

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Ухтинский государственный технический университет»
(УГТУ)



УТВЕРЖДАЮ
Декан ФЭУиТ

Т. С. Крестовских

(подпись)

(И. О. Фамилия)

" 16 " 05 2024 г.

(подпись)

(И. О. Фамилия)

" " 20 г.

(подпись)

(И. О. Фамилия)

" " 20 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

дисциплины **Личная и профессиональная эффективность**

Кафедра Экономики, управления и рекламы факультета Экономики, управления и информационных технологий

Направление подготовки 38.04.02 Менеджмент

Программа подготовки: Управление проектами

Форма обучения: очно-заочная

Курс 1

Семестр 1

Год начала подготовки 2024

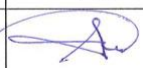
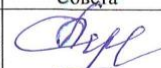
Рабочая программа по дисциплине **Личная и профессиональная эффективность** разработана в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент, утвержденным Приказом Минобрнауки России от 12.08.2020 № 952, учебным планом, одобренным Учебно-методическим советом университета (заседание УМС от 27.02.2024, протокол № 03).

Разработчик

Доцент кафедры ЭУиР, канд. пед. наук



О. А. Волкова

Рассмотрено на заседании					
кафедры, реализующей ОПОП			совета направления подготовки/специальности		
Дата, номер протокола	ФИО зав. кафедрой	Подпись зав. кафедрой	Дата, номер протокола	ФИО председателя совета	Подпись председателя совета
Протокол от 15.05.2024 № 09	Т. Б. Саматова		Протокол от 13.04.2024 № 02	Т. С. Крестовских	

Согласовано:

Руководитель ОПОП

И. о. заведующего кафедрой ЭУиР



А. В. Павловская

Т. Б. Саматова

Аннотация рабочей программы по дисциплине Личная и профессиональная эффективность

Цель преподавания дисциплины – формирование и совершенствование профессиональной компетентности сотрудников организации в условиях изменений внешней и внутренней среды.

Задачи изучения:

- разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию;
- сформировать научно обоснованное представление о команде и о социально-психологической сущности его феноменологического содержания в организационном контексте;
- обучить самостоятельной разработке и реализации развернутых программ социально-психологического обеспечения, создания управленческих команд с учетом специфики конкретных организаций;
- обеспечить личностное и профессиональное развитие менеджера при реализации проектов;
- сформировать целенаправленную установку на ознакомление с практическим опытом коллег, систематический анализ как окончательных, так и промежуточных результатов деятельности;
- обучить методологическим и методическим основам систематизации собственного практического опыта и разработки на его основе авторских командообразующих техник и технологий.

В ходе изучения дисциплины у обучающегося формируются следующие компетенции:

УК-6 – Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки.

ПК-3 – Способен управлять эффективностью, коммуникациями и рисками инвестиционных проектов и осуществлять контроль за их реализацией.

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесённых с планируемыми результатами освоения образовательной программы

1.1. Цель преподавания дисциплины – формирование и совершенствование профессиональной компетентности сотрудников организации в условиях изменений внешней и внутренней среды.

1.2. Задачи изучения дисциплины:

- Разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию;
- Сформировать научно обоснованное представление о команде и о социально-психологической сущности его феноменологического содержания в организационном контексте;
- Обучить самостоятельной разработке и реализации развернутых программ социально-психологического обеспечения, создания управленческих команд с учетом специфики конкретных организаций;
- Обеспечить личностное и профессиональное развитие менеджера при реализации проектов;
- Сформировать целенаправленную установку на ознакомление с практическим опытом коллег, систематический анализ как окончательных, так и промежуточных результатов деятельности;
- Обучить методологическим и методическим основам систематизации собственного практического опыта и разработки на его основе авторских командообразующих техник и технологий.
-

1.3 Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины

№ п-п	Содержание формируемых компетенций	Индекс компетенции
Универсальные компетенции (УК)		
1	Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки.	УК-6
Профессиональные компетенции (ПК)		
2	Способен управлять эффективностью, коммуникациями и рисками инвестиционных проектов и осуществлять контроль за их реализацией.	ПК-3

Знать:

- способы совершенствования собственной профессиональной деятельности на основе самооценки;
- методы оценки личных и профессиональных компетенций, а также пути их развития;
- ключевые аспекты эффективности менеджера, основные лидерские и коммуникативные навыки;
- основы теории мотивации, лидерства и власти для управления человеческими ресурсами в инвестиционных проектах.

