порогов ый уровень	В целом успешное, но не системное умение использовать инструменты и методы управления временем.	Блок В – задания реконструкт

совершенствованию на основе самооценки		управления временем.	Базовый уровень	В целом успешное, но содержащие отдельные пробелы, умение использовать инструменты и методы управления временем.	ивного уровня – выполнение практически х заданий; – задачи по анализу конкретных ситуаций; – тематика презентаций (рефератов, эссе)
			Продвинутый уровень	Сформированное умение эффективно использовать инструменты и методы управления временем.	
		<u>Владеть:</u> навыками управления временем при выполнении конкретных задач, проектов, при достижении поставленных целей.	Пороговый уровень	Фрагментарно, без грубых ошибок, демонстрирует владение навыками управления временем при выполнении конкретных задач, проектов, при достижении поставленных целей.	
			Базовый уровень	Демонстрирует на базовом уровне владение навыками управления временем при выполнении конкретных задач, проектов, при достижении поставленных целей.	
	УК-6.2 Определяет приоритеты собственной деятельности, личностного развития и профессионального роста, строит профессиональную карьеру и определяет стратегию профессионального развития.	<u>Знать:</u> методы определения приоритетов личностного развития и профессионального роста, особенности профессиональной карьеры и стратегии профессионального развития.	Продвинутый уровень	На высоком уровне демонстрирует владение навыками управления временем при выполнении конкретных задач, проектов, при достижении поставленных целей.	Блок С – задания практико-ориентированного уровня – кейсы; – тренинги
			Пороговый уровень	Неполные представления о методах определения приоритетов личностного развития и профессионального роста, особенностях профессиональной карьеры и стратегии профессионального развития.	
			Базовый уровень	Сформированные, но содержащие фрагментарные представления об определении приоритетов личностного развития и профессионального роста, особенностях профессиональной карьеры и стратегии профессионального развития.	
			Продвинутый уровень	Сформированные систематические представления	Блок А – задания репродуктивного уровня – тестовые задания; – вопросы для устного обсуждения

			уровень	о методах определения приоритетов личностного развития и профессионального роста, особенностях профессиональной карьеры и стратегии профессионального развития.	
		Уметь: определять приоритеты и цели собственной деятельности, планировать профессиональную карьеру.	Пороговый уровень	В целом успешное, но не системное умение определять приоритеты и цели собственной деятельности, планировать профессиональную карьеру.	Блок В – задания реконструктивного уровня – выполнение практически х заданий; – задачи по анализу конкретных ситуаций; – тематика презентаций (рефератов, эссе)
			Базовый уровень	В целом успешное, но содержащие отдельные пробелы, умение определять приоритеты и цели собственной деятельности, планировать профессиональную карьеру.	
			Продвинутый уровень	Сформированное умение эффективно определять приоритеты и цели собственной деятельности, планировать профессиональную карьеру.	
		Владеть: способностью реализации целей личностного развития и профессионального роста, определять стратегию профессионального развития.	Пороговый уровень	Фрагментарно, без грубых ошибок, демонстрирует способность реализации целей личностного развития и профессионального роста, определять стратегию профессионального развития.	Блок С – задания практико-ориентированного уровня – кейс; – тренинги
			Базовый уровень	Демонстрирует на базовом уровне способность реализации целей личностного развития и профессионального роста, определять стратегию профессионального развития.	
			Продвинутый уровень	На высоком уровне демонстрирует способность реализации целей личностного развития и профессионального роста, определять стратегию профессионального развития.	
ПК-1: Способен применять современные модели и концепции	ПК-1.2: Способен применять оптимальные методы и инструменты современных кадровых технологий в	Знать: - современные кадровые технологии (различные методы и инструменты управления персоналом,	Пороговый уровень	Неполные представления: о современных кадровых технологиях (различные методы и инструменты управления персоналом, включая рекрутинг, оценку, обучение и развитие сотрудников); о законодательных и нормативных актах, регулирующих кадровую	

ии организа ции государс твенной и муницип альной службы, технолог ии управлен ия по целям и по результатам, выявлять и оцениват ь факты наличия конфлик та интересо в и коррупц ионных рисков	зависимости от функций и полномочий государствен ного или муниципальн ого органа, применять современные методы организации государствен ной и муниципальн ой службы	включая рекрутинг, оценку, обучение и развитие сотрудников); - законодательны е и нормативные акты, регулирующие кадровую политику и организацию государственной и муниципальной службы; - задачи, функции и полномочия конкретного государственног о или муниципального органа, а также его полномочия в рамках кадровой политики; - современные методы организации работы в государственны х и муниципальных учреждениях, включая принципы управления и оптимизации процессов.	Базовый уровень Продвину тый уровень	политику и организацию государственной и муниципальной службы; о задачах, функциях и полномочиях конкретного государственного или муниципального органа, а также его полномочиях в рамках кадровой политики; о современных методах организации работы в государственных и муниципальных учреждениях, включая принципы управления и оптимизации процессов. Сформированные, но содержащие отдельные пробелы представления: о современных кадровых технологиях (различные методы и инструменты управления персоналом, включая рекрутинг, оценку, обучение и развитие сотрудников); о законодательных и нормативных актах, регулирующих кадровую политику и организацию государственной и муниципальной службы; о задачах, функциях и полномочиях конкретного государственного или муниципального органа, а также его полномочиях в рамках кадровой политики; о современных методах организации работы в государственных и муниципальных учреждениях, включая принципы управления и оптимизации процессов. Сформированные систематические представления: о современных кадровых технологиях (различные методы и инструменты управления персоналом, включая рекрутинг, оценку, обучение и развитие сотрудников); о законодательных и нормативных актах, регулирующих кадровую политику и организацию	
---	--	---	--	--	--

				государственной и муниципальной службы; о задачах, функциях и полномочиях конкретного государственного или муниципального органа, а также его полномочиях в рамках кадровой политики; о современных методах организации работы в государственных и муниципальных учреждениях, включая принципы управления и оптимизации процессов.	
		Уметь: - анализировать ситуацию и выбирать оптимальные методы и инструменты управления персоналом в зависимости от специфики органа; - применять современные информационные системы и программные продукты для автоматизации кадровых процессов; - разрабатывать и внедрять современные методы организации работы в государственных и муниципальных учреждениях, включая распределение обязанностей и оптимизацию процессов; - организовать и проводить	Пороговый уровень	Неполные представления: об анализе ситуации и выборе оптимальных методов и инструментов управления персоналом в зависимости от специфики органа; о применении современных информационных систем и программных продуктов для автоматизации кадровых процессов; о разработке и внедрении современных методов организации работы в государственных и муниципальных учреждениях, включая распределение обязанностей и оптимизацию процессов; об организации и проведении обучения сотрудников, направленного на развитие необходимых навыков и компетенций.	
			Базовый уровень	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы представления: об анализе ситуации и выборе оптимальных методов и инструментов управления персоналом в зависимости от специфики органа; о применении современных информационных систем и программных продуктов для автоматизации кадровых процессов; о разработке и внедрении современных методов организации работы в государственных и	

		обучение сотрудников, направленное на развитие необходимых навыков и компетенций.		муниципальных учреждениях, включая распределение обязанностей и оптимизацию процессов; об организации и проведении обучения сотрудников, направленного на развитие необходимых навыков и компетенций.	
			Продвину тый уровень	Сформированные систематические представления: об анализе ситуации и выборе оптимальных методов и инструментов управления персоналом в зависимости от специфики органа; о применении современных информационных систем и программных продуктов для автоматизации кадровых процессов; о разработке и внедрении современных методов организации работы в государственных и муниципальных учреждениях, включая распределение обязанностей и оптимизацию процессов; об организации и проведении обучения сотрудников, направленного на развитие необходимых навыков и компетенций.	
		<u>Владеть:</u> - навыками анализа потребностей организации и выбора подходящих методов и инструментов для их удовлетворения; - навыками коммуникации, то есть способностями эффективно взаимодействовать с сотрудниками, коллегами и руководством,	Порогов ый уровень	Неполные представления: о навыках анализа потребностей организации и выбора подходящих методов и инструментов для их удовлетворения; о навыках коммуникации, то есть способностях эффективно взаимодействовать с сотрудниками, коллегами и руководством, обеспечивая понимание и поддержку внедряемых методов; о навыках управления проектами по внедрению кадровых технологий и организации работы, включая планирование, выполнение и оценку результатов; о навыках адаптации методов и инструментов к изменяющимся условиям и требованиям	

		обеспечивая понимание и поддержку внедряемых методов; - навыками управления проектами по внедрению кадровых технологий и организации работы, включая планирование, выполнение и оценку результатов; - навыками адаптации методов и инструментов к изменяющимся условиям и требованиям государственной или муниципальной службы. - способностями к разработке стратегий кадровой политики, учитывающих специфику и потребности государственного или муниципального органа; - навыками использования цифровых инструментов для автоматизации рутинных кадровых процессов с целью повышения эффективности		государственной или муниципальной службы; о способностях к разработке стратегий кадровой политики, учитывающих специфику и потребности государственного или муниципального органа; о навыках использования цифровых инструментов для автоматизации рутинных кадровых процессов с целью повышения эффективности работы.	
			Базовый уровень	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы представления: о навыках анализа потребностей организации и выбора подходящих методов и инструментов для их удовлетворения; о навыках коммуникации, то есть способностях эффективно взаимодействовать с сотрудниками, коллегами и руководством, обеспечивая понимание и поддержку внедряемых методов; о навыках управления проектами по внедрению кадровых технологий и организации работы, включая планирование, выполнение и оценку результатов; о навыках адаптации методов и инструментов к изменяющимся условиям и требованиям государственной или муниципальной службы; о способностях к разработке стратегий кадровой политики, учитывающих специфику и потребности государственного или муниципального органа; о навыках использования цифровых инструментов для автоматизации рутинных кадровых процессов с целью повышения эффективности работы.	
			Продвину- тый уровень	Сформированные систематические представления: о навыках анализа потребностей	

		работы.		организации и выбора подходящих методов и инструментов для их удовлетворения; о навыках коммуникации, то есть способностях эффективно взаимодействовать с сотрудниками, коллегами и руководством, обеспечивая понимание и поддержку внедряемых методов; о навыках управления проектами по внедрению кадровых технологий и организации работы, включая планирование, выполнение и оценку результатов; о навыках адаптации методов и инструментов к изменяющимся условиям и требованиям государственной или муниципальной службы; о способностях к разработке стратегий кадровой политики, учитывающих специфику и потребности государственного или муниципального органа; о навыках использования цифровых инструментов для автоматизации рутинных кадровых процессов с целью повышения эффективности работы.	
--	--	---------	--	--	--

РАЗДЕЛ 2. ЗАДАНИЯ, НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОЦЕНКИ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Для проверки сформированности компетенции УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели

Индикатора компетенции

УК-3.1: Определяет свою роль в социальном взаимодействии и в командной работе, учитывая особенности поведения и интересы других членов команды, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели

Блок А. Задания репродуктивного уровня («знать»)

А1. Фонд тестовых заданий по дисциплине

1. Какая роль в социальном взаимодействии и командной работе предполагает активное участие в обсуждениях и принятии решений?

- а) Лидер
- б) Исполнитель
- в) Генератор идей
- г) Наблюдатель

2. Какая роль в командной работе заключается в выполнении поставленных задач и поручений?

- а) Лидер
- б) Исполнитель
- в) Генератор идей
- г) Критик

3. Какая роль в социальном взаимодействии предполагает выдвижение новых идей и предложений?

- а) Лидер
- б) Исполнитель
- в) Генератор идей
- г) Наблюдатель

4. Какая роль в командной работе заключается в анализе и оценке предложений и идей?

- а) Критик
- б) Исполнитель
- в) Генератор идей
- г) Лидер

5. Какая роль в социальном взаимодействии предполагает пассивное наблюдение за происходящим?

- а) Лидер
- б) Наблюдатель
- в) Генератор идей
- г) Исполнитель

6. Какая роль в командной работе предполагает учет особенностей поведения и интересов других членов команды?

- а) Лидер
- б) Исполнитель
- в) Генератор идей
- г) Все перечисленное

A2. Вопросы для проведения опроса

1. Подходы, используемые для построения доверительных отношений с коллегами.
2. Методы, способствующие стратегическому сотрудничеству в команде.
3. Методы решения разногласий между членами команды и поиск компромиссных решений.
4. Методы активного слушания при общении с командой.
5. Использование полученной информации для улучшения своей работы и взаимодействия с командой.
6. Определение сильных и слабых сторон членов команды.
7. Какого рода информация помогает максимально эффективно распределить роли?
8. Поддержка мотивации и вовлеченности членов команды.
9. Способы, используемые для поддержания интереса и энергии в команде.
10. Подходы делегирования задач в команде.
11. Учит времени и ресурсов при планировании командной работы.
12. Эффективная организация работы команды.
13. Критерии анализа успеха команды и личного вклада в общий результат.
14. Стратегии для успешного сотрудничества в команде.
15. Как стоит отмечать успехи отдельных членов команды и всей команды в целом?

А3. Вопросы для проведения коллоквиума

1. Определение роли в команде и факторы, влияющие на это определение.
2. Ключевые характеристики команды, способствующие успешному взаимодействию.
3. Адаптация роли своей в команде в зависимости от изменений в её целях.
4. Стратегии сотрудничества для достижения командных целей на основе примера.
5. Учет интересов и потребностей других членов команды при принятии решений. Используемые инструменты в этих целях.
6. Разрешение конфликтов в команде.
7. Обратная связь от коллег для улучшения роли в команде.
8. Лидерство и подчинение: баланс между лидерством и подчинением в команде, изменение роли зависимости от ситуации.
9. Влияние эмоционального интеллекта на личное взаимодействие с другими членами команды.
10. Участие в процессе установления целей команды и их достижении.
11. Командная динамика: оценка текущей динамики команды и внедрение изменений для её улучшения.
12. Распределение ролей и обязанностей в команде, его влияние на общую продуктивность.
13. Методы обеспечения эффективной коммуникации в команде.
14. Самоанализ личной роли в команде, метрики или критерии оценки эффективности.

15. Влияние культурных различий между членами команды на взаимодействие.

Блок В. Задания реконструктивного уровня («уметь»)

В1. Фонд тестовых заданий по дисциплине

1. Установите соответствие между ролями в социальном взаимодействии и их характеристиками:

Роли	Характеристики
1. Лидер	1. Пассивное наблюдение за происходящим
2. Исполнитель	2. Выдвижение новых идей и предложений
3. Генератор идей	3. Активное участие в обсуждениях и принятии решений
4. Наблюдатель	4. Выполнение поставленных задач и поручений

2. Установите соответствие между ролями в командной работе и их функциями:

Роли	Функции
1. Лидер	1. Анализ и оценка предложений
2. Исполнитель	2. Руководство командой и принятие решений
3. Генератор идей	3. Выполнение поставленных задач
4. Критик	4. Предложение новых идей и решений

3. Установите соответствие между ролями в социальном взаимодействии и их влиянием на группу:

Роли	Влияние на группу
1. Лидер	1. Обеспечение выполнения поставленных задач
2. Исполнитель	2. Сбор информации и предоставление обратной связи
3. Генератор идей	3. Повышение эффективности и сплоченности группы
4. Наблюдатель	4. Стимулирование творческого мышления и инноваций

4. Установите соответствие между ролями в командной работе и их взаимодействием с другими членами команды:

Роли	Взаимодействие
1. Лидер	1. Сотрудничество с другими членами команды
2. Исполнитель	2. Координация действий и разрешение конфликтов
3. Генератор идей	3. Предоставление конструктивной критики
4. Критик	4. Обмен идеями и предложениями

5. Установите соответствие между ролями в социальном взаимодействии и их мотивацией:

Роли	Мотивация
1. Лидер	1. Любознательность и желание создавать новое

2. Исполнитель	2. Стремление к стабильности и выполнению поручений
3. Генератор идей	3. Интерес к происходящему и желание учиться
4. Наблюдатель	4. Желание влиять на других и достигать целей

6. Установите соответствие между ролями в командной работе и их влиянием на достижение поставленной цели:

Роли	Влияние на достижение цели
1. Лидер	1. Обеспечение общего направления и мотивации
2. Исполнитель	2. Выявление и устранение потенциальных проблем
3. Генератор идей	3. Реализация поставленных задач
4. Критик	4. Предложение новых решений и подходов

В2. Типовые задания

Задание 1.