Уметь:

- выстраивать иерархию целей своей профессиональной деятельности в области инвестиционных проектов, а также задач, необходимых для их реализации;
- самостоятельно определять приоритеты собственной деятельности, выстраивать траекторию профессионального развития и карьеры;
- разрешать проблемы и находить альтернативные пути решения конфликтных ситуаций, возникающих в ходе реализации управленческих решений при реализации инвестиционных проектов;
- влиять на поведение работников в зависимости от организационных изменений, посредством личных лидерских и коммуникативных навыков.

Владеть:

- навыками разработки мероприятий в рамках компетентности для активизации профессионального роста;
- способами оценки профессионального уровня на основе самооценки;
- способностью к согласованию и соотнесению своих действий с другими, в том числе ко всем видам коммуникаций с ними.
- основными теориями мотивации, лидерства и власти для решения управленческих задач в области инвестиционного проектирования.

2. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Личная и профессиональная эффективность» относится к дисциплинам по выбору.

2.1 Перечень дисциплин с указанием разделов (тем), усвоение которых студентами необходимо для изучения данной дисциплины: —.

2.2 Перечень дисциплин, изучение которых базируется на материале данной дисциплины

- Управление человеческими ресурсами в проектах.
- Деловые коммуникации.
- Теория и практика ведения деловых переговоров.

3. Структура и содержание дисциплины:

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единицы, 108 часов.

3.1. Объем дисциплины и виды учебной работы

Семестр	Всего часов	Итого контактные часы	В том числе					СРС	Контроль	КП, КР, РГР, контр. раб, реферат	Экзамен	Зачет	
				Лек	Лаб	Пр	ИЗ						АК
1	108	18,2		8		8	2	0,2	89,8	-	-	-	+
итого	108	18,2		8		8	2	0,2	89,8	-	-	-	+

3.1.1. Объем часов и зачетных единиц по дисциплине

Наименование раздела (модуля) Наименование темы дисциплины	Всего часов	Формируемые компетенции	Аудиторная нагрузка	в том числе			СРС
				лекции	лабораторные	практические	
1 семестр							
Тема 1. Карьера и профессиональная идентичность.	17	ПК-3, УК -6	2	1	-	1	15
Тема 2. Внутреннее лидерство.	17		2	1	-	1	15
Тема 3. Самоменеджмент.	17		2	1	-	1	15
Тема 4. Тайм-менеджмент. Делегирование полномочий.	17		2	1	-	1	15
Тема 5. Самомотивация.	19		4	2	-	2	15
Тема 6. Технология построения индивидуального карьерно-жизненного плана.	18,8		4	2	-	2	14,8
ИЗ	2	×	×	×	×	×	×
АК	0,2	×	×	×	×	×	×
Всего часов	108		16	8		8	89,8

3.1.2 Наименование тем, их содержание, объем в часах лекционных занятий (по семестрам)

Номер темы	Наименование темы	Основное содержание темы	Количество часов
1	2	3	
1.	Карьера и профессиональная идентичность.	Виды и этапы карьеры. Понятие о профессиональной идентичности личности. Профессиональная идентичность применительно к теории Э.Эриксона.	1
2.	Внутреннее лидерство.	Понятие о внутреннем лидерстве. Компетенции лидера.	1
3.	Самоменеджмент.	Методы самоменеджмента: наблюдение (отстраненное и самонаблюдение), самофотография рабочего времени, опросы (устные и анкетные), тестовые средства. Самофотография рабочего времени. Мотивация и самомотивация. Теории мотивации и возможности их практического применения.	1
4.	Тайм-менеджмент. Делегирование полномочий.	Тайм-менеджмент как инструмент повышения личной эффективности. Целеполагание, расстановка приоритетов и управление временем. «Поглотители» (расхитители) рабочего времени руководителя. Внутренние и внешние расхитители. Хронометраж как метод контроля за личным временем. Эффективное планирование и расстановка приоритетов. Две линии расстановки приоритетов – по целям и по последствиям.	1
5.	Самомотивация.	Мотивация и самомотивация. Теории мотивации и возможности их практического применения для саморазвития.	2
6.	Технология построения индивидуального карьерно-жизненного плана.	Описание технологии форсайта индивидуального карьерно-жизненного трека.	2
	ИТОГО		8