Ваша команда состоит из людей с разными навыками.

Определите свою роль так, чтобы максимально эффективно способствовать достижению общей цели.

Задание 2.

В команде возникли разногласия по поводу подхода к проекту.

Определите способ, как учесть интересы других членов команды.

Задание 3.

Необходимо разработать стратегию для успешного завершения проекта.

Определите методы работы с командой для достижения этой цели.

Задание 4.

В команде возник конфликт между двумя участниками.

Определите мероприятия, направленные на разрешение этой ситуации.

Задание 5.

Один из членов команды не справляется с поставленными перед ним задачами.

Опишите процесс оказания ему помощи с учетом интересов команды.

Задание 6.

Команда теряет мотивацию из-за сложностей в проекте.

Предложите свои действия для восстановления интереса и вовлеченности.

Задание 7.

Проект завершен, и необходимо оценить результаты работы команды.

Предложите ваши методы оценки результатов.

В3. Ситуационные задачи

Ситуация 1.

Команда работает над созданием нового продукта. Члены команды имеют разные взгляды на функциональность и целевую аудиторию. определите роль каждого участника в команде и предложите, как можно учесть мнения всех членов при разработке концепции продукта. При этом участники должны обсудить, как их индивидуальные навыки могут быть использованы для достижения общей цели.

Ситуация 2.

Два члена команды имеют противоположные мнения по поводу подхода к выполнению задачи, что приводит к напряженности.

Проанализируйте ситуацию, определите роли каждого из членов команды и предложите стратегии для разрешения конфликта, учитывая интересы обеих сторон. Создайте конструктивный диалог.

Ситуация 3.

Команда состоит из людей с различными стилями работы: одни предпочитают детальное планирование, другие – спонтанные решения.

Определите, как индивидуальные стили каждого из членов команды могут быть интегрированы в общий процесс работы. Создайте баланс между различными подходами для достижения общей цели.

Ситуация 4.

Команда завершила проект, и необходимо провести анализ результатов.

Подготовьте конструктивную обратную связь друг другу, учитывая, как действия каждого члена команды повлияли на командную работу. Попытайтесь сформулировать обратную связь так, чтобы она была полезной и поддерживающей.

Ситуация 5.

Команда работает над проектом, но не имеет четкой общей цели.

Проведите мозговой штурм для определения общей цели проекта, учитывая мнения и интересы всех членов команды. Попытайтесь сформулировать цель так, чтобы она была понятна и приемлема для всех.

Ситуация 6.

В процессе работы над проектом возникла непредвиденная проблема, требующая быстрой реакции.

Определите роли каждого члена команды в этой ситуации и предложите план эффективного сотрудничества для быстрого решения проблемы, учитывая сильные стороны каждого члена команды.

Ситуация 7.

В команду присоединился новый участник, который не знаком с проектом и его особенностями.

Разработайте стратегию интеграции нового члена команды, учитывая его интересы и опыт. Попробуйте обеспечить условия быстрого вхождения в коллектив нового участника так, чтобы он стал продуктивным членом команды.

Блок С. Задания практикоориентированного уровня для диагностирования сформированности компетенций («владеть»)

С1. Фонд тестовых заданий по дисциплине

1. Закончите предложение: «Лидер в социальном взаимодействии и командной работе играет роль...»
2. Закончите предложение: «Исполнитель в командной работе отвечает за...»
3. Закончите предложение: «Генератор идей в социальном взаимодействии...»
4. Закончите предложение: «Критик в командной работе...»
5. Закончите предложение: «Наблюдатель в социальном взаимодействии...»
6. Закончите предложение: «Учет особенностей поведения и интересов других членов команды в сотрудничестве для достижения поставленной цели...»

С2. Тематика эссе для проведения круглого стола

1. Роль личности в команде: как индивидуальные качества влияют на общую динамику группы.
2. Эмоциональный интеллект как ключ к успешным социальным взаимодействиям в команде.
3. Стратегии успешного сотрудничества: как учитывать интересы других членов команды.
4. Лидерство и подчинение: как находить баланс в командной работе.
5. Коммуникация в команде: важность открытого диалога для достижения общих целей.
6. Конфликты в команде: как различия в поведении могут стать источником роста.
7. Слушание как активный процесс: значимость умения слышать нужды других.
8. Идентификация ролей в команде: как определить свою сильную сторону и использовать её.
9. Кросс-культурные различия и их влияние на командное взаимодействие.
10. Роль доверия в команде: как построить доверительные отношения для эффективного сотрудничества.
11. Как разнообразие в команде обогащает процесс принятия решений.

12. Роль обратной связи: как конструктивная критика способствует коллективному росту.

13. Тимбилдинг как способ укрепления командного духа и социальной ответственности.

14. Психология командной работы: как понимать и учитывать потребности каждого члена группы.

15. Ценности и цели команды: как согласование индивидуальных и коллективных целей содействует успеху.

С3. Тематика презентаций

1. Влияние личных качеств на командную динамику и взаимодействие.

2. Эмоциональный интеллект как ключ к успешному сотрудничеству.

3. Конфликты в команде: правильное управление конфликтами и превращение их в возможности для роста.

4. Стратегии эффективного сотрудничества.

5. Культурное разнообразие в команде как обогащение командного опыта и способ внедрения инноваций.

6. Конструктивность обратной связи для улучшения работы команды.

7. Совместное целеполагание как способ повышения мотивации и сплоченности команды.

8. Оптимальность распределения ролей и обязанностей в команде.

9. Эффективная коммуникация как способ продвижения к открытости и прозрачности во взаимодействии между членами команды.

10. Роль гибкости и открытости в изменениях в команде.

11. Способы балансировки лидерства и командной работы.

12. Роль самоанализа в команде для понимания личной роли и улучшения взаимодействия.

13. Рабочие стили и их влияние на команду.

14. Создание доверительной атмосферы в команде.

15. Баланс краткосрочных и долгосрочных целей как результат эффективного управления задачами.

Индикатора компетенции

УК-3.2: Анализирует возможные последствия личных действий в социальном взаимодействии и командной работе и планирует свои действия для достижения заданного результата

Блок А. Задания репродуктивного уровня («знать»)

А1. Фонд тестовых заданий по дисциплине

1. Перед тем, как совершить действие в социальном взаимодействии, необходимо:

- а) Не задумываться о последствиях
- б) Проанализировать возможные последствия
- в) Посоветоваться с друзьями

2. При планировании своих действий для достижения заданного результата следует учитывать:

- а) Только свои собственные интересы
- б) Интересы других людей
- в) Оба варианта

3. Анализ возможных последствий личных действий помогает:

- а) Избежать негативных последствий
- б) Достичь желаемых результатов
- в) Оба варианта

4. При планировании действий в командной работе необходимо:

- а) Игнорировать мнения других членов команды
- б) Учитывать мнения других членов команды
- в) Принимать решения единолично

5. Планирование действий для достижения заданного результата включает в себя:

- а) Определение целей и задач
- б) Выбор стратегий и тактик
- в) Оба варианта

6. Анализ возможных последствий личных действий и планирование своих действий являются важными навыками для:

- а) Эффективного социального взаимодействия
- б) Принимать решения единолично
- в) Оба варианта

A2. Вопросы для проведения опроса

1. Оценка способностей человека предвидеть последствия своих действий в команде.

2. Важность и периодичность учета мнения коллег при принятии решений, влияющих на команду.

3. Реагирование на конструктивную критику от коллег: эффективность, необходимость.

4. Эффективность затрат времени на планирование действий перед началом командного проекта.

5. Оценка способностей человека разрешать конфликты в команде.

6. Необходимость и степень важности учитывать культурные различия при взаимодействии с коллегами.
7. Делегирование задач в команде: ваше отношение и полезность данного действия.
8. Оценка эффективности анализа результатов действий каждого члена команды после завершения проекта.
9. Навыки планирования действий для достижения командных целей и их развитие.
10. Оценка влияния коммуникации каждого члена команды на успех командной работы.
11. Негативные последствия действий каждого члена команды и их ликвидация.
12. Адаптация к изменениям в команде: готовность команды и план мероприятий по адаптации.
13. Оценка влияния эмоционального интеллекта на взаимодействие с коллегами.
14. Принятие командных решений и возможные последствия от них.
15. Оценка способностей каждого члена команды находить компромиссы между индивидуальными и командными целями.

А3. Вопросы для проведения коллоквиума

1. Дайте определение понятия «социальное взаимодействие» и представьте, как оно связано с командной работой.
2. Каковы действия в команде обычно оказывают значительное влияние на общий результат. Проанализируйте последствия таких действий.
3. Какие методы используются для оценки рисков, связанных с какими-либо действиями в команде?
4. Как вы подходите к планированию своих действий в команде? Какие ключевые факторы вы учитываете?
5. Как вы определяете приоритеты в своих действиях для достижения командных целей? Приведите конкретный пример.
6. Раскройте действия, обеспечивающие эффективную коммуникацию с членами команды при планировании действий.
7. Ваша реакция на обратную связь от коллег и ее влияние на планирование ваших действий.
8. Приведите пример конфликта в команде, возникшего из-за недопонимания, и способы его разрешения.
9. Как вы анализируете свои действия в случае конфликта? Какие выводы вы делаете для предотвращения подобных ситуаций в будущем?
10. Как вы оцениваете успешность своих действий в команде? Какие критерии для вас наиболее важны?
11. Приведите пример действий, которые могут привести к неожиданным последствиям, и способы корректирования планы после этого.

12. Какие навыки, на ваш взгляд, важны для успешного анализа последствий своих действий и планирования в команде?

13. Как вы справляетесь с неудачами в командной работе? Какие уроки вы извлекаете из них для будущих действий?

14. Как бы вы поступили в ситуации, когда ваши действия могут вызвать негативные последствия для команды? Какой анализ вы бы провели?

15. Как вы планируете развивать свои навыки анализа последствий своих действий и планирования в команде в будущем?

Блок В. Задания реконструктивного уровня («уметь»)

В1. Фонд тестовых заданий по дисциплине

1. Установите соответствие между этапами анализа возможных последствий личных действий и их содержанием:

Этапы	Содержание
1. Определение возможных последствий	1. Выбор варианта действий с наименьшими негативными последствиями
2. Оценка последствий	2. Рассмотрение всех возможных исходов
3. Выбор наилучшего варианта действий	3. Определение вероятности и серьезности последствий

2. Установите соответствие между факторами, влияющими на планирование действий для достижения заданного результата, и их типами:

Факторы	Типы
1. Цели и задачи	1. Внешние факторы
2. Ресурсы	2. Смешанные факторы
3. Ограничения	3. Внутренние факторы

3. Установите соответствие между преимуществами анализа возможных последствий личных действий и их результатами:

Преимущества	Результаты
1. Избежание негативных последствий	1. Улучшение социального взаимодействия
2. Достижение желаемых результатов	2. Удовлетворение от достигнутых результатов
3. Повышение уверенности в себе	3. Повышение эффективности командной работы

4. Установите соответствие между барьерами на пути планирования действий для достижения заданного результата и их типами:

Барьеры	Типы
1. Недостаток информации	1. Смешанные барьеры
2. Страх неудачи	2. Внешние барьеры

3. Отсутствие поддержки	3. Внутренние барьеры
-------------------------	-----------------------

5. Установите соответствие между способами преодоления барьеров на пути планирования действий и их видами:

Способы	Виды
1. Сбор информации	1. Реактивные меры
2. Постановка реалистичных целей	2. Комплексные меры
3. Поиск поддержки	3. Профилактические меры

6. Установите соответствие между навыками, необходимыми для анализа возможных последствий личных действий и планирования своих действий, и их типами:

Навыки	Типы
1. Критическое мышление	1. Межличностные навыки
2. Коммуникация	2. Когнитивные навыки
3. Управление временем	3. Организационные навыки

В2. Типовые задания

Задание 1.

В команде необходимо выбрать нового поставщика для проекта. Один из участников предлагает вариант, который может сэкономить бюджет, но есть риск низкого качества услуг.

Подготовьте список рисков и выгод, а также альтернативные варианты, чтобы команда могла принять обоснованное решение.

Задание 2.

Один из участников часто выражает критику в адрес идей других, что создает напряжение.

Предложите альтернативные способы общения и взаимодействия, которые могут улучшить атмосферу в команде и повысить продуктивность.

Задание 3.

Участник должен дать обратную связь коллеге, чья работа не соответствует ожиданиям.

Подготовьте план, как предоставить конструктивную критику, учитывая эмоциональное восприятие коллеги. Опишите возможные последствия вашего подхода и как можно минимизировать негативные реакции.

Задание 4.

Участник решает взять на себя дополнительные обязанности в проекте.

Подготовьте план управления временем и ресурсами, чтобы обеспечить эффективное выполнение новых задач без ущерба для качества работы.

Задание 5.

В команде возник конфликт между двумя участниками, который негативно сказывается на работе.

Предложите стратегию, которая поможет восстановить гармонию в команде, и опишите возможные последствия различных подходов.

Задание 6.

Участник предлагает улучшение рабочего процесса, которое требует изменения существующих методов.

Подготовьте презентацию с анализом рисков и выгод, а также план действий для успешной реализации предложений.

Задание 7.

Новый участник испытывает трудности с адаптацией и выполнением задач.

Подготовьте план действий, который поможет новичку адаптироваться и стать полноценным членом команды.

В3. Ситуационные задачи

Ситуация 1.

Команда принимает решение о выборе поставщика для важного проекта. Один из участников предлагает рискованный, но потенциально выгодный вариант.

Проанализируйте возможные последствия своего предложения и подготовьте аргументы, которые помогут команде взвесить риски и выгоды. Найдите возможность эффективно представить свои мысли, чтобы команда приняла обоснованное решение.

Ситуация 2.

Один из членов команды часто критикует идеи других, что вызывает недовольство и напряжение.

Проанализируйте степень влияния поведения критикующего члена команды на атмосферу в ней и результаты ее работы. Найдите возможность изменить подход к общению с коллегами, чтобы повысить командный дух и продуктивность.

Ситуация 3.

Участник должен предоставить обратную связь коллеге, чья работа не соответствует ожиданиям.

Проанализируйте степень влияния формы и содержания обратной связи на отношения в команде и дальнейшую работу коллеги. Найдите возможность подготовить конструктивную обратную связь, способствующую улучшению работы без негативных последствий.

Ситуация 4.

Участник проекта решает взять на себя больше ответственности, чем изначально планировалось.

Проанализируйте степень влияния этого изменения на его собственную нагрузку и динамику работы команды. Постарайтесь сбалансировать свои действия, чтобы не перегрузить себя и не создать проблемы для остальных членов команды.

Ситуация 5.

В команде возник конфликт между двумя участниками, который начинает влиять на производительность.

Одному из членов команды (участнику конфликта) следует проанализировать, как его действия могут помочь в разрешении конфликта и какие последствия могут возникнуть в зависимости от выбранной стратегии. Определите линию поведения членов или лидера команды для эффективного вмешательства и восстановления гармонии в команде.

Ситуация 6.

Участник замечает, что процесс работы команды можно улучшить, и предлагает свои идеи.

Оцените возможные последствия внедрения этих изменений для всех членов команды и проекта в целом. Подготовьте план действий, чтобы минимизировать риски и максимально эффективно реализовать предложенные улучшения.

Ситуация 7.

Новый участник команды испытывает трудности с адаптацией и выполнением задач.

Одному из членов команды следует проанализировать, как его помощь или отсутствие поддержки могут повлиять на интеграцию нового участника и общую продуктивность команды. Попытайтесь спланировать свои действия так, чтобы обеспечить успешную адаптацию нового члена команды.

Блок С. Задания практикоориентированного уровня для диагностирования сформированности компетенций («владеть»)

С1. Фонд тестовых заданий по дисциплине

1. Закончите предложение: «Перед тем, как совершить действие в социальном взаимодействии, необходимо...»
2. Закончите предложение: «При планировании своих действий для достижения заданного результата следует учитывать...»
3. Закончите предложение: «Анализ возможных последствий личных действий помогает...»

4. Закончите предложение: «При планировании действий в командной работе необходимо...»

5. Закончите предложение: «Планирование действий для достижения заданного результата включает в себя...»

6. Закончите предложение: «Анализ возможных последствий личных действий и планирование своих действий являются важными навыками для...»

С2. Тематика эссе для проведения круглого стола

1. Роль личной ответственности в командной работе: как наши действия влияют на общую цель.

2. Конструктивная критика: как правильно давать и принимать обратную связь для улучшения командной динамики.