3.1.3. Наименование тем (вопросов), целиком выделенных для самостоятельной работы студентов

Номер темы	Наименование темы (вопроса)	Основное содержание темы (вопроса)	Объем в часах	литература
1	2	3	4	
1	Карьера и профессиональная идентичность.	Карьерные якоря Шейна. Ошибки, мешающие строить карьеру.	15	Л-3

2	Внутреннее лидерство.	Проблема лидерства в современном менеджменте. Традиционные теории лидерства, теория черт. Ситуационные теории лидерства. Современные концепции лидерства.	15	Л-5, Л-8
3	Самоменеджмент.	Развитие личных уникальных навыков как предпосылка для построения карьеры. Самоменеджмент в системе менеджмента: структура основных задач. Направленность саморазвития человека как личности и как профессионала. Технологии самовидения и самопрезентации.	15	Л-9, Л-11
4	Тайм-менеджмент. Делегирование полномочий.	Методы и инструменты оптимизации системы тайм-менеджмента работника, руководителя и организации. Методика GTD. Десять «золотых правил» Л. Зайверта. Техника хронометрирования. Времяцентрическая концепция тайм-менеджмента. Методика «Окна Эйзенхауэра».	15	Л-1, Л-2
5	Самомотивация.	Методики самомотивации.	15	Л-6, Л-11
6	Технология построения индивидуального карьерно-жизненного плана.	Теория С.В. Тетерского о позитивном будущем и её использование для построения индивидуального карьерно-жизненного плана.	14,8	Л-3, Л-7, Л-13
	Итого		89,8	

3.1.4. Практические и семинарские занятия, их содержание и объем в часах (по семестрам)

Номер темы	Наименование практических занятий (семинаров)	Основное содержание практических занятий (семинаров)	Количество часов
1	2	3	4
1.	Карьера и профессиональная идентичность.	Определение карьерных и жизненных ценностей и целей. Техника формулировки миссии личности.	1
2.	Внутреннее лидерство.	Тест на наличие лидерских качеств. Анализ результатов теста. Кейс/ситуация «Ситуативное определение стилей руководства».	1
3.	Самоменеджмент.	Практическая отработка техник самоменеджмента.	1
4.	Тайм-менеджмент. Делегирование полномочий.	Основные принципы тайм-менеджмента. Техника SMART постановки целей. Программное обеспечение: электронные календари, планинги, чек-листы, задачки, органайзеры, заметки. Делегирование полномочий: возможные	1

		преимущества и трудности использования. Ситуации делегирования полномочий, его преимущества и недостатки. Техники оптимизации работы. Факторы, препятствующие делегированию полномочий.	
5.	Самомотивация.	Практическая отработка техник самомотивации. Упажнение «Ищу мотиватора» и «Демотиватор».	2
6.	Технология построения индивидуального карьерно-жизненного плана.	Написание индивидуального карьерно-жизненного плана.	2
	Итого		8

3.1.5. Лабораторные занятия, их наименование и объем в часах

Номер работы	Наименование лабораторной работы	Объем в часах
1	2	3
	Не предусмотрены учебным планом	

3.2. Перечень тем курсовых проектов (работ)

№№ п-п	Наименование проекта (работы)
	Не предусмотрено учебным планом

3.3. Перечень тем РГР

№№ п-п	Наименование проекта (работы)
	Не предусмотрено учебным планом

3.4. Перечень тем рефератов

№№ п-п	Наименование проекта (работы)
	Не предусмотрено учебным планом

3.5. Перечень тем контрольных работ

№№ п-п	Наименование проекта (работы)
	Не предусмотрено учебным планом

3.6 Интерактивные образовательные технологии, используемые при проведении учебных занятий

Семестр	Вид занятий (лекции, практические, лабораторные)	Тема	Формируемая компетенция	Интерактив	Количество часов
1	лекция	Тема 1.	УК-6	Лекция-визуализация	2
1	лекция	Тема 2.	УК-6	Лекция-дискуссия	1
1	лекция	Тема 3.	ПК-3	Проблемная лекция	1
1	практические	Тема 2, 5, 6.	ПК-3	Деловая игра	3

1	практические	Тема 1, 3, 4.	УК-6, ПК-3	Упражнения психологического тренинга	3
1	практические	Тема 2, 3, 5.	УК-6, ПК-3	Дискуссия	1,5
		ИТОГО			11,5

Кроме интерактивных методов обучения в процессе обучения применяются другие эффективные образовательные технологии, такие как:

- **сочетание научно-исследовательской деятельности с учебной и практической работой.**

4. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине, основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины.