3. Этические дилеммы в бизнесе: анализ последствий личных решений на репутацию команды и компании.

4. Влияние эмоционального интеллекта на социальное взаимодействие в команде: как понимать и учитывать чувства других.

5. Стратегии разрешения конфликтов: как вмешательство может изменить динамику команды.

6. Адаптация к изменениям: последствия отказа от новых методов работы для личного и командного развития.

7. Роль лидерства в команде: как личные действия лидера могут вдохновлять или демотивировать участников.

8. Влияние культурного разнообразия на командную работу: как учитывать различия для достижения общих целей.

9. Психология командной работы: как индивидуальные действия могут повлиять на общую атмосферу в группе.

10. Решение проблем в команде: как планирование действий может предотвратить негативные последствия.

11. Эффективное делегирование задач: как доверие к коллегам влияет на результативность команды.

12. Психологические последствия неудач: как личные действия могут помочь или навредить при столкновении с трудностями.

13. Роль коммуникации в команде: как недостаток информации может привести к неправильным решениям.

14. Индивидуальные и командные цели: как балансировать личные амбиции с интересами группы.

15. Влияние технологий на командную работу: анализ последствий внедрения новых инструментов для взаимодействия.

С3. Тематика презентаций

1. Личная ответственность в команде: как наши действия влияют на общий успех.

2. Конструктивная критика: методы и подходы для эффективного обмена обратной связью.

3. Этические решения: как личные выборы могут повлиять на репутацию команды и компании.

4. Эмоциональный интеллект в команде: важность понимания чувств и потребностей коллег.

5. Разрешение конфликтов: стратегии вмешательства и их влияние на командную динамику.

6. Адаптация к переменам: последствия сопротивления новым методам работы в команде.

7. Лидерство и его влияние: как действия лидера формируют атмосферу в команде.

8. Культурное разнообразие: как учитывать различия для повышения эффективности командной работы.

9. Психология командной работы: влияние индивидуальных действий на общую атмосферу и продуктивность.

10. Планирование действий для решения проблем в команде: предотвращение негативных последствий.

11. Делегирование задач: как доверие и ответственность влияют на результативность команды.

12. Психологические последствия неудач: как личные действия могут поддержать или подорвать командный дух.

13. Коммуникация как ключ к успеху: влияние недостатка информации на принятие решений в команде.

14. Баланс между индивидуальными и командными целями: как находить компромиссы для достижения успеха.

15. Технологии и командная работа: анализ влияния новых инструментов на взаимодействие и продуктивность.

Индикатора компетенции

УК-3.3: Осуществляет обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды, оценивает идеи других членов команды для достижения поставленной цели

Блок А. Задания репродуктивного уровня («знать»)

А1. Фонд тестовых заданий по дисциплине

1. Какой способ обмена информацией в команде является наиболее эффективным?

- а) Электронная почта
- б) Личные встречи
- в) Мгновенные сообщения
- г) Все перечисленное

2. Какая из следующих характеристик является признаком конструктивной оценки идеи другого члена команды?

- а) Уважительный тон
- б) Личные встречи
- в) Мгновенные сообщения
- г) Проведение мозговых штурмов

3. Какой из следующих факторов следует учитывать при оценке идеи другого члена команды?

- а) Плановость
- б) Реалистичность
- в) Сложность
- г) Дружелюбность

4. Какая из следующих практик способствует обмену знаниями и опытом в команде?

- а) Матрица оценки
- б) Обмен информацией должен быть односторонним
- в) Проведение мозговых штурмов
- г) Мгновенные сообщения

5. Какой из следующих инструментов может быть использован для оценки идей членов команды?

- а) Корреляция
- б) Диаграмма Венна
- в) Карта желаний
- г) Матрица предложений

6. Какое из следующих утверждений верно в отношении обмена информацией в команде?

- а) Обмен информацией должен быть односторонним.
- б) Обмен информацией должен быть ограничен только членами команды.
- в) Обмен информацией может происходить как формально, так и неформально.
- г) Обмен информацией не влияет на эффективность команды.

A2. Вопросы для проведения опроса

1. Как часто вы делитесь своими знаниями и опытом с членами команды?
2. Насколько вы открыты к идеям и предложениям других членов команды?
3. Как вы оцениваете качество обмена информацией в вашей команде?
4. Как часто вы получаете конструктивную обратную связь на свои идеи от коллег?

5. Как вы оцениваете свою способность к активному слушанию при обсуждении идей команды?

6. Насколько важно для вас учитывать мнения других при принятии решений в команде?

7. Как часто вы используете технологии (например, мессенджеры, платформы для совместной работы) для обмена информацией с командой?

8. Как вы оцениваете атмосферу доверия в вашей команде для свободного обмена идеями?

9. Как часто вы инициируете обсуждения идей и предложений в команде?

10. Как вы оцениваете свою способность к конструктивной критике идей других членов команды?

11. Как часто вы получаете доступ к необходимой информации для выполнения своих задач в команде?

12. Насколько вы удовлетворены процессом обмена знаниями в вашей команде?

13. Как вы оцениваете разнообразие идей, представляемых членами вашей команды?

14. Как часто вы применяете полученные от команды знания и идеи в своей работе?

15. Как вы считаете, что можно улучшить обмен информацией и идеями в вашей команде? (открытый вопрос)

А3. Вопросы для проведения коллоквиума

1. Порядок организации обмена информацией и знаниями в команде.

2. Критерии оценки идеи членами команды.

3. Мотивация открытости и прозрачности обсуждения идей и предложений в команде.

4. Разрешение спорных ситуаций в команде.

5. Знания и информация, необходимые для передачи команде для достижения целей.

6. Инструменты и технологии, используемые для обмена информацией в команде.

7. Методика оценки вклада каждого члена команды в общий процесс обмена знаниями.

8. Способы реагирования на критику идей со стороны коллег и их влияние на работу команды.

9. Организация обеспечения доступа всех членов команды к необходимой информации.

10. Методы организации обратной связи по идеям и предложениям, высказанным членами команды.

11. Методы поддержания атмосферы доверия и открытости в команде для свободного обмена знаниями.

12. Порядок привлечения экспертов или внешних ресурсов для обмена знаниями.

13. Способы учета культурных различий при обмене информацией и идеями в команде.

14. Оценка эффективности обмена знаниями в команде.

15. Методы эффективного планирования и проведения встреч для обсуждения идей и обмена опытом.

Блок В. Задания реконструктивного уровня («уметь»)

В1. Фонд тестовых заданий по дисциплине

1. Установите соответствие между способами обмена информацией в команде и их преимуществами:

Способы обмена информацией	Преимущества
1. Электронная почта	1. Возможность невербального общения
2. Личные встречи	2. Возможность общения с удаленными членами команды
3. Мгновенные сообщения	3. Удобство и доступность
4. Видеоконференции	4. Быстрая и неформальная коммуникация

2. Установите соответствие между критериями оценки идей членов команды и их содержанием:

Критерии оценки	Содержание
1. Соответствие поставленной цели	1. Насколько идея нова и отличается от других
2. Реалистичность	2. Насколько идея может повлиять на достижение цели
3. Оригинальность	3. Насколько идея осуществима с учетом имеющихся ресурсов
4. Потенциальное влияние	4. Насколько идея соответствует желаемому результату

3. Установите соответствие между практиками обмена знаниями и опытом в команде и их целями:

Практики обмена знаниями и опытом	Цели
1. Проведение мозговых штурмов	1. Хранение и доступ к знаниям и опыту команды
2. Организация семинаров по обмену знаниями	2. Генерация новых идей
3. Создание базы знаний	3. Передача знаний и опыта от более опытных членов команды к менее опытным
4. Наставничество	4. Распространение знаний и опыта среди членов команды

4. Установите соответствие между инструментами оценки идей членов команды и их функциями:

Инструменты оценки	Функции
1. Матрица оценки	1. Визуализация идей и их взаимосвязей
2. Диаграмма Венна	2. Сравнение идей по нескольким критериям
3. Карта мыслей	3. Анализ сильных и слабых сторон, возможностей и угроз идей
4. SWOT-анализ	4. Выявление сходств и различий между идеями

5. Установите соответствие между типами обмена информацией в команде и их характеристиками:

Типы обмена информацией	Характеристики
1. Формальный обмен	1. Осуществляется между членами команды разных уровней иерархии
2. Неформальный обмен	2. Осуществляется через официальные каналы, такие как электронная почта или отчеты
3. Вертикальный обмен	3. Осуществляется между членами команды одного уровня иерархии
4. Горизонтальный обмен	4. Осуществляется через личные беседы, мгновенные сообщения или социальные сети

6. Установите соответствие между преимуществами обмена информацией, знаниями и опытом в команде и их результатами:

Преимущества обмена	Результаты
1. Повышение эффективности	1. Генерация новых идей и творческих решений
2. Укрепление сплоченности команды	2. Повышение доверия и взаимопонимания между членами команды
3. Стимулирование инноваций	3. Улучшение принятия решений и выполнения задач
4. Улучшение адаптивности	4. Повышение способности команды реагировать на изменения и справляться с вызовами

В2. Типовые задания

Задание 1.

Проведите встречу команды, на которой каждый участник должен представить свою идею по улучшению текущего проекта. Разработайте структуру встречи, чтобы обеспечить равное время для каждого участника и создать атмосферу открытости. Опишите, как вы будете стимулировать обсуждение и поддерживать взаимодействие.

Задание 2.

Один из членов команды предлагает идею, которая, по вашему мнению, имеет серьезные недостатки.

Напишите сценарий, в котором вы предоставляете конструктивную критику. Убедитесь, что вы используете подходящие формулировки, чтобы не задеть чувства коллеги и помочь ему улучшить предложение.

Задание 3.

У вас есть опыт работы с новой технологией, которая может помочь команде в проекте.

Разработайте план передачи знаний, который включает в себя форматы (например, тренинги, воркшопы, документация) и методы (например, интерактивные сессии, обсуждения) для обучения команды.

Задание 4.

В команде возник конфликт между двумя членами по поводу выбора подхода к задаче.

Опишите шаги, которые вы предпримете для разрешения конфликта, способы оценки обеих идей и приведения команды к консенсусу.

Задание 5.

После завершения проекта вам необходимо собрать обратную связь от команды.

Разработайте анкету или список вопросов, которые помогут выявить сильные и слабые стороны работы команды. Опишите, как вы будете использовать полученные данные для улучшения будущих проектов.

Задание 6.

Ваша команда не знает, как эффективно использовать новую платформу для совместной работы.

Создайте план обучения, который включает в себя цели, содержание и методы обучения (например, видео-уроки, практические занятия). Опишите методику оценки эффективности обучения.

Задание 7.

В ходе мозгового штурма ваша команда сгенерировала множество идей по улучшению продукта.

Разработайте критерии для оценки этих идей и опишите процесс ранжирования и выбора наиболее перспективных. Убедитесь, что процесс включает в себя участие всех членов команды.

В3. Ситуационные задачи

Ситуация 1.

Ваша команда работает над новым проектом, и каждый член команды предлагает свои идеи. Однако некоторые идеи не принимаются во внимание.

Опишите процесс организации обсуждения таким образом, чтобы все идеи были услышаны и оценены. Перечислите методы, применяемые для стимулирования обмена мнениями.

Ситуация 2.

Один из членов команды представил идею, которая вам кажется неэффективной.

Сформулируйте методику конструктивной критики этой идеи, чтобы не задеть чувства коллеги и помочь ему улучшить предложение.

Ситуация 3.

У вас есть опыт работы с определенной технологией, которая может быть полезна команде.

Опишите организацию процесса передачи своих знаний команде и его формат.

Ситуация 4.

В команде возник конфликт между двумя членами по поводу подхода к решению задачи.

Перечислите приблизительные действия к разрешению конфликта и достижению консенсуса. Определите алгоритм действий для оценки обеих идей.

Ситуация 5.

Ваша команда завершила проект, и вы хотите получить обратную связь о том, что было сделано хорошо, а что можно улучшить.

Опишите порядок организации процесса сбора обратной связи и перечислите вопросы, ответы на которые будут способствовать получению максимально полезной информации.

Ситуация 6.

Ваша команда использует несколько платформ для обмена информацией, но многие члены команды не знают, как ими эффективно пользоваться.

Определите методику обучения команды использованию этих технологий. Перечислите ресурсы и методы, которые следует использовать для повышения уровня компетентности команды.

Ситуация 7.

Вы проводите мозговой штурм для генерации идей по улучшению продукта. После сессии необходимо оценить предложенные идеи.

Опишите методику структурирования процесса оценки идей. Перечислите критерии определения следуемых к реализации идей.

Блок С. Задания практикоориентированного уровня для диагностирования сформированности компетенций («владеть»)

С1. Фонд тестовых заданий по дисциплине

1. Закончите предложение: «Обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды способствует...»
2. Закончите предложение: «Оценка идеи других членов команды предполагает...»
3. Закончите предложение: «Для эффективного обмена информацией в команде необходимо...»
4. Закончите предложение: «При оценке идеи другого члена команды важно учитывать...»
5. Закончите предложение: «Обмен знаниями и опытом в команде позволяет...»
6. Закончите предложение: «Конструктивная оценка идей других членов команды способствует...»

С2. Тематика эссе для проведения круглого стола

1. Роль эффективного общения в командной работе: как обмен информацией влияет на успех проекта.
2. Конструктивная критика: искусство давать и принимать отзывы для улучшения идей.
3. Значение культурного разнообразия в команде: как различные точки зрения обогащают обмен знаниями.
4. Технологии и инструменты для обмена знаниями в команде: как современные решения способствуют сотрудничеству.
5. Эмоциональный интеллект в команде: как понимание чувств других помогает в обмене информацией.
6. Методы оценки идей: как выбрать наиболее перспективные предложения для реализации.
7. Роль лидера в создании среды для открытого обмена знаниями и идеями.
8. Преодоление барьеров в коммуникации: как улучшить обмен информацией в команде.
9. Значение обратной связи: как регулярный обмен мнениями способствует росту и развитию команды.
10. Обучение и развитие: как передача знаний внутри команды помогает достичь общих целей.
11. Конфликты в команде: как конструктивный обмен мнениями может привести к эффективным решениям.
12. Создание культуры доверия: как открытость и честность в обмене информацией влияют на командную динамику.

13. Роль фасилитатора в командных обсуждениях: как направлять обмен идеями и знаниями.

14. Изучение лучших практик: как команды могут учиться друг у друга для достижения успеха.

15. Будущее командной работы: как новые технологии изменяют подход к обмену знаниями и оценке идей.

C2. Тематика презентаций

1. Эффективные стратегии общения в команде: как наладить обмен информацией.

2. Конструктивная критика как инструмент улучшения: как давать и получать отзывы.

3. Культурное разнообразие в команде: преимущества и вызовы в обмене знаниями.

4. Инструменты и технологии для обмена знаниями: как использовать цифровые платформы для совместной работы.

5. Эмоциональный интеллект и его влияние на командную динамику и обмен информацией.

6. Методы оценки идей: как выбрать лучшие предложения для реализации.

7. Лидерство и обмен знаниями: как лидеры могут способствовать открытости и сотрудничеству.

8. Преодоление барьеров коммуникации: стратегии для улучшения обмена информацией в команде.

9. Обратная связь как инструмент роста: как регулярный обмен мнениями способствует развитию.

10. Обучение и развитие в команде: важность передачи знаний для достижения общих целей.

11. Конфликты как возможность: как конструктивный обмен мнениями может привести к инновациям.

12. Создание культуры доверия: роль открытости в обмене информацией и идеями.

13. Фасилитация обсуждений: как направлять коллективный обмен идеями и знаниями.

14. Изучение успешных практик: как команды могут учиться друг у друга для достижения результатов.

15. Будущее командной работы: влияние новых технологий на обмен знаниями и оценку идей.