4.1. Основная и дополнительная литература

№№ п-п	Автор и наименование	Вид пособи я	Год изда ния	Кол-во экз. в библиотеке
Основная литература				
Л-1	Резник, С. Д. Персональный менеджмент : практикум / С.Д. Резник, В.В. Бондаренко, И.С. Чемезов ; под общ. ред. д-ра экон. наук, проф. С.Д. Резника. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2021. — 306 с.	У	2021	https://znanium.com/catalog/document?id=370750
Л-2	Менеджмент: практическая подготовка магистранта : учеб. пособие / С.Д. Резник, В.В. Двоеглазов, О.А. Вдовина [и др.] ; под общ. ред. С.Д. Резника и В.В. Двоеглазова. — Москва : ИНФРА-М, 2019. — 148 с.	УП	2019	https://znanium.com/catalog/document?id=327962
Л-3	Егоршин, А. П. Эффективный менеджмент организации : учебное пособие / А.П. Егоршин. — Москва : ИНФРА-М, 2021. — 388 с.	УП	2021	https://znanium.com/catalog/document?id=368594
Дополнительная литература				
Л-4	Борисов, К. Командо©: как достигать больших целей вместе / Константин Борисов. - Москва : Альпина Паблишер, 2018. - 132 с.	Др.	2018	https://znanium.com/catalog/document?id=352162
Л-5	Кроль, Л. М. Эмоциональный интеллект лидера / Леонид Кроль. - Москва : Альпина Паблишер, 2019. - 220 с.	Др.	2019	https://znanium.com/catalog/document?id=352386
Л-6	Управление социальной адаптацией и мотивацией к развитию в современном обществе : учебник / О.К. Минева, С.А. Арутюнян, Е.А. Гаджиева, Д.Ш. Смирнова ; под науч. ред. проф. О.К. Миневой. — Москва : ИНФРА-М, 2020. — 232 с.	У	2020	https://znanium.com/catalog/document?id=357266
Л-7	Коактивный коучинг: проверенные принципы личностного и профессионального роста / Генри Кимси-Хаус, Карен Кимси-Хаус, Филлип Сандал, Лаура Уитворт. - Москва : Альпина Паблишер, 2020. - 264 с.	Др.	2020	https://znanium.com/catalog/document?id=368696
Л-8	Авдеев, В. В. Оптимизация личностных преимуществ: психологические возможности: Практикум. Для самостоят. работы над оптимиз. совмест. деят. / В.В.	УП	2019	https://znanium.com/catalog/document?id=354702

	Авдеев. - М.: КУРС: НИЦ ИНФРА-М, 2019. - 208 с.			
Л-9	Самойлик, Н. А. Профессионально-ценностные ориентации личности: теория и практика : монография / Н.А. Самойлик ; науч. ред. А. В. Серый. - Новокузнецк : Кузбасский институт ФСИН России, 2019. - 174 с.	М	2019	https://znanium.com/catalog/document?id=373100
Л-10	Асалиев, А. М. Экономика и управление человеческими ресурсами : учебное пособие / А. М. Асалиев, Г. Г. Вукович, Т. Г. Строителева. — Москва : ИНФРА-М, 2019. — 143 с.	УП	2019	https://znanium.com/catalog/document?id=336011
Л-11	Багдасарьян, И. С. Формирование коммуникативной компетентности менеджера: психолого-педагогические аспекты : монография / И. С. Багдасарьян, Г. В. Дудкина. - Красноярск : Сиб. федер. ун-т, 2012. - 128 с.	М	2012	https://znanium.com/catalog/document?id=156643
Л-12	Чуланова, О. Л. Компетентностный подход в управлении персоналом: схемы, таблицы, практика применения : учебное пособие / О.Л. Чуланова. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2020. — 116 с.	УП	2020	https://znanium.com/catalog/document?id=357121
Л-13	Кови, С. Семь навыков высокоэффективных людей: Мощные инструменты развития личности / Кови С., - 9-е изд. - Москва :Альпина Пабл., 2021 – 189 с.	Др.	2021	http://www.kdobru.ru/netcat_files/171/143/Kovi_7_navkov_vysokoeffektivnyh_ludej_1_.pdf
Л-14	Кови Стивен Р., Меррилл Ребекка, Меррилл Роджер «Главное внимание — главным вещам: Жить, любить, учиться и оставить наследие». - Альпина Бизнес Букс», 2008.	Др.	2011	https://flibusta.club/b/439115/read
Л-15	Дэвид Аллен. Готовность ко всему. 52 принципа продуктивности для работы и жизни.	-	-	https://bookscafe.net/book/allen_devid_gotovnost_ko_vsemu_52_principa_produkтивности_dlya_raboty_i_zhizni-167470.html#google_vignette