Индикатора компетенции

УК-3.4: Соблюдает установленные нормы и правила командной работы, несет личную ответственность за общий результат

Блок А. Задания репродуктивного уровня («знать»)

A1. Фонд тестовых заданий по дисциплине

1. Соблюдение установленных норм и правил командной работы способствует:

- а) Повышению эффективности команды
- б) Ухудшению качества работы
- в) Конфликтам между членами команды

2. Личная ответственность за общий результат означает:

- а) Переекладывание ответственности на других членов команды
- б) Взятие на себя ответственности за свои действия и вклад
- в) Игнорирование ошибок других членов команды

3. Нарушение установленных норм и правил командной работы может привести к:

- а) Повышению доверия между членами команды
- б) Улучшению качества работы
- в) Снижению эффективности команды

4. Лидер команды играет важную роль в:

- а) Нарушении установленных норм и правил
- б) Соблюдении установленных норм и правил
- в) Игнорировании ошибок членов команды

5. Члены команды должны:

- а) Поддерживать и поощрять соблюдение норм и правил
- б) Избегать ответственности за свои действия
- в) Конфликтовать с другими членами команды

6. Соблюдение установленных норм и правил командной работы и личная ответственность за общий результат являются важными факторами для:

- а) Неэффективной командной работы
- б) Конфронтационной командной работы
- в) Успешной командной работы

A2. Вопросы для проведения опроса

1. Как вы оцениваете ясность установленных норм и правил в вашей команде?

2. Насколько вы уверены в том, что все члены команды соблюдают установленные нормы и правила?

3. Как часто вы получаете обратную связь о своем вкладе в командную работу?

4. Как вы оцениваете уровень ответственности, который вы берете на себя за общий результат команды?

5. Как часто вы обсуждаете с командой вопросы соблюдения норм и правил?

6. Насколько важно для вас соблюдать установленные нормы и правила работы в команде?

7. Как вы реагируете на нарушения норм и правил со стороны других членов команды?

8. Как вы оцениваете уровень открытости и честности в вашей команде при обсуждении ошибок?

9. Как часто вы берете на себя инициативу в решении проблем, связанных с соблюдением норм?

10. Как вы считаете, насколько важно делиться своими достижениями и ошибками с командой?

11. Как вы оцениваете уровень стресса в вашей команде при соблюдении норм и правил?

12. Как вы считаете, насколько ваша команда поддерживает друг друга в соблюдении норм и правил?

13. Как вы относитесь к конструктивной критике в вашей команде?

14. Насколько вы уверены в том, что ваши усилия и вклад в команду признаются и ценятся?

15. Как вы оцениваете свою способность к самоанализу и оценке своего вклада в командную работу?

А3. Вопросы для проведения коллоквиума

1. Что для вас означает соблюдение норм и правил в командной работе? Приведите примеры.

2. Как вы определяете личную ответственность в контексте работы в команде? Почему это важно?

3. Как вы можете убедиться, что все члены команды понимают и принимают установленные нормы и правила?

4. Как вы реагируете, если замечаете, что кто-то из членов команды нарушает установленные нормы?

5. Как вы считаете, какие последствия могут возникнуть из-за несоблюдения норм и правил в команде?

6. Как вы можете способствовать созданию атмосферы открытости и честности при обсуждении ошибок в команде?

7. Как вы оцениваете важность обратной связи в контексте соблюдения норм и правил? Как ее можно улучшить?

8. Как вы справляетесь с давлением и стрессом, связанными с соблюдением норм и правил в команде?

9. Как вы можете продемонстрировать свою инициативу в поддержании норм и правил командной работы?

10. Как вы относитесь к конструктивной критике и как она помогает вам нести личную ответственность за общий результат?

11. Как вы можете помочь другим членам команды осознать их вклад и ответственность за общий успех?

12. Как вы можете использовать примеры успешного соблюдения норм и правил для мотивации команды?

13. Как вы оцениваете уровень поддержки и взаимопомощи в вашей команде при соблюдении норм?

14. Как вы справляетесь с конфликтами, связанными с несоблюдением норм и правил в команде?

15. Что бы вы изменили в своей команде, чтобы повысить уровень соблюдения норм и правил и личной ответственности за общий результат?

Блок В. Задания реконструктивного уровня («уметь»)

В1. Фонд тестовых заданий по дисциплине

1. Установите соответствие между принципами командной работы и их определениями:

Принципы	Определения
1. Уважение	1. Каждый член команды несет ответственность за свои действия и вклад в общий результат
2. Сотрудничество	2. Члены команды ценят и признают вклад друг друга, создавая атмосферу доверия и взаимопонимания
3. Ответственность	3. Члены команды работают вместе, поддерживая и дополняя друг друга

2. Установите соответствие между преимуществами соблюдения установленных норм и правил командной работы и их результатами:

Преимущества	Результаты
1. Повышение эффективности	1. Команда производит высококачественную работу, которая соответствует стандартам
2. Улучшение качества работы	2. Члены команды чувствуют себя частью единого целого и поддерживают друг друга
3. Укрепление командного духа	3. Команда достигает поставленных целей быстрее и с меньшими затратами

3. Установите соответствие между барьерами на пути соблюдения установленных норм и правил командной работы и их типами:

Барьеры	Типы
1. Недостаток коммуникации	1. Внутренние барьеры
2. Конфликты между членами команды	2. Смешанные барьеры
3. Отсутствие четких ролей и обязанностей	3. Внешние барьеры

4. Установите соответствие между способами преодоления барьеров на пути соблюдения установленных норм и правил командной работы и их видами:

Способы	Виды
1. Улучшение коммуникации	1. Комплексные меры
2. Разрешение конфликтов	2. Реактивные меры
3. Установление четких ролей и обязанностей	3. Профилактические меры

5. Установите соответствие между последствиями нарушения установленных норм и правил командной работы и их видами:

Последствия	Виды
1. Снижение эффективности команды	1. Командные последствия
2. Ухудшение качества работы	2. Индивидуальные последствия
3. Потеря доверия между членами команды	3. Организационные последствия

6. Установите соответствие между ролями членов команды, которые способствуют соблюдению установленных норм и правил, и их обязанностями:

Роли	Обязанности
1. Лидер команды	1. Поддержка и поощрение соблюдения норм и правил
2. Члены команды	2. Создание и поддержание атмосферы уважения и сотрудничества
3. Фасилитатор	3. Обеспечение ясного понимания и соблюдения норм и правил

В2. Типовые задания

Задание 1.

Лидер команды делегировал полномочия одному из ее членов сформировать правила и нормы команды. Участник команды включил в документ перечень правил без предварительного согласования их с коллегами, а лидер команды их самолично утвердил.

Проанализируйте ситуацию, выявить причины нарушений и предложить пути решения.

Задание 2.

Разделенные на небольшие подгруппы участники группы должны разработать кодекс командной работы, который будет включать установленные нормы и правила.

Обсудите и оцените представленные кодексы.

Задание 3.

Наделите участников команд разными ролями в команде (лидер, участник, наблюдатель и т.д.). Создайте сценарий, в котором возникают конфликты из-за несоблюдения норм.

После игры проведите обсуждение, сосредоточившись на том, как каждый участник может взять на себя ответственность за разрешение конфликта.

Задание 4.

Подготовьте и представьте конструктивную обратную связь о работе друг друга в команде. Объясните, как обратная связь может помочь в соблюдении норм и повышении личной ответственности за общий результат.

Задание 5.

Опишите ситуации с нарушением норм и правил, объясните, как члены команды могут взять на себя ответственность за предотвращение подобных ситуаций в будущем.

Задание 6.

Вы завершили командный проект.

Опишите сессию рефлексии, где каждый участник должен оценить свой вклад, соблюдение норм и правил. Предложите пути улучшения действий каждого участника в будущем.

Задание 7.

Создайте визуальную карту, где каждый член команды обозначит свои обязанности и ответственности в рамках проекта.

Обсудите, как каждый человек может поддерживать других в соблюдении норм и правил и как они могут объединить усилия для достижения общего результата.

В3. Ситуационные задачи

Ситуация 1.

В команде один из участников регулярно не выполняет свои обязанности в срок, что негативно сказывается на общем результате.

Опишите методику обсуждения остальными членами команды этой проблемы, соблюдая нормы общения. Как мотивировать данного участника взять на себя ответственность за свои действия?

Ситуация 2.

Два члена команды имеют разные взгляды на подход к проекту, и это приводит к конфликту.

Сформулируйте пошаговые действия разрешения этого конфликта, соблюдая установленные нормы взаимодействия. Определите обязанности каждого из них, чтобы нести личную ответственность за общий результат.

Ситуация 3.

В команде отсутствуют четко прописанные нормы работы, что приводит к путанице и недопониманию.

Разработайте и внедрите совместные командные правила работы, чтобы каждый член команды чувствовал свою ответственность за соблюдение этих норм и общий успех проекта.

Ситуация 4.

В условиях удаленной работы некоторые члены команды начинают игнорировать установленные нормы общения и отчетности.

Разработайте способ эффективного напоминания о важности соблюдения норм и порядок взятия на себя ответственности за поддержание этих стандартов в виртуальной среде каждым членом команды.

Ситуация 5.

Один из членов команды получает негативный отзыв о своей работе, что вызывает у него защитную реакцию.

Предоставьте конструктивную обратную связь остальным членам команды, сохраняя нормы уважительного общения. Способ взятия на себя ответственности за улучшение своей работы получателем.

Ситуация 6.

Команда работает над важным проектом с жесткими сроками и высоким риском.

Как члены команды могут использовать установленные нормы для управления стрессом и поддержания высоких стандартов работы? Как каждый из них может продемонстрировать личную ответственность за успех проекта?

Ситуация 7.

В команде проходит оценка работы, и некоторые члены не уверены в своем вкладе.

Как команда может создать безопасную атмосферу для обсуждения личных достижений и ошибок, соблюдая нормы честности и открытости? Как каждый член может взять на себя ответственность за свой вклад в общий результат?

Блок С. Задания практикоориентированного уровня для диагностирования сформированности компетенций («владеть»)

С1. Фонд тестовых заданий по дисциплине

1. Закончите предложение: «Соблюдение установленных норм и правил командной работы способствует...»

2. Закончите предложение: «Личная ответственность за общий результат означает...»

3. Закончите предложение: «Нарушение установленных норм и правил командной работы может привести к...»

4. Закончите предложение: «Лидер команды играет важную роль в...»

5. Закончите предложение: «Члены команды должны...»

6. Закончите предложение: «Соблюдение установленных норм и правил командной работы и личная ответственность за общий результат являются важными факторами для...»

С2. Тематика эссе для проведения круглого стола

1. Роль норм и правил в успешной командной работе: почему это важно?
2. Личная ответственность в команде: как каждый член влияет на общий успех.
3. Этика в командной работе: соблюдение норм как основа профессионализма.
4. Коммуникация и ответственность: как открытость способствует соблюдению норм.
5. Создание эффективных стандартов: шаги к установлению норм в команде.
6. Соблюдение норм в условиях стресса: как справляться с давлением и оставаться ответственным.
7. Конструктивная критика: как обратная связь помогает соблюдать нормы и улучшать команду.
8. Лидерство и культура ответственности: как лидеры могут вдохновлять соблюдение норм.
9. Управление конфликтами: как сохранить ценности команды при разногласиях.
10. Оценка личной ответственности: методы измерения вклада каждого члена команды.
11. Формирование культуры ответственности: как создать этическую атмосферу в команде.
12. Соблюдение норм в удаленной работе: вызовы и пути их преодоления.
13. Доверие как основа соблюдения норм: влияние доверительных отношений на командную динамику.
14. Примеры успешных команд: как соблюдение норм ведет к выдающимся результатам.
15. Будущее командной работы: как новые тенденции и технологии влияют на нормы и личную ответственность.

С3. Тематика презентаций

1. Значение норм и правил в командной работе: как они влияют на успех проекта.
2. Личная ответственность в команде: как каждый член вносит вклад в общий результат.
3. Этика и профессионализм: соблюдение норм в командной среде.
4. Роль коммуникации в соблюдении норм командной работы: как открытость способствует ответственности.
5. Установление и поддержание стандартов: как создать эффективные правила работы в команде.
6. Преодоление трудностей: как соблюдать нормы в условиях стресса и давления.

7. Обратная связь и ответственность: как конструктивная критика помогает соблюдать нормы.

8. Лидерство и соблюдение правил: как лидеры формируют культуру ответственности в команде.

9. Конфликты и нормы: как управлять разногласиями, сохраняя командные ценности.

10. Методы оценки личной ответственности: как измерить вклад каждого члена команды.

11. Создание культуры ответственности: шаги к формированию командной этики.

12. Соблюдение норм в удаленной команде: вызовы и решения.

13. Роль доверия в соблюдении норм: как доверие влияет на командную динамику.

14. Примеры успешных команд: как соблюдение норм и правил привело к достижениям.

15. Будущее командной работы: как новые тенденции влияют на соблюдение норм и личную ответственность.

**Для проверки сформированности компетенции
УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной
деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки
индикатора достижения компетенции УК-6.1: Использует инструменты и
методы управления временем при выполнении конкретных задач, проектов,
при достижении поставленных целей**

Блок А. Задания репродуктивного уровня («знать»)

А.1 Фонд тестовых заданий по дисциплине

Тесты типа А.

1. Среди методов планирования времени руководителя следует назвать:

1. метод «Альпы»
2. мозговой штурм
3. анкетирование

2. Методы планирования времени руководителя включают:

1. принцип Эйзенхауэра
2. метод моментных наблюдений
3. хронометраж

3. Правило планирования времени:

1. планом должно быть охвачено не более 60% вашего времени
2. 40% должно быть оставлено в качестве резервного времени

3.планом должно быть охвачено 85% вашего времени

4.Неэффективно организованные процессы деятельности, ведущие к потерям времени, называются ...

- 1.похитителями качества
- 2.поглотителями времени
- 3.растратчиками финансового капитала
- 4.расхитителями собственности
- 5.рубрикаторами потерь

A2. Вопросы для устного обсуждения

- 1.Каковы основные причины дефицита ресурса времени?
- 2.Зачем необходимо управлять ресурсом времени?
3. Раскройте методику ежедневного учета времени А. Гастева.
4. Назовите основные принципы «АВС хронометража».
5. Для чего нужно использовать методику фотографии рабочей недели и в чем ее сущность?
6. В чем заключается анализ ежедневных помех времени?
- 7.Какие техники самонастройки вы применяете?
- 8.В чем суть метода ограниченного хаоса?
- 9.Для чего необходим личный тайм-менеджмент, и как он может сочетаться с рабочим временем? Приведите примеры.
- 10.Приведите примеры использования вами органайзера для планирования личного времени. Какова эффективность его применения?

Блок В. Задания реконструктивного уровня («уметь»)

В1. Выполнение практических заданий

Задание 1. «Методы планирования личной работы менеджера»

При планировании личной работы менеджера используют 3 метода:

- резервирование времени на протяжении каждого часа (резерв 10-15 минут);
- планирование «клином» (планирование резерва 1-2 часа в день);
- выявление ключевых сфер (заданий, функций), норма 9-12 сфер.

Рабочий день менеджера начинается в 8 часов 00 минут и рабочий день заканчивается в 17 часов 00 минут. Общая продолжительность рабочего дня составляет 8 часов или 480 минут.

Менеджер тратит время преимущественно на выполнение следующих видов работ:

- 1)общее руководство;
- 2)анализ финансово-экономической деятельности;
- 3)анализ работы структурных подразделений;
- 4)контроль за работой структурных подразделений;

- 5)беседы с подчиненными и посетителями;
- 6)участие в совещаниях, переговорах, презентациях;
- 7)принятие решений по работе с подчиненными и координация их совместной деятельности;
- 8)контроль выполнения принятых решений;
- 9)предупреждения и решения конфликтов;
- 10)пересмотр входной корреспонденции и принятия решений;
- 11)составление писем и других документов;
- 12)подписка документов;
- 13)изучение нормативных документов и специальной литературы;
- 14)создание условий труда подчиненных и решение бытовых вопросов;
- 15)самообразование и повышение своей квалификации на работе;
- 16)обучение и подготовка кадров.

Необходимо выполнить следующее задание

1.Перечень выполняемых работ оценить по:

А)приоритетности;

Б)оценить по 10-бальной системе каждую работу;

В)рассчитать время на выполнение каждой работы-всего и с резервом (табл.1).

2.Составить график рабочего дня по трем методикам (табл.2).