5. Программное обеспечение и Интернет-ресурсы:

5.1 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

Рекомендуется при освоении дисциплины использовать следующие Интернет-ресурсы:

№ №	Интернет-ресурс	Характеристика
1	http://lib.ugtu.net;	Внутренняя электронно-библиотечная система УГТУ (ВЭБС)
2	http://www.iprbookshop.ru;	Электронно-библиотечная система IPRbooks
3	https://elibrary.ru.	Научная электронная библиотека

4	http://znanium.com	Электронная библиотечная система ZNANIUM.COM
5	http://www.aup.ru	Административно-Управленческий Портал, основой которого является бесплатная электронная библиотека по вопросам экономики, финансов, менеджмента и маркетинга на предприятии. Содержит публикации и учебно-методические пособия, форумы и полезные ссылки.
6	http://ecsocman.edu.ru	Экономика, Социология, Менеджмент – федеральный образовательный портал, некоммерческий проект. Все ресурсы находятся в открытом доступе. Цель портала – выработка новых стандартов организации и информационного обеспечения образовательного процесса.

5.2 Перечень информационных технологий, программного обеспечения и информационных справочных систем, используемых при осуществлении учебного процесса по дисциплине

Программным обеспечением для осуществления учебного процесса может служить компьютерная справочно-правовая система в России «Консультант Плюс», пакет офисных программ Microsoft Office, в состав которого входят приложения Word, Excel, PowerPoint и др.

6. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине приведён в приложении.

7. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине.

Учебная аудитория для проведения занятий, укомплектованная специализированной мебелью (столы и стулья), демонстрационным оборудованием (видеопроектор, экран, доска), обеспечивающим тематические иллюстрации.

Кабинет для самостоятельной работы обучающихся оснащён компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации.

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Ухтинский государственный технический университет»

Факультет экономики управления и информационных технологий
Кафедра экономики, управления и рекламы

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

Личная и профессиональная эффективность

Направление подготовки 38.04.02 Менеджмент
Профиль подготовки: Управление проектами

квалификация: магистр

УХТА 2024

1. Перечень компетенций и этапы их формирования

Код и наименование компетенции	Этапы формирования компетенции (семестр/раздел/тема дисциплины)	Дескрипторные характеристики компетенции (основные признаки)
УК-6	Семестр 1/ Темы 1-6	<p>Знать: способы совершенствования собственной профессиональной деятельности на основе самооценки; методы оценки личных и профессиональных компетенций, а также пути их развития.</p> <p>Уметь: выстраивать иерархию целей своей профессиональной деятельности, а также задач, необходимых для их реализации; самостоятельно определять приоритеты собственной деятельности, выстраивать траекторию профессионального развития и карьеры.</p> <p>Владеть: навыками разработки мероприятий в рамках компетентности для активизации профессионального роста; способами оценки профессионального уровня на основе самооценки.</p>
ПК-3	Семестр 1/ Темы 1-6	<p>Знать: методы управления эффективностью, коммуникациями и рисками инвестиционных проектов.</p> <p>Уметь: управлять эффективностью, коммуникациями и рисками инвестиционных проектов, а также осуществлять контроль за их реализацией.</p> <p>Владеть: навыками реализации инвестиционных проектов с учетом достижения необходимой эффективности, уровня коммуникации и риска.</p>

2. Паспорт фонда оценочных средств

№ п/п	Контролируемые дидактические единицы (разделы, темы) дисциплины	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Форма контроля	Наименование оценочного средства
1	2	3	4	5
1	Карьера и профессиональная идентичность.	УК-6, ПК-3	Опрос	основные понятия темы
			Тест самодиагностики	дано в КОЗ
			Упражнение психологического тренинга	дано в КОЗ
2	Внутреннее лидерство.	УК-6, ПК-3	Тестирование	основные понятия темы
			Самодиагностика	дано в КОЗ
			Дискуссия	темы даны в КОЗ
			Деловая игра	дано в КОЗ
3	Самоменеджмент.	УК-6, ПК-3	Дискуссия	темы даны в КОЗ
			Упражнение психологического тренинга	дано в КОЗ
4	Тайм-менеджмент. Делегирование полномочий.	УК-6, ПК-3	Опрос	основные понятия темы
			Упражнение психологического тренинга	дано в КОЗ
5	Самомотивация.	УК-6, ПК-3	Тест самодиагностики	дано в КОЗ
			Деловая игра	дано в КОЗ
			Дискуссия	дано в КОЗ

№ п/п	Контролируемые дидактические единицы (разделы, темы) дисциплины	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Форма контроля	Наименование оценочного средства
1	2	3	4	5
6	Технология построения индивидуального карьерно-жизненного плана.	УК-6, ПК-3	Деловая игра	дано в КОЗ
	Промежуточная аттестация		Зачет	вопросы даны в КОЗ

3. Показатели и критерии оценивания компетенций, описание шкал оценивания

Код компетенции	Показатели сформированности	Шкала оценивания	Критерии оценивания
УК-6	Знать: методы оценки личных и профессиональных компетенций, а также пути их развития	<i>Пороговый уровень (обязательный)</i>	Знать: методы оценки личных и профессиональных компетенций, а также пути их развития.
		<i>Повышенный уровень (по отношению к пороговому уровню)</i>	Знать: методы оценки личных и профессиональных компетенций, а также пути их развития; способы совершенствования собственной профессиональной деятельности на основе самооценки
	Уметь: самостоятельно определять приоритеты собственной деятельности, выстраивать траекторию профессионального развития и карьеры	<i>Пороговый уровень (обязательный)</i>	Уметь: самостоятельно определять приоритеты собственной деятельности, выстраивать траекторию профессионального развития и карьеры.
		<i>Повышенный уровень (по отношению к пороговому уровню)</i>	Уметь: самостоятельно определять приоритеты собственной деятельности, выстраивать траекторию профессионального развития и карьеры; выстраивать иерархию целей своей профессиональной деятельности, а также задач, необходимых для их реализации.
	Владеть: способами оценки профессионального уровня на основе самооценки	<i>Пороговый уровень (обязательный)</i>	Владеть: способами оценки профессионального уровня на основе самооценки
		<i>Повышенный уровень (по отношению к пороговому уровню)</i>	Владеть: способами оценки профессионального уровня на основе самооценки; навыками разработки мероприятий в рамках компетентности для активизации профессионального роста
ПК-1	Знать: методы управления эффективностью, коммуникациями и рисками инвестиционных проектов.	<i>Пороговый уровень (обязательный)</i>	Знать: принципы организации групповой работы для построения эффективного взаимодействия между функциональными участниками инвестиционного проекта; ключевые аспекты эффективности менеджера инвестиционного проекта, основные