Таблица 1. Оценка значимости и времени на выполнение работы менеджера

ВИДЫ РАБОТ	Приоритет по 10-бальной		Время на выполнение работ		
	№	По 10 бальной системе	всего	резерв	с учетом резерва
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					
10					
11					
12					
13					
14					
15					
16					
Итого			480	80	400

Таблица 2. График рабочего дня по разным методикам

	Резервирование времени на протяжении каждого	Планирование «клином» (1-2 часа в день)	Выявление ключевых сфер (9-12 сфер)
--	--	---	-------------------------------------

	часа (10-15 минут)		
1.			
резерв			
2.			
резерв			
3.			
резерв			
4.			
резерв			
5.			
резерв			
6.			
резерв			
7.			
резерв			
8.			
резерв			
9.			
резерв			
10.			
резерв			
11.			
резерв			
12.			
резерв			
13.			
резерв			
14.			
Резерв			
15.			
резерв			
16.			
резерв			
Итого	390	390	390
Резерв-итого	90	90	90

В3. Тематика презентаций

1. Техники тайм менеджмента
2. Инструменты тайм менеджмента
3. Хронофаги в тайм менеджменте
4. Каковы основные принципы управления временем?
5. Для чего нужно расставлять приоритеты?
6. Критерии приоритетности дел.
7. Опишите методы расстановки приоритетов в самоменеджменте.
8. Какова взаимосвязь приоритизации целей и ценностей?

Блок С. Задания практико-ориентированного уровня для диагностирования сформированности компетенции («владеть»)

C1. Задания «кейс-задачи»

Кейс 1. Василий отмечен как лучший сотрудник года – в общем, зарекомендовал себя хорошо. Поэтому он обратился к руководителю с просьбой: он хотел бы расти, а его участок работы ему полностью известен и уже не особенно интересен.

Руководитель отнесся к его просьбе с пониманием, но... в компании в данный момент открытой вакансии супервайзера, на которую мог претендовать Василий, не было. Однако был нужен менеджер по работе с ключевыми клиентами – крупными розничными сетями. Именно эту должность и предложили Василию.

Он согласился принять предложение и приступил к работе, но вскоре столкнулся с серьезными проблемами на переговорах с клиентами. Стиль ведения переговоров, который он с успехом применял на предыдущем участке работы, вызывал негативную реакцию.

Василий недоумевал: раньше разговор «за жизнь», обилие комплиментов, ссылка на других клиентов, формулировки «Мы вам дадим рекомендации, как лучше продать наш товар, покажем оптимальную выкладку, я обучу ваш персонал» приводили к положительному результату.

Письменно ответьте на вопросы

1. Как вы думаете, в чем причина, что уже испытанная модель успешных переговоров перестала работать?
2. Что можно рекомендовать Василию для планирования личного и рабочего времени?
3. Как эффективно делегировать задачи в рамках тайм-менеджмента?

C2. Тренинги

Тренинг 1. «Анализ затрат вашего времени с использованием метода фотографии рабочей недели»

Суть представленной методики заключается в следующем: необходимо вести ежедневные записи абсолютно всех дел за неделю с доскональным описанием рабочего дня с указанием начала и завершения любого вида деятельности. Причем данная картина должна быть реальна, для того, чтобы увидеть истинные проблемы потери вашего времени.

Затем, после сбора необходимой информации приступают к ее анализу: сгруппировывают выполненные действия и присваивают им определенные коды. Надо отметить, что классифицировать дела можно следующим образом:

- по выполняемым функциям (контакты с людьми – звонки (З), переговоры (Пр), письма (Пм);
- по эффективности израсходованного времени (рабочее время (Раб), паузы и перерывы (Па), нерабочие разговоры (Раз), отдых (О) и т.д.

Затраченное время также делится по приоритетам: израсходованное на главные задачи (1), на текущую работу (2) и неважную (3).

Таблица – Примерный анализ результатов фотографии рабочей недели

Дата		С чем имею дело		
		По телефону (тел)	При встрече (вс)	По электронной почте (эл)
Что делаю	Договариваюсь (пр)			
	Разрабатываю (рз)			
	Отдыхаю (от)			

Затем, высчитывается по каждому основанию классификации количество времени, израсходованного на тот или иной код, а полученные данные изображаются в табличном виде.

Задания.

1. Проанализируйте, как именно расходуется время и сколько его тратится.
2. Оцените полученные показатели.
3. Сделайте выводы о том являются ли результаты оптимальными для эффективной работы.

Блок Д. Задания для использования в рамках промежуточной аттестации

Д1. Перечень вопросов к зачету

1. Планирование времени
2. Метода структурированного внимания и горизонты планирования
3. Органайзер – как эффективный инструмент контекстного планирования
4. Техники тайм менеджмента
5. Инструменты тайм менеджмента
6. Хронофаги в тайм менеджменте
7. Каковы основные принципы управления временем?
8. Для чего нужно расставлять приоритеты?
9. Критерии приоритетности дел.
10. Опишите методы расстановки приоритетов в самоменеджменте.

Для проверки сформированности индикатора достижения компетенции ИУК-6.2: Определяет приоритеты собственной деятельности, личностного развития и профессионального роста, строит профессиональную карьеру и определяет стратегию профессионального развития

А.1 Фонд тестовых заданий по дисциплине

1. При определении приоритетов с помощью матрицы Эйзенхауэра все задачи делятся на:

1. 4 категории
2. 3 категории
3. 2 категории

2.Руководствуясь принципами Эйзенхауэра, что следует делать в отношении важных и срочных задач?

- 1.нужно определять сроки их выполнения
- 2.следует выполнять немедленно
- 3.следует делегировать
- 4.следует исключить из списка

3.План рабочего дня должен состоять из задач приоритетных и важных на:

- 1.80 %
- 2.50 %
- 3.30%
- 4.100%

4.Среди методов планирования времени руководителя следует назвать:

- 1.метод «Альпы»
- 2.мозговой штурм
- 3.анкетирование

5.АВС-анализ в системе управления временем основан

- 1.на приоритетности дел
- 2.на целеполагании дел
- 3.на планировании дел

6.Какой метод увеличивает на 25% эффективность решения рабочих задач:

- 1.метод приоритетности
- 2.метод фиксирования задач
- 3.все ответы верные

7.К способности руководителя делать себя здоровым, можно отнести следующие качества:

- 1.правильное питание
- 2.водные процедуры
- 3.режим труда и отдыха
- 4.пунктуальность, точность исполнение

8.Перечислите факторы, относящиеся к стрессовым:

- 1.политические
- 2.организационные
- 3.личностные
- 4.внеорганизационные

9. Результат осознанной позиции и поведения человека в области трудовой деятельности, связанный с должностным или профессиональным ростом, называется:

1. карьера
2. профессионализация
3. профессиональное развитие

10. Какой вид карьеры выделяют по критерию «степень реализации»:

1. общественно-полезная
2. потенциальная
3. личностная

11. Чем более зрелым является человек как профессионал и как личность, тем более велика в его карьере роль:

1. внутренних факторов
2. внешних факторов

12. Если при построении карьеры человек стремится быть лучшим специалистом в своем деле и уметь решать сложные проблемы, такой мотив называется:

1. автономия
2. технико-функциональная компетентность
3. безопасность и стабильность

A2. Вопросы для устного обсуждения

1. Определите понятия ресурса активности и работоспособности.
2. Назовите ряд общих существенных признаков активности личности.
3. Какие вы знаете основные виды активности человека?
4. Назовите методы управления ресурсом активности и работоспособности.
5. Какие выделяют жизненные циклы работоспособности человека?
6. Какова классификация биоритмов человека?
7. Назовите суточные ритмы человека.
8. Охарактеризуйте изменение работоспособности в течение суток.
9. Что является основными составляющими здорового образа жизни?
10. Каковы составляющие личной гигиены?
11. В чем особенности экологического сознания человека?
12. Что такое стресс, и как он влияет на активность и работоспособность человека?
13. Что относят к факторам, которые вызывают и усиливают стресс?
14. От чего зависит высокая сопротивляемость стрессу?
15. Определите термин «карьера».
16. Какие вопросы необходимо задать себе при обнаружении невозможности реализации целей карьеры?
17. Назовите виды индивидуальных признаков, имеющих значение при определении карьеры.

Блок В. Задания реконструктивного уровня («уметь»)

В1. Выполнение практических заданий

Задание 1. Проведите классификацию типов карьеры, заполнив соответствующие графы таблицы 1.

Таблица 1 – Классификация типов карьеры

Классификационные признаки	Виды карьеры по соответствующему признаку
1. По отношению к организации	
2. По отношению к месту в организационной иерархии	
3. По признаку профессии, специальности	
4. По признаку времени пребывания на каждой ступени	

Задание 2. Опишите, заполнив соответствующие графы таблицы 2, период и основные характеристики каждого из этапов карьеры.

Таблица 2 – Этапы карьеры

Этап	Основные характеристики этапа
1. Предварительный	
2. Становления	
3. Продвижения	
4. Соранения	

Задание 3. Изобразите в таблице 3 конфигурацию типов карьеры, дайте комментарии и приведите примеры.

Таблица 3 – Конфигурации карьеры

Наименование конфигурации карьеры	Рисунок, комментарии и примеры к нему
1. Целевая карьера	
2. Монотонная карьера	
3. Спиральная карьера	
4. Стабилизационная карьера	
5. Затухающая карьера	

В2. Задачи по анализу конкретных ситуаций

Ситуация 1

Вы чувствуете, что на работе, дома Вы стали очень часто уставать, без повода раздражительны, агрессивны. Вы замечаете, что в последнее время Вы долго не можете заснуть, Вас мучает бессонница. Вы часто болеете, работа перестала приносить Вам удовольствие.

Вопрос для обсуждения: Что необходимо предпринять в этом случае?

Ситуация 2

Существует множество систем здорового питания: вегетарианство, раздельная диета (белки не употребляются с углеводами), сыроедение, питание по Полю Брэггу (употребление только натуральных, нерафинированных продуктов), П. Иванову (голодание 1 сутки в неделю) и т.д.

Вопросы для обсуждения: Какой оптимальный способ питания для себя Вы выберете? Как Вы будете твердо придерживаться определенной системы? Обоснуйте свое решение.

Ситуация 3

Не секрет, что здоровый сон зависит от множества факторов: комфорта, правильности расположения кровати относительно геомагнитных линий, спокойного, расслабленного состояния, времени. Здоровый сон нужно правильно организовать.

Вопросы для обсуждения: Как Вы обычно относитесь к данному вопросу и что Вам нужно изменить?

Ситуация 4

Вы начали интенсивно закаливаться: обливаться холодной водой, ходить пешком по снегу и т.д. Но вот беда, заболели. После выздоровления Вы возобновите закаливающие процедуры или откажетесь от них? Что Вы измените в подходе к закаливанию, чтобы снова не простудиться?

Ситуация 5

Множество проблем со здоровьем возникает от неправильного дыхания и шумового, стрессового перенапряжения.

Вопросы для обсуждения: Какую дыхательную систему Вы бы выбрали для постоянного практикования (дыхание по Бутейко, сааджи-йога, цигун)? Ежедневно ли Вы бываете на свежем воздухе, умеете слушать тишину и создавать тишину внутри себя? Подумайте, что Вам нужно изменить в своей жизни, чтобы обрести больше энергии, спокойствия, здоровья?

Ситуация 6

Вы являетесь свидетелем дискуссии двух своих коллег. Один из них утверждает, что при его работе (большая загруженность, частые территориальные перемещения, высокая интенсивность труда) заниматься своим здоровьем просто некогда, а его «высокомобильный» характер труда с излишком восполняет недостаток физических упражнений.

Вопросы для обсуждения: Согласитесь, ли Вы с подобной позицией? Что вы порекомендуете улучшения работоспособности коллеге (одногоруппнику)?

Ситуация 7

Только что открылась новая вакансия. Она кажется Вам очень заманчивой, хотя у Вас нет опыта в такого рода деятельности. Но так как Вы хорошо себя зарекомендовали, друзья убеждают Вас решиться на это. Вам кажется, что способности позволяют Вам занять эту должность, даже с недостаточным опытом.

Вопросы для обсуждения: Как Вы поступите в данной ситуации? Если Вас примут на работу, каков будет Ваш план по развитию карьеры?

Ситуация 8

Вы находитесь в поиске работы. На очередном конкурсном отборе Вам предлагают заполнить анкету. В графы «Ф.И.О.», «Пол», «Профессия» Вы вписываете свои данные автоматически, а вот над графой «Цель» Ваша авторучка «замерла».

Задание. Сформулируйте цель так чтобы Вы прошли отбор и заинтересовали работодателя.

В2. Тематика презентаций (рефератов, эссе)

1. Технология планирования времени по методу «Альпы», «Парето», Эйзенхауэра
2. Отдых как условие успешного тайм-менеджмента
3. Психология поиска и получения работы
4. Мотивация личности к успеху в работе
5. Применение психотехнологий самоменеджмента для развития способностей решения проблем
6. Стратегии преодоления стрессовых ситуаций в самоменеджменте
7. Управление собственными возможностями влиять на людей
8. Применение приемов технологии грамотной критики в самоменеджменте
9. Эмоционально-волевые резервы работоспособности
10. Гигиена умственного труда и психологическая подготовка к работе
11. Методы формирования собственного имиджа
12. Применение ситуационного анализа в постановке жизненных целей
13. Разработка практических рекомендаций по самоорганизации здоровья
14. Определение приоритетности текущих задач в самоменеджменте
15. Определение приоритетности долгосрочных задач в самоменеджменте
16. Избавление от навязанной срочности и важности. Стратегии отказа
17. Работоспособность человека и биоритмы
18. Индивидуальное планирование карьеры
19. Модели карьерных процессов
20. Формирование и управление карьерой

Блок С. Задания практико-ориентированного уровня для диагностирования сформированности компетенции («владеть»)

С1. Задания «кейс-задачи»

Кейс 1. «Планирование карьеры»

Выполните задание по приведенным данным.

Ситуация: будущий специалист заканчивает университет по профилю «_____» (укажите свой профиль). Перед ним встает задача планирования своего будущего.

Задание: постройте два варианта карьерограммы возможных карьерных путей специалиста после окончания университета для мужчины и для женщины.

Материал для выполнения задания: карьерограмма – это инструмент для управления карьерой, представляющий собой графическое описание того, что должно происходить или происходит с людьми на различных этапах карьеры.

Карьерограмма состоит из двух частей. В первой части содержится перечень должностей выстроенных в последовательную цепочку по восходящей линии, которые работник может занимать в течение всего карьерного пути с указанием сроков занятия должностей (в годах). Во второй – характеристика видов обучения, повышения квалификации, переподготовки кадров с указанием видов учебных заведений и периодов прохождения обучения (в годах).

Обувной фабрика «Стрела»

Павел Георгиевич Нечипоренко руководит обувной фабрикой «Стрела» в течение 15 лет. Через два года он собирается выйти на пенсию и полностью посвятить себя любимому делу – выращиванию гладиолусов. Как опытный руководитель, он понимает, что должен заблаговременно подобрать и подготовить себе преемника. Это тем более важно, что «Стрела» переживает не лучшие времена – объемы производства падают, так как продукция фабрики не выдерживает конкуренции с импортной обувью, работники получают заработную плату в течение трех месяцев, устаревшее оборудование требует замены. Павел Георгиевич рассматривает три возможные кандидатуры на свою должность – Александра Платонова, Ирины Семенович и Игоря Северского, но не может сделать свой выбор (см. таблицу 1).

Таблица 1 – Характеристики кандидатов на должность директора

	А.Платонов	И.Семенова	И.Северский
Образование	высшее, инженер-экономист	высшее, инженер-технолог	высшее, инженер-механик
Занимаемая должность	начальник отдела сбыта и снабжения (1 год)	главный технолог (5 лет)	главный инженер (11 лет)
Предыдущий опыт работы	3 года – ген. Директор ТОО «Горизонт» (установка металлических дверей), 15 лет – служба в армии: экономист, нач. фин. Части полка	1 год – зам. Главного технолога, 3 года – нач. цеха, 3 года – инженер по снабжению, 3 года – инженер-технолог (все «Стрела»)	4 года – главный инженер, 5 лет – нач. производства, 4 года – нач. цеха, 3 года – бригадир, 6 лет – токарь (все завод металлоконструкций)
Навыки коммуникации	хорошие	отличные	средние
Прилежание	хорошее	отличное	исключительное
Авторитет в коллективе	средний	высокий	высокий
Аналитические способности	хорошие	исключительные	хорошие
Настойчивость	исключительная	высокая	высокая

Письменно ответьте на вопросы:

1. Кого бы Вы посоветовали Павлу Георгиевичу в качестве преемника? Почему?
2. Составьте индивидуальные планы развития для каждого из кандидатов.

C2. Тренинги

Тренинг 1.

Сегодня вторник, 12.00. Завтра утром необходимо сдать отчет по продажам продукции фирмы в виде презентации в PowerPoint, а слайды еще не готовы. К сегодняшнему вечеру бухгалтерия ждет авансовый отчет по командировке. В понедельник предстоит сдать экзамен по маркетингу, а через две недели – по эконометрике. Кроме того, через два месяца запланирован запуск проекта, в котором мы являемся ведущим партнером, от успеха его реализации будет зависеть судьба дальнейшего развития нашей фирмы.

Задачи:

1. Доделать авансовый отчет по командировке.
2. Родители просят срочно помочь им съездить в магазин отделочных материалов. У них ремонт.
3. Дополнить вторую главу курсовой работы статистическими данными, которые нужно найти.
4. Ребята собираются на выходных съездить на шашлыки за город.
5. Подготовить слайды презентации.
6. Сформировать концепцию предложений по проекту.
8. Подготовить ответы на вопросы к экзамену.
9. Иванова из отдела развития сочно просит сделать за него статистику для отчета, иначе ему грозит выговор.

Задание. Внимательно прочитайте контекст ситуации и определите приоритетность задач менеджера с помощью матрицы Эйзенхауэра. Составьте матрицу Эйзенхауэра.

Тренинг 2.

1 часть. Проведите полный хронометраж своих последних семи дней.

Используя эти данные, расставьте приоритеты в своих делах и задачах с помощью матрицы Эйзенхауэра (какие из дел к какому типу задач вы можете отнести?). В каждом типе должно быть не менее 4 задач. Составьте матрицу Эйзенхауэра.

1. часть. Написать не менее 5 шагов, которые вы предпримете для сокращения потерь времени, уменьшая количество дел категории D и C:

Тренинг 3. «Колесо жизненного баланса»



Задание. Используя данный рисунок, выявите те сферы, над которыми следует работать для достижения гармонии в жизни.

Алгоритм следующий:

- Рисуем сетку как на рисунке ниже или распечатываем готовый бланк.
- Записываем в сетку сферы, из которых состоит наша жизнь. Список, который используется в примере выше, следует подогнать под себя (например, заменить «карьеру» на «бизнес»).
- Оцениваем успехи в каждой сфере по 10-балльной шкале.
- Выявляем самые «слабые» сферы и думаем, как привести их в норму.

Например. **Здоровье:**

Сесть на диету
Не пользоваться лифтом
Гулять по 1 часу в день
Делать зарядку
Записаться на фитнес

Карьера:

Пройти курсы повышения квалификации
Освоить тайм-менеджмент

Блок Д. Задания для использования в рамках промежуточной аттестации

Д1. Перечень вопросов к зачету

1. Приоритеты. Основные методы расстановки приоритетов
2. Определение приоритетности долгосрочных и текущих задач

3. Здоровье и работоспособность
4. Здоровый образ жизни
5. Карьера: ее сущность, цель и виды
6. Карьера как процесс личностного и профессионального развития человека
7. Активность как важнейшее качество личности: понятие, категории, признаки

Для проверки сформированности компетенции ПК-1. Способен применять современные модели и концепции организации государственной и муниципальной службы, технологии управления по целям и по результатам, выявлять и оценивать факты наличия конфликта интересов и коррупционных рисков

ПК-1.2: Способен применять оптимальные методы и инструменты современных кадровых технологий в зависимости от функций и полномочий государственного или муниципального органа, применять современные методы организации государственной и муниципальной службы

Блок А. Задания репродуктивного уровня («знать»)

А1. Фонд тестовых заданий по дисциплине

Тесты типа А (выберите верный ответ)

1. Какой метод оценки лидерских качеств госслужащих наиболее эффективен для органов исполнительной власти?
 - а) Тестирование
 - б) Ассесмент-центр
 - в) Интервью
 - г) Наблюдение
2. Какой инструмент используется для развития командной работы среди госслужащих в органах местного самоуправления?
 - а) Коучинг
 - б) Тренинг
 - в) Менторинг
 - г) Все вышеперечисленное
3. Какой метод мотивации госслужащих является наиболее эффективным для органов законодательной власти?
 - а) Материальное стимулирование
 - б) Нематериальное стимулирование
 - в) Комбинация материального и нематериального стимулирования
 - г) Ни один из вышеперечисленных

4. Какой инструмент используется для оценки эффективности лидерства госслужащих в судебных органах?

- а) 360-градусная оценка
- б) KPI
- в) Опрос сотрудников
- г) Все вышеперечисленное

5. Какой метод используется для формирования кадрового резерва госслужащих в контрольно-надзорных органах?

- а) Конкурс
- б) Ассесмент-центр
- в) Обучение и развитие
- г) Все вышеперечисленное

6. Какой инструмент используется для повышения лояльности госслужащих в органах государственной власти субъектов РФ?

- а) Опрос сотрудников
- б) Программы наставничества
- в) Обучение и развитие
- г) Все вышеперечисленное

Тесты типа В (установите допустимое соответствие)

1. Установите соответствие между методом оценки лидерских качеств и функцией государственного органа:

Методы оценки	Функции государственного органа
1. Ассесмент-центр	1. Судебная власть
2. Интервью	2. Исполнительная власть
3. Наблюдение	3. Законодательная власть

2. Установите соответствие между инструментом развития командной работы и полномочиями муниципального органа:

Инструменты	Полномочия муниципального органа
1. Коучинг	1. Решение вопросов местного значения
2. Тренинг	2. Осуществление государственных полномочий
3. Менторинг	3. Обеспечение реализации прав и свобод граждан

3. Установите соответствие между методом мотивации госслужащих и функцией контрольно-надзорного органа:

Методы мотивации	Функции контрольно-надзорного органа
1. Материальное стимулирование	1. Выявление и пресечение нарушений
2. Нематериальное стимулирование	2. Контроль и надзор за соблюдением законодательства
3. Комбинация материального и	3. Обеспечение законности и

нематериального стимулирования	правопорядка
--------------------------------	--------------

4. Установите соответствие между инструментом оценки эффективности лидерства и функцией органа государственной власти субъекта РФ:

Инструменты	Функции органа государственной власти субъекта РФ
1. 360-градусная оценка	1. Обеспечение реализации государственной политики
2. KPI	2. Осуществление полномочий в сфере образования, здравоохранения и социальной защиты
3. Опрос сотрудников	3. Управление государственным имуществом

5. Установите соответствие между методом формирования кадрового резерва и функцией судебного органа:

Методы формирования кадрового резерва	Функции судебного органа
1. Конкурс	1. Защита прав и свобод граждан
2. Ассессмент-центр	2. Обеспечение законности и правопорядка
3. Обучение и развитие	3. Осуществление правосудия

6. Установите соответствие между инструментом повышения лояльности госслужащих и функцией органа местного самоуправления:

Инструменты повышения лояльности	Функции органа местного самоуправления
1. Корпоративная культура	1. Обеспечение благоприятных условий для жизни и деятельности граждан
2. Программы наставничества	2. Удовлетворение потребностей населения
3. Социальные льготы	3. Создание условий для развития территории

Тесты типа С (закончите предложение)

1. Закончите предложение: «Для оценки лидерских качеств госслужащих в органах исполнительной власти наиболее эффективным методом является _____.»

2. Закончите предложение: «В органах местного самоуправления для развития командной работы среди госслужащих целесообразно использовать _____.»

3. Закончите предложение: «Для мотивации госслужащих в контрольно-надзорных органах рекомендуется применять _____.»

4. Закончите предложение: «Оценка эффективности лидерства госслужащих в органах государственной власти субъектов РФ может осуществляться с помощью _____.»

5. Закончите предложение: «Для формирования кадрового резерва в судебных органах используются методы _____.»

6. Закончите предложение: «Повышение лояльности госслужащих в органах местного самоуправления достигается с помощью _____.»

A2. Вопросы для проведения опроса

1. Оцените уровень своей осведомленности о современных кадровых технологиях, применяемых в государственных органах.
2. Практические методы подбора персонала.
3. Степень важности прозрачности в процессе подбора кадров в государственных органах.
4. Наиболее эффективные инструменты оценки персонала.
5. Необходимая частота применения технологии (например, системы управления персоналом) в работе менеджера по кадрам. В чем заключается сущность данного процесса?
6. Перспективные навыки использования аналитики данных для управления персоналом.
7. Влияние корпоративной культуры на эффективность кадровых технологий.
8. Наиболее эффективные подходы к мотивации сотрудников.
9. Методы оценки уровня вовлеченности сотрудников в процесс реформирования государственной службы.
10. Обучение и повышение квалификации по вопросам кадровых технологий: регулярность, результативность.
11. Перечислите основные трудности при внедрении новых кадровых технологий.
12. Роль цифровых технологий в кадровом учете для повышения эффективности работы.
13. Перспективы кадровых технологий в государственных органах через 5 и более лет.
14. Методы оценки уровня ответственности за соблюдение норм и правил в кадровой работе, недостатки и их исправление.
15. Современные HR-тренды: недостатки, достоинства и перспективы внедрения в работе государственных органов.

A3. Вопросы для проведения коллоквиума

1. Какие ключевые факторы необходимо учитывать при выборе кадровых технологий для государственного или муниципального органа?
2. Как вы оцениваете эффективность различных методов подбора персонала в контексте государственных служб? Приведите примеры.
3. Какие современные инструменты оценки персонала вы считаете наиболее эффективными для работы в государственных органах? Почему?
4. Как технологии могут способствовать повышению прозрачности и открытости в процессе подбора и назначения кадров в государственные органы?
5. Каковы основные этапы внедрения новых кадровых технологий в государственную службу? Какие трудности могут возникнуть?

6. Как современные методы управления талантами могут быть адаптированы для нужд муниципальных органов?

7. Как вы определяете оптимальные методы обучения и повышения квалификации сотрудников в контексте государственной службы?

8. Каковы преимущества и недостатки использования цифровых технологий в кадровом учете и управлении в государственных органах?

9. Как вы оцениваете роль корпоративной культуры в успешной реализации кадровых технологий в государственных учреждениях?

10. Как современные методы оценки эффективности работы государственных служащих могут быть интегрированы в систему управления?

11. Какие подходы к мотивации сотрудников вы считаете наиболее актуальными для государственной и муниципальной службы?

12. Как вы можете использовать аналитику данных для улучшения процессов управления персоналом в государственных органах?

13. Какие методы вы бы предложили для повышения вовлеченности сотрудников в процесс реформирования государственной службы?

14. Как современные тренды в HR (например, гибридная работа, фокус на благополучии сотрудников) могут быть применены в контексте государственной службы?

15. Как вы видите будущее кадровых технологий в государственных и муниципальных органах? Какие изменения, по вашему мнению, будут наиболее значительными?

Блок В. Задания реконструктивного уровня («уметь»)

В1. Типовые задания

Задание 1.

В муниципальном органе необходимо провести набор на вакантные должности в отделе социального обслуживания.

Определите оптимальные методы и инструменты для проведения набора персонала.

Задание 2.

В государственном органе необходимо провести аттестацию сотрудников для определения их соответствия занимаемым должностям.

Разработайте план проведения аттестации с использованием современных методов.

Задание 3.

В муниципальном органе планируется внедрение системы электронного документооборота для оптимизации работы с документами.

Определите этапы внедрения и необходимые инструменты.

Задание 4.

В государственном органе выявлено, что сотрудники не обладают необходимыми знаниями в области новых технологий.

Разработайте программу повышения квалификации.

Задание 5.

В государственном органе необходимо провести набор на несколько вакантных должностей, включая управленческие и технические.

Определите методы и инструменты, которые можно использовать для оптимизации процесса набора персонала, учитывая различные функции и полномочия.

Задание 6.

В муниципальном органе необходимо оценить эффективность работы сотрудников для повышения качества предоставляемых услуг.

Разработайте систему оценки, учитывающую функции и полномочия сотрудников.

Задание 7.

В государственном органе выявлено, что сотрудники не обладают необходимыми знаниями в области новых законодательных изменений и технологий.

Создайте программу повышения квалификации, учитывающую функции и полномочия сотрудников.

В2. Ситуационные задачи

Ситуация 1.

В муниципальном органе необходимо оптимизировать процессы работы с документами для повышения их эффективности.

Разработайте план внедрения системы электронного документооборота, учитывающий функции и полномочия сотрудников.

Ситуация 2.

Создать модель оценки персонала, подходящую для администрации Ленинского района города Махачкалы, с учетом его функций и полномочий.

Включите методы, такие как 360-градусная обратная связь и оценка по компетенциям.

Ситуация 3.

Исследуйте и предложите цифровые инструменты для автоматизации кадровых процессов в муниципальном органе.

Подготовьте план внедрения и оценки эффективности этих инструментов.

Ситуация 4.

Разработайте программу обучения и профессионального развития для сотрудников государственного органа.

Определите ключевые навыки и знания, необходимые для повышения эффективности работы.

Ситуация 5.

Проведите исследование корпоративной культуры в государственном органе. Определите, как она влияет на внедрение современных кадровых технологий и предложите меры по её улучшению.

Ситуация 6.

Создать стратегию мотивации для сотрудников муниципального органа, учитывая современные подходы и инструменты.

Включите элементы нематериальной мотивации и системы поощрений.

Ситуация 7.

Исследуйте, как уровень прозрачности кадровых процессов в государственном органе влияет на доверие граждан.

Подготовьте рекомендации по повышению прозрачности и вовлеченности граждан в кадровые процессы.

Блок С. Задания практикоориентированного уровня для диагностирования сформированности компетенций («владеть»)

С1. Тематика эссе для проведения круглого стола

1. Роль современных кадровых технологий в повышении эффективности работы государственных органов.

2. Анализ методов подбора персонала в государственных учреждениях: преимущества и недостатки.

3. Влияние корпоративной культуры на внедрение кадровых технологий в государственную службу.

4. Прозрачность и открытость в процессе подбора кадров: как это влияет на доверие к государственным органам.

5. Использование аналитики данных для оптимизации управления персоналом в государственных и муниципальных службах.

6. Современные подходы к мотивации сотрудников в государственных органах: что работает лучше всего?

7. Проблемы и решения при внедрении новых кадровых технологий в государственную службу.

8. Цифровизация кадрового учета: вызовы и возможности для государственных органов.

9. Будущее кадровых технологий в государственных учреждениях: тенденции и прогнозы.

10. Обучение и развитие персонала в государственной службе: современные методы и их эффективность.

11. Роль HR-трендов в реформировании государственной службы: что необходимо внедрить?

12. Психология вовлеченности сотрудников в процессы реформирования государственной службы.

13. Как современные технологии могут улучшить взаимодействие между государственными органами и гражданами?

14. Этика и ответственность в кадровой работе государственных служащих: как соблюдение норм влияет на общественное доверие.

15. Кадровые технологии как инструмент повышения качества услуг, предоставляемых государственными органами.

C2. Тематика презентаций

1. Современные кадровые технологии: ключевые инструменты для государственных органов.

2. Методы подбора и оценки персонала в государственных учреждениях: лучшие практики.

3. Влияние цифровизации на кадровые процессы в государственной службе.

4. Корпоративная культура как фактор успешного внедрения кадровых технологий.

5. Аналитика данных в управлении персоналом: как она меняет подходы в государственных органах.

6. Мотивация и вовлеченность сотрудников: современные подходы для государственных служащих.

7. Проблемы и решения при внедрении новых технологий в кадровую работу государственных органов.

8. Эффективные стратегии обучения и развития персонала в государственной службе.

9. Роль HR-трендов в реформировании государственной и муниципальной службы.

10. Прозрачность и открытость в кадровых процессах: влияние на доверие граждан.

11. Цифровые инструменты для повышения эффективности кадрового учета в государственных учреждениях.

12. Психология вовлеченности: как мотивировать сотрудников на уровне государственной службы.

13. Инновационные методы взаимодействия между государственными органами и гражданами через кадровые технологии.

14. Этика и ответственность в кадровой работе: как это влияет на общественное доверие к государственным органам.

15. Будущее кадровых технологий в государственной службе: тенденции, вызовы и возможности.

Блок Д. Задания для использования в рамках промежуточной аттестации

Д1. Перечень вопросов к зачету

1. Определение понятий «руководство» и «лидерство». Основные различия данных понятий.
2. Основные функции руководителя в государственной или муниципальной организации.
3. Стратегическое планирование в управлении государственными и муниципальными предприятиями.
4. Модели лидерства: описание и применение в государственной службе.
5. Стили руководства в управлении государственными учреждениями.
6. Командообразование: ключевые аспекты формирования эффективной команды в государственных организациях.
7. Мотивация сотрудников государственных и муниципальных предприятий.
8. Конфликты в управлении государственными учреждениями и методы их разрешения.
9. Этика в руководстве и лидерстве в государственной службе.
10. Подходы к управлению изменениями в государственных учреждениях.
11. Роль коммуникации в управлении и лидерстве.
12. Оценка эффективности работы руководителей в государственных учреждениях.
13. Лидерство в кризисных ситуациях.
14. Влияние культуры организации на стиль руководства и лидерства.
15. Инновации в управлении государственными и муниципальными предприятиями.
16. Особенности управления проектами в государственных учреждениях.
17. Основные отличия публичного управления от частного.
18. Роль обратной связи в процессе управления и лидерства.
19. Особенности управления человеческими ресурсами в государственных учреждениях.
20. Принципы социальной ответственности в управлении государственными и муниципальными предприятиями.
21. Основные этапы процесса принятия решений в управлении.
22. Лидерство и влияние лидера на своих подчиненных и коллег.
23. Основные подходы к управлению рисками в государственных учреждениях.
24. Особенности кросс-культурного управления в многонациональных командах.
25. Роль технологий в управлении и лидерстве в государственных и муниципальных предприятиях.

26. Основные этапы процесса планирования и контроля в управлении.
27. Лидерство и адаптивность: почему адаптивность важна для современного лидера в государственной службе.
28. Стратегии развития государственных и муниципальных предприятий.
29. Основные методы управления конфликтами в команде.
30. Лидерство и мотивация: как лидер может повысить мотивацию сотрудников.
31. Основные принципы эффективного управления временем для руководителей.
32. Роль и значение наставничества в развитии лидеров в государственных учреждениях.
33. Эмоциональный интеллект и его влияние на успешность руководства.
34. Принципы управления качеством в государственных и муниципальных организациях.
35. Формирование стратегии в государственных и муниципальных предприятиях.
36. Управление изменениями и основные барьеры на пути к успешному управлению ими.
37. Лидерство и доверие, влияние доверия на эффективность лидерства.
38. Роль государственной политики в управлении государственными и муниципальными предприятиями.
39. Психологические аспекты для эффективного руководства.
40. Ключевые этапы управления проектами в государственных учреждениях.
41. Лидерство и инновации: как лидер может способствовать внедрению инноваций в организации.
42. Анализ заинтересованных сторон и его помощь в управлении проектами.
43. Роль информации в процессе принятия решений в управлении.
44. Основные подходы к управлению знаниями в государственных учреждениях.
45. Лидерство и команда: как лидер может создать эффективную команду.
46. Роль этики и ответственности в управлении государственными предприятиями.
47. Особенности управления бюджетом в государственных учреждениях.
48. Критическое мышление и его помощь в принятии управленческих решений.
49. Роль социальных медиа в управлении и коммуникации в государственных учреждениях.
50. Будущее управления: тренды в управлении в будущем для государственных и муниципальных предприятий

РАЗДЕЛ 3. ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ НА РАЗЛИЧНЫХ ЭТАПАХ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ, ОПИСАНИЕ ШКАЛ ОЦЕНИВАНИЯ

Балльно-рейтинговая система является базовой системой оценивания сформированности компетенций обучающихся очной формы обучения.

Итоговая оценка сформированности компетенции(й) обучающихся в рамках балльно-рейтинговой системы осуществляется в ходе текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации и определяется как сумма баллов, полученных обучающимися в результате прохождения всех форм контроля.

Оценка сформированности компетенции(й) по дисциплине складывается из двух составляющих:

- первая составляющая – оценка преподавателем сформированности компетенции(й) в течение семестра в ходе текущего контроля успеваемости (максимум 100 баллов). Структура первой составляющей определяется технологической картой дисциплины, которая в начале семестра доводится до сведения обучающихся;

- вторая составляющая – оценка сформированности компетенции(й) обучающихся на зачете (максимум – 20 баллов) – 2 семестр.

Для магистрантов очной и заочной форм обучения применяются бинарная шкала оценивания результатов текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся.

уровни освоения компетенций	продвинутый уровень	базовый уровень	пороговый уровень	допороговый уровень
100 – балльная шкала	85 и $\geq$	70 – 84	51 – 69	0 – 50
Бинарная шкала	Зачтено			Не зачтено

Шкала оценок при текущем контроле успеваемости по различным показателям

<i>Показатели оценивания сформированности компетенций</i>	<i>Баллы</i>	<i>Оценка</i>
Тестирование	0-20	«не зачтено» «зачтено»
Решение ситуационных задач (задач, кейс-задач)	0-20	«не зачтено» «зачтено»
Выполнение практических заданий	0-10	«не зачтено» «зачтено»
Проведение тренинга	0-10	«не зачтено» «зачтено»
Обсуждение устных вопросов	0-10	«не зачтено» «зачтено»
Написание эссе (презентации)	0-10	«не зачтено» «зачтено»

Коллоквиум	0-30	«не зачтено» «зачтено»
------------	------	---------------------------

**Соответствие критериев оценивания уровню освоения компетенций
по текущему контролю успеваемости**

<i>Баллы</i>	<i>Оценка</i>	<i>Уровень освоения компетенций</i>	<i>Критерии оценивания</i>
0-50	«не зачтено»	Допороговый уровень	Обучающийся не приобрел знания, умения и не владеет компетенциями в объеме, закрепленном рабочей программой дисциплины
51-69	«зачтено»	Пороговый уровень	Не менее 50% заданий, подлежащих текущему контролю успеваемости, выполнены без существенных ошибок
70-84	«зачтено»	Базовый уровень	Обучающимся выполнено не менее 75% заданий, подлежащих текущему контролю успеваемости, или при выполнении всех заданий допущены незначительные ошибки; обучающийся показал владение навыками систематизации материала и применения его при решении практических заданий; задания выполнены без ошибок
85-100	«зачтено»	Продвинутый уровень	100% заданий, подлежащих текущему контролю успеваемости, выполнены самостоятельно и в требуемом объеме; обучающийся проявляет умение обобщать, систематизировать материал и применять его при решении практических заданий; задания выполнены с подробными пояснениями и аргументированными выводами

Шкала оценок по промежуточной аттестации

<i>Наименование формы промежуточной аттестации</i>	<i>Баллы</i>	<i>Оценка</i>
Зачет	0-20	«зачтено» «не зачтено»

**Соответствие критериев оценивания уровню освоения компетенций
по промежуточной аттестации обучающихся**

<i>Баллы</i>	<i>Оценка</i>	<i>Уровень освоения компетенций</i>	<i>Критерии оценивания</i>
0-9	«не зачтено»	Допороговый уровень	Обучающийся не приобрел знания, умения и не владеет компетенциями в объеме, закрепленном рабочей программой дисциплины; обучающийся не смог ответить на вопросы
10-16	«зачтено»	Пороговый уровень	Обучающийся дал неполные ответы на вопросы, с недостаточной аргументацией, практические задания выполнены не полностью, компетенции, осваиваемые в процессе изучения дисциплины сформированы не в

			полном объеме.
17-24	«зачтено»	Базовый уровень	Обучающийся в целом приобрел знания и умения в рамках осваиваемых в процессе обучения по дисциплине компетенций; обучающийся ответил на все вопросы, точно дал определения и понятия, но затрудняется подтвердить теоретические положения практическими примерами; обучающийся показал хорошие знания по предмету, владение навыками систематизации материала и полностью выполнил практические задания
25-30	«зачтено»	Продвинутый уровень	Обучающийся приобрел знания, умения и навыки в полном объеме, закрепленном рабочей программой дисциплины; терминологический аппарат использован правильно; ответы полные, обстоятельные, аргументированные, подтверждены конкретными примерами; обучающийся проявляет умение обобщать, систематизировать материал и выполняет практические задания с подробными пояснениями и аргументированными выводами

РАЗДЕЛ 4. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИЕ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

Процедура оценивания – порядок действий при подготовке и проведении аттестационных испытаний и формировании оценки.

Процедура промежуточной аттестации проходит в соответствии с Положением о промежуточной аттестации знаний студентов и учащихся ДГУНХ.

Текущий контроль успеваемости - это проверка качества освоения обучающимися учебного материала по всем темам и разделам дисциплины, видам учебных занятий, оценка эффективности и результативности их самостоятельной работы, выявление обучающихся, не выполняющих календарный учебный график.

Целью текущего контроля успеваемости является оценка качества освоения обучающимися результатов обучения по дисциплине, установленных учебной программой дисциплины в форме знаний, умений и навыков, соотнесенных с планируемыми результатами освоения компетенций, обеспечение максимальной эффективности учебного процесса и повышение мотивации обучающихся к учебе.

Текущий контроль по дисциплине «Муниципальное управление и местное самоуправление» проводится в следующих формах:

- устный и письменный опрос;
- коллоквиумы по теоретической части учебной дисциплины;
- компьютерное и бланочное тестирование;
- выступление с докладом по выполненному эссе;
- оценка участия обучающегося на учебных занятиях, проводимых в интерактивной форме и т.д.

Аттестационные испытания проводятся преподавателем (или комиссией преподавателей – в случае модульной дисциплины), ведущим лекционные занятия по данной дисциплине, или преподавателями, ведущими практические и лабораторные занятия (кроме устного экзамена). Присутствие посторонних лиц в ходе проведения аттестационных испытаний без разрешения ректора или проректора по учебной работе не допускается (за исключением работников университета, выполняющих контролирующие функции в соответствии со своими должностными обязанностями). В случае отсутствия ведущего преподавателя аттестационные испытания проводятся преподавателем, назначенным письменным распоряжением по кафедре (структурному подразделению).

Инвалиды и лица с ограниченными возможностями здоровья, имеющие нарушения опорно-двигательного аппарата, допускаются на аттестационные испытания в сопровождении ассистентов-сопровождающих.

Во время аттестационных испытаний обучающиеся могут пользоваться программой дисциплины, а также с разрешения преподавателя справочной и нормативной литературой, непрограммируемыми калькуляторами.

Итоговой формой контроля по дисциплине является зачет, который проводится в виде письменного или устного ответа на заданный вопрос.

Во время аттестационных испытаний обучающиеся могут пользоваться программой дисциплины, а также с разрешения преподавателя справочной и нормативной литературой, непрограммируемыми калькуляторами. В билет на зачет включено два теоретических вопроса и практическое задание, соответствующие содержанию формируемых компетенций. Время ответа – не более 15 минут. За ответ на теоретические вопросы студент может получить максимально 12 баллов, за решение задачи – 8 баллов. Оценка результатов устного аттестационного испытания объявляется обучающимся в день его проведения. При оценке ответа на вопрос оценивается полнота ответа, точность формулировок, правильное цитирование соответствующих законодательных актов, наличие иллюстративных примеров.

Тестирование – это форма измерения знаний обучаемых, основанная на применении педагогических тестов. Включает в себя подготовку качественных тестов, собственно проведение тестирования и последующую обработку результатов, которая даёт оценку обученности тестируемых.

Тестирование проводится в двух формах: компьютерное с помощью программы АСУ «СПРУТ» и бланочное.

Компьютерное тестирование проводится в специально отведенных компьютерных аудиториях. При прохождении компьютерного тестирования задания для каждого обучающегося выбираются программой случайным образом из общего объема тестовых заданий по дисциплине. Продолжительность компьютерного тестирования одного обучающегося по учебной дисциплине – до 40 минут. Тест сдан при условии, если набранные баллы обучающимся не ниже порога сдачи теста, заранее заложенного в программу в соответствии с балльно-рейтинговой системой вуза. По окончании работы с тестом обучающемуся предоставляется возможность просмотреть результаты компьютерного

тестирования. Результаты сдачи тестов по дисциплине фиксируются в электронной ведомости.

Бланочное тестирование осуществляется письменно, результаты выставляются преподавателем в соответствии со шкалой оценивания выполнения тестов и объявляются обучающимся на следующий день. Оценка выставляется также в соответствии с балльно-рейтинговой системой вуза.

На тестирование отводится 40 минут. Каждый вариант тестовых заданий включает 20 вопросов.

Методика оценивания выполнения тестов

<i>Баллы</i>	<i>Оценка</i>	<i>Показатели</i>	<i>Критерии</i>
8-10	«зачтено»	1. Полнота выполнения практического задания;	Выполнено 85-100% заданий предложенного теста, в заданиях открытого типа дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос.
6-7	«зачтено»	2. Своевременность выполнения задания; 3. Последовательность и рациональность выполнения задания;	Выполнено 70-84% заданий предложенного теста, в заданиях открытого типа дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, однако были допущены неточности в определении понятий, терминов.
3-5	«зачтено»	4. Самостоятельность решения; 5. и т.д.	Выполнено 51-69% заданий предложенного теста, в заданиях открытого типа дан неполный, развернутый ответ на поставленный вопрос.
0-2	«не зачтено»		Выполнено 50% заданий предложенного теста, на поставленные вопросы ответ отсутствует или неполный, допущены существенные ошибки в теоретическом материале (понятиях, терминах).

Эссе выполняется обучающимися в соответствии с установленными требованиями и должно включать введение, основную часть и заключение. Во введении четко формулируется тезис, соответствующий теме эссе и подчеркивающий его актуальность. Основная часть раскрывает содержание темы эссе в логической, связной и последовательной зависимости. Заключение содержит выводы, вытекающие из содержания основной части. Оценивая работу обучающегося, учитывается умение им выражать свои мысли, не пользуясь упрощенно-примитивным языком, демонстрировать полное понимание проблемы.

Эссе представляет собой оригинальное произведение объемом 500-700 слов, посвященное какой-либо значимой классической либо современной проблеме или нововведениям в теоретической и практической области бухгалтерского учета и анализа. Творческая работа не является рефератом и не должна носить описательный характер, большое место в ней должно быть уделено аргументированному представлению своей точки зрения обучающимися, критической оценке рассматриваемого материала и проблематики, что должно

способствовать раскрытию творческих и аналитических способностей. Цели написания эссе – научиться логически верно и аргументировано строить устную и письменную речь; работать над углублением и систематизацией своих философских знаний; овладеть способностью использовать основы знаний для формирования мировоззренческой позиции. Тему эссе можно выбрать из предложенного преподавателем списка.

Оценивание выполнения эссе

<i>Баллы</i>	<i>Оценка</i>	<i>Показатели</i>	<i>Критерии</i>
8-10	«зачтено»	1. Полнота выполнения эссе; 2. Своевременность выполнения; 3. Правильность ответов на вопросы; 4. и т.д.	Выполнены все требования к написанию и защите эссе: обозначена проблема, обоснована ее актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на исследуемую проблему и выражено собственное мнение с приведением своих выводов, тема раскрыта полностью, выдержан объем, выполнены требования к внешнему оформлению эссе. Даны полноценные ответы на дополнительные вопросы.
6-7	«зачтено»		Выполнены основные требования к написанию и защите эссе, но с некоторыми недочетами: нарушение логики и последовательности изложения материала, не четко выражено собственное мнение, тема раскрыта полностью, но не выдержан объем эссе, требования к содержанию и оформлению эссе выполнены не все. Даны неполные ответы на дополнительные вопросы.
3-5	«зачтено»		Содержание не совсем раскрывает обозначенную проблему, собственное мнение выражено без предварительного анализа проблемы, тема раскрыта полностью, не выдержан объем эссе, требования к содержанию и оформлению эссе выполнены не на достаточном уровне. При ответе на дополнительные вопросы допускаются ошибки.
0-2	«не зачтено»		Тема эссе не раскрыта, отсутствует понимание проблемы.

Презентация представляет собой документ, созданный в каком-либо конструкторе для создания мультимедийных презентаций, и состоящий из определенной последовательности страниц, содержащих текстовую, графическую, видео и аудио информацию.

Процесс презентации состоит из отдельных этапов:

- подготовка и согласование с преподавателем текста доклада
- разработка структуры презентации
- создание презентации в Power Point
- согласование презентации и репетиция доклада.

На первом этапе производится подготовка и согласование с преподавателем текста доклада.

На втором этапе производится разработка структуры компьютерной презентации. Обучающийся составляет варианты сценария представления результатов собственной деятельности и выбирает наиболее подходящий.

На третьем этапе он создает выбранный вариант презентации в Power Point.

На четвертом этапе производится согласование презентации и репетиция доклада.

Цель доклада - помочь учащемуся донести замысел презентации до слушателей, а слушателям понять представленный материал. После выступления докладчик отвечает на вопросы слушателей, возникшие после презентации.

Методика оценивания презентации

<i>Баллы</i>	<i>Оценка</i>	<i>Показатели</i>	<i>Критерии</i>
8-10	«зачтено»	1.Связь презентации с программой и учебным планом; 2.Содержание презентации. 3.Заключение презентации;	Содержание является строго научным, иллюстрации (графические, музыкальные, видео) усиливают эффект восприятия текстовой части информации, наборы числовых данных проиллюстрированы графиками и диаграммами, информация является актуальной и современной.
5-8	«зачтено»	4.Подача материала проекта презентации; и т.д.	Содержание в целом является научным, иллюстрации (графические, музыкальные, видео) соответствуют тексту, наборы числовых данных проиллюстрированы графиками и диаграммами, информация является актуальной и современной.
3-5	«зачтено»		Содержание включает в себя элементы научности, иллюстрации (графические, музыкальные, видео) в определенных случаях соответствуют тексту, наборы числовых данных чаще всего проиллюстрированы графиками и диаграммами, информация является актуальной и современной
0-2	«не зачтено»		Содержание не является научным, иллюстрации (графические, музыкальные, видео) не соответствуют тексту, наборы числовых данных не проиллюстрированы графиками и диаграммами, информация не представляется актуальной и современной

Опрос обучающихся – это одна из сторон учебного процесса, которая является элементом контроля, оценкой закреплённых знаний.

Педагогическим работником проводится индивидуальный или фронтальный опрос. В зависимости от правильности, полноты и аргументированности ответов на заданные вопросы выставаются баллы или оценки

Подготовка к опросу проводится в ходе самостоятельной работы студентов и включает в себя повторение пройденного материала по вопросам предстоящего опроса. Помимо основного материала студент должен изучить дополнительную рекомендованную литературу и информацию по теме, в том числе с

использованием Интернет-ресурсов. В среднем, подготовка к устному опросу по одному практическому занятию занимает от 2 до 3 часов в зависимости от сложности темы и особенностей организации студентом своей самостоятельной работы. Опрос предполагает устный ответ студента на один основной и несколько дополнительных вопросов преподавателя. Ответ студента должен представлять собой развёрнутое, связанное, логически выстроенное сообщение. При выставлении оценки преподаватель учитывает правильность ответа по содержанию, его последовательность, самостоятельность суждений и выводов, умение связывать теоретические положения с практикой, в том числе и с будущей профессиональной деятельностью.

Устные опросы проводятся в рамках практических занятий или коллоквиумов. В первом случае – это тематический набор вопросов, подлежащих более глубокому осознанию. При проведении коллоквиума студенты готовят ответы по нескольким темам или разделу дисциплины.

Оценивание ответов на устные вопросы

<i>Баллы</i>	<i>Оценка</i>	<i>Показатели</i>	<i>Критерии</i>
8-10	«зачтено»	1. Полнота данных ответов; 2. Аргументированность данных ответов;	Дан полный и аргументированный ответ на поставленный вопрос. Выявлено понимание излагаемого материала с соблюдением логической последовательности и приведением практических примеров.
6-7	«зачтено»	3. Правильность ответов на вопросы; 4. и т.д.	Дан полный и аргументированный ответ на поставленный вопрос, показывая владение культурой речи. Выявлено понимание излагаемого материала с соблюдением логической последовательности и приведением практических примеров. Однако допускаются неточности в ответе и ошибки, исправляемые самим обучающимся.
3-5	«зачтено»		Дан неполный ответ на поставленный вопрос с допущением неточностей в формулировке определений и без подкрепления примерами. Недостаточно глубоки и обоснованы суждения. Нет логической последовательности в изложении ответа, допускаются ошибки.
0-2	«не зачтено»		Беспорядочное и неуверенное изложение материала. Ответ содержит ряд серьезных неточностей, обнаруживающий незнание процессов изучаемой предметной области, отличающийся неглубоким раскрытием вопроса, несформированным умением давать аргументированные ответы, слабым владением культурой речи.

Решение практических заданий нацелено на формирование у обучающихся соответствующих практических умений. Решение предлагаемых заданий является средством текущего контроля приобретенных в течение семестра при самостоятельной работе знаний и навыков обучающихся, а также необходимо для

самооценки обучающимися их подготовленности по теме. По теме необходимо решить (и предъявить для проверки) все предлагаемые примеры. Изложение решения задач должно быть кратким, не загромождено текстовыми формулировками используемых утверждений и определений; простые преобразования и арифметические выкладки пояснять не следует.

Степень подробности изложения решений задач должна соответствовать степени подробности решения примеров в соответствующих разделах теоретических материалов. Ключевые идеи решения следует обосновывать ссылкой на использованные утверждения и приводить номера соответствующих формул.

Методика оценивания выполнения практических заданий

Баллы	Оценка	Показатели	Критерии
8-10	«зачтено»	1. Полнота выполнения практического задания; 2. Своевременность выполнения задания;	Задание решено самостоятельно. При этом составлен правильный алгоритм решения задания, в логических рассуждениях, в выборе формул и решении нет ошибок, получен верный ответ, задание решено рациональным способом.
6-7	«зачтено»	3. Последовательность и рациональность выполнения задания; 4. Самостоятельность решения; и т.д.	Задание решено с помощью преподавателя. При этом составлен правильный алгоритм решения задания, в логическом рассуждении и решении нет существенных ошибок; правильно сделан выбор формул для решения; есть объяснение решения, но задание решено нерациональным способом или допущено не более двух несущественных ошибок, получен верный ответ.
3-5	«зачтено»		Задание решено с подсказками преподавателя. При этом задание понято правильно, в логическом рассуждении нет существенных ошибок, но допущены существенные ошибки в выборе формул или в математических расчетах; задание решено не полностью или в общем виде.
0-2	«не зачтено»		Задание не решено.

Кейс представляет собой проблемную ситуацию, предлагаемую обучающимся в качестве задачи для анализа и поиска решения. Обычно кейс содержит схематическое словесное описание ситуации, статистические данные, а также мнения и суждения о ситуациях, которые трудно предсказать или измерить. Кейс, охватывает такие виды речевой деятельности как чтение, говорение и письмо. Кейсы наглядно демонстрируют, как на практике применяется теоретический материал. Данный материал необходим для обсуждения предлагаемых тем, направленных на развитие навыков общения и повышения профессиональной компетенции. Зачастую в кейсах нет ясного решения проблемы и достаточного количества информации.

Способы организации разбора кейса:

- ведет преподаватель;
- ведет обучающийся;

- группы обучающихся представляют свои варианты решения;
- письменная домашняя работа.

Для успешного анализа кейсов следует придерживаться ряда принципов:

- использовать знания, полученные в процессе лекционного курса;
- внимательно прочитать кейс для ознакомления с имеющейся информацией, не торопитесь с выводами;
- не смешивать предположения с фактами.

Анализ кейса должен осуществляться в определенной последовательности:

1. Выделение проблемы.
2. Поиск фактов по данной проблеме.
3. Рассмотрение альтернативных решений.

4. Выбор обоснованного решения. При проведении письменного анализа кейса необходимо помнить, что основное требование, предъявляемое к нему, – краткость.

Оценивание выполнения кейс-задач

<i>Баллы</i>	<i>Оценка</i>	<i>Показатели</i>	<i>Критерии</i>
18-20	«зачтено»	1. Полнота решения кейс-задач; 2. Своевременность выполнения кейс-задач;	Выполнены все требования к решению кейс-задач. Продемонстрировано умение работать с информацией, получать дополнительную информацию, формировать и отстаивать свою точку зрения, находить оптимальный вариант решения.
14-17	«зачтено»	3. Самостоятельность решения; 4. и т.д.	Выполнены все требования к решению кейс-задач, но с некоторыми недочетами. Продемонстрировано умение работать с информацией, получать дополнительную информацию. Недостаточно проявлены навыки формирования и отстаивания своей точки зрения, нахождения оптимального варианта решения.
10-13	«зачтено»		Решение кейс-задач выполнено с помощью преподавателя, в решении нет существенных ошибок, однако задание решено не полностью. Отсутствуют навыки умения моделировать решения в соответствии с заданием.
0-9	«не зачтено»		Кейс-задача не решена.

Разбор конкретных ситуаций (ситуационных задач) - описание ситуации, которую надо решить, ответив на вопросы, носящие проблемный характер, и (или) выполнив задания, которые демонстрируют действенность знаний.

Методика оценивания решения ситуационных задач

<i>Баллы</i>	<i>Оценка</i>	<i>Показатели</i>	<i>Критерии</i>
19-20	«зачтено»	1. Полнота решения задач; 2. Своевременность выполнения;	Основные требования к решению задач выполнены. Продемонстрированы умение анализировать ситуацию и находить оптимальное количество решений, умение работать с информацией, в том числе умение

		3. <i>Правильность ответов на вопросы; и т.д.</i>	<i>затребовать дополнительную информацию, необходимую для уточнения ситуации, навыки четкого и точного изложения собственной точки зрения в устной и письменной форме, убедительного отстаивания своей точки зрения.</i>
15-18	«зачтено»		<i>Основные требования к решению задач выполнены, но при этом допущены недочеты. В частности, недостаточно раскрыты навыки критического оценивания различных точек зрения, осуществление самоанализа, самоконтроля и самооценки, креативности, нестандартности предлагаемых решений.</i>
10-14	«зачтено»		<i>Имеются существенные отступления от решения задач. В частности отсутствуют навыки и умения моделировать решения в соответствии с заданием, представлять различные подходы к разработке планов действий, ориентированных на конечный результат.</i>
0-9	«не зачтено»		<i>Ситуационная задача не решена, обнаруживается существенное непонимание проблемы.</i>

Учебные занятия обычно сопровождаются решением ситуационных задач, кейсов, участие студентов в деловых играх, решением типовых задач для практических занятий, оценка которых при выполнении их обучающимися осуществляется в зависимости от того, насколько правильно и верно решена задача, имеются ли ошибки, насколько рационален способ, который был использован при решении задачи, понимается ли обучающимся содержание задачи и алгоритм ее решения, насколько аккуратно выполнено решение задачи.

Ситуационные и типовые задачи базируются на реальной информации, однако, как правило, при разработке ситуаций используются условные названия и фактические данные могут быть несколько изменены.

Обычно ситуационная задача содержит схематическое словесное описание ситуации, статистические данные, а также мнения и суждения о ситуациях, которые трудно предсказать или измерить. Ситуационная задача, охватывает такие виды речевой деятельности как чтение, говорение и письмо. Ситуационные задачи наглядно демонстрируют, как на практике применяется теоретический материал. Данный материал необходим для обсуждения предлагаемых тем, направленных на развитие навыков общения и повышения профессиональной компетенции. Зачастую в заданиях нет ясного решения проблемы и достаточного количества информации.

Каждая из предлагаемых задач содержит условия и вопросы для решения. После внимательного осмысления условий задачи обучающемуся необходимо изучить рекомендуемую учебную и научную литературу по данной теме.

Решение задач — процесс выполнения действий или мыслительных операций, направленный на достижение цели, заданной в рамках проблемной ситуации — задачи, является составной частью мышления.

Методика оценивания решения задач

Баллы	Оценка	Показатели	Критерии
19-20	«отлично»	<i>Полнота решения задач; Своевременность выполнения; Правильность ответов на вопросы; и т.д.</i>	<i>Полное верное решение. В логическом рассуждении и решении нет ошибок, задача решена рациональным способом. Ясно описан способ решения. Продемонстрированы умение анализировать ситуацию и находить оптимальное количество решений, умение работать с информацией, в том числе умение затребовать дополнительную информацию, необходимую для уточнения ситуации, навыки четкого и точного изложения собственной точки зрения в устной и письменной форме, убедительного отстаивания своей точки зрения.</i>
15-18	«хорошо»		<i>Основные требования к решению задач выполнены, но при этом допущены недочеты. В логическом рассуждении и решении нет ошибок, но допущена ошибка в изложении правовой позиции. При объяснении сложного юридического явления указаны не все факторы.</i>
10-14	«удовлетворительно»		<i>Имеются существенные отступления от решения задач. В частности, отсутствуют навыки и умения моделировать решения в соответствии с заданием, представлять различные подходы к разработке планов действий, ориентированных на конечный результат.</i>
0-9	«неудовлетворительно»		<i>Решение не выполнено, обнаруживается непонимание поставленной проблемы.</i>

Оценка на занятии выставляется общая с учетом участия обучающегося в выполнении практических заданий и устных ответов и в соответствии установленными критериями оценивания компетенции.

Коллоквиумы проводятся 2-3 раза в семестр по отдельным разделам дисциплины с целью выявления остаточных знаний по пройденному материалу. При этом преподаватель особое внимание уделяет пониманию сути вопросов обучающимся, полноте знания основных понятий и положений, логически и лексически грамотному изложению, содержательности и аргументированности ответов, глубине знания материала. Оценка выставляется в соответствии с балльно-рейтинговой системой вуза, основанной на критериях оценивания компетенции.

Коллоквиумом называется собеседование преподавателя и обучающегося по заранее определенным контрольным вопросам. Целью коллоквиума является формирование у обучающегося навыков анализа теоретических проблем на основе самостоятельного изучения учебной и научной литературы. На коллоквиум выносятся крупные, проблемные, нередко спорные теоретические вопросы.

Подготовка к коллоквиуму начинается с установочной консультации преподавателя, на которой он разъясняет развернутую тематику проблемы, рекомендует литературу для изучения и объясняет процедуру проведения коллоквиума. Методические указания состоят из рекомендаций по изучению источников и литературы, вопросов для самопроверки и кратких конспектов ответа с перечислением основных фактов и событий, относящихся к пунктам плана каждой темы. Коллоквиум проводится в форме индивидуальной беседы преподавателя с каждым обучающимся или беседы в небольших группах (2-3 человека).

Методика оценивания коллоквиума

Баллы	Оценка	Показатели	Критерии
25-30	«зачтено»	1. Полнота данных ответов; 2. Аргументированность данных ответов;	Даны полные и аргументированные ответы на поставленные вопросы. Выявлено понимание излагаемого материала с соблюдением логической последовательности и приведением практических примеров.
15-20	«зачтено»	3. Правильность ответов на вопросы; и т.д.	Даны полные и аргументированные ответы на поставленные вопросы, показывая владение культурой речи. Выявлено понимание излагаемого материала с соблюдением логической последовательности и приведением практических примеров. Однако допускаются неточности в ответе и ошибки, исправляемые самим обучающимся.
7-10	«зачтено»		Даны неполные ответы на поставленные вопросы с допущением неточностей в формулировке определений и без подкрепления примерами. Недостаточно глубоки и обоснованы суждения. Нет логической последовательности в изложении ответа, допускаются ошибки.
0-5	«не зачтено»		Беспорядочное и неуверенное изложение материала. Ответы содержат ряд серьезных неточностей, обнаруживающие незнание процессов изучаемой предметной области, отличающиеся неглубоким раскрытием вопроса, несформированным умением давать аргументированные ответы, слабым владением культурой речи.

Проведение тренинга - возможность моделировать ключевые содержательные и функциональные моменты деятельности обучающихся, что открывает широкие возможности для активного включения в учебно-профессиональную деятельность. Творческий характер тренинга, его насыщенность личностно значимыми событиями и смыслами, обеспечивают наиболее короткий и эффективный, с точки зрения времени, путь приобретения личностного опыта, самопознания своих ресурсов и возможностей, саморазвития и творческой самореализации среди обучающихся.

Методика оценивания результатов участия в тренинге

Баллы	Оценка	Показатели	Критерии
18-20	«зачтено»	1. Полнота выполнения заданий тренинга. 2. Своевременность выполнения заданий тренинга.	Обучающийся ясно представляет себе роль участника тренинга, предлагает альтернативные варианты решений, включается в процесс моделирования деятельности, взаимодействует с определенным кругом участников.
16-17	«зачтено»	3. Правильность ответов на вопросы тренинга.	Обучающийся ясно видит свою роль в тренинге, но не расширяет зону деятельности, избегает конфликтов и эмоционального напряжения, замыкается на узком направлении в различных видах деятельности.
13-15	«зачтено»	4. и т.д.	Обучающийся не участвует в коллективной выработке решений участниками тренинга, делает ошибки в принятии решений, ведет себя недостаточно этично по отношению к другим участникам тренинга.
0-12	«не зачтено»		Обучающийся не желает участвовать в тренинге, не умеет вступать в коммуникацию, ведет себя неэтично по отношению к другим участникам тренинга.