			лидерские и коммуникативные навыки.
		<i>Повышенный уровень (по отношению к пороговому уровню)</i>	Знать: принципы организации групповой работы для построения эффективного взаимодействия между функциональными исполнителями инвестиционного проекта; принципы разделения труда в сфере управления, основы формальных и неформальных отношений, этику делового общения и ведения переговоров; ключевые аспекты эффективности менеджера инвестиционного проекта, основные лидерские и коммуникативные навыки; основы теории мотивации, лидерства и власти для управления человеческими ресурсами в области инвестиционного проектирования.
	Уметь: управлять эффективностью, коммуникациями и рисками инвестиционных проектов, а также осуществлять контроль за их реализацией.	<i>Пороговый уровень (обязательный)</i>	Уметь: выстаивать гибкое и тактичное взаимодействие с участниками инвестиционного проекта; влиять на поведение работников в зависимости от организационных изменений, посредством личных лидерских и коммуникативных навыков
		<i>Повышенный уровень (по отношению к пороговому уровню)</i>	Уметь: выстаивать гибкое и тактичное взаимодействие с с участниками инвестиционного проекта; разрешать проблемы и находить альтернативные пути решения конфликтных ситуаций, возникающих в ходе реализации управленческих решений в области инвестиционного проектирования; влиять на поведение работников в зависимости от организационных изменений, посредством личных лидерских и коммуникативных навыков.
	Владеть: навыками реализации инвестиционных проектов с учетом достижения необходимой эффективности, уровня коммуникации и риска.	<i>Пороговый уровень (обязательный)</i>	Владеть: навыками эффективного взаимодействия в командах инвестиционных проектов при решении поставленных целей и задач; методами поиска и оценки управленческих решений
		<i>Повышенный уровень (по отношению к пороговому уровню)</i>	Владеть: навыками эффективного взаимодействия в в командах инвестиционных проектов при решении поставленных целей и задач; способностью к согласованию и соотнесению своих действий с другими, в том числе ко всем видам коммуникаций с ними; методами поиска и оценки управленческих решений; основными теориями мотивации, лидерства и власти для

			решения управленческих задач в области инвестиционного проектирования.
--	--	--	--

4. Компетентностно-ориентированные задания (КОЗ)

Основным средством формирования компетенции УК-6, ПК-3 выступают компетентностно-ориентированные задания:

- упражнения психологического тренинга;
- тесты самодиагностики;
- деловые игры;
- дискуссии.

Данные КОЗ представляют собой комплексные задания, предназначенные для контроля уровня успеваемости и освоения компетенций у студента по всем разделам дисциплины «Личная и профессиональная эффективность».

При формировании заданий были учтены следующие требования:

- мотивирование студента на решение задания как имеющего познавательную, профессиональную, общекультурную и социальную значимость;
- результат и процесс достижения результата должен иметь целью получение нового фактологического или методологического знания, применимость которого в профессиональной и межличностной ситуации студенту будет ясна;
- практическая направленность задания, предполагающая применение уже имеющихся теоретических знаний и практические навыки;
- способ решения КОЗ не является строго определённым, предполагая самостоятельный выбор студентом средств и способов решения;
- любые условия КОЗ могут быть конкретизированы с учётом индивидуальных особенностей студента;
- данные КОЗ не являются исчерпывающими и окончательными, стимулируя студента на самостоятельный поиск дополнительной и уточняющей информации;
- результатом задания является демонстрация определённых знаний, умений, навыков, личностных качеств.

Для текущего контроля применяются собеседования по теме в рамках практического занятия; выполнение и прием (защита) заданий для самостоятельной работы студентов.

Промежуточная аттестация проводится в форме зачета, включающего два вопроса, ответы на которые требуется дать в устной форме.

УК-6 – Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки.

Вопросы для опроса:

1. Лидерство как феномен. История изучения лидерства. Эволюция теорий лидерства.
2. Лидерство и его отличие от менеджмента. Проблема лидерства в современном менеджменте.
3. Культурный контекст лидерства.
4. Составляющие лидерства.
5. Источники власти и стратегии влияния.
6. Когнитивная карта лидерства.
7. Гендерная составляющая лидерства.
8. Стили лидерства. Выбор стиля лидерства.

9. Концепции лидерства.
10. Команды и разделенное лидерство.
11. Заменители лидерства.
12. «Двигатель» лидерства.
13. Лидерство и менеджмент.
14. Функции лидера и руководителя.
15. Теории лидерства.
16. Типы лидеров.
17. Составляющие лидерства.
18. Стили лидерства К. Левина.
19. Континуум лидерского поведения по Танненбауму и Шмидту.
20. Управленческая решетка Блейка-Моутон.
21. Ситуационное лидерство: подход Фидлера.
22. Модель «путь-цель» Р. Хауза и Т. Митчелла.
23. Теория ситуационного лидерства П. Херси и К. Бланшара.

Тесты самодиагностики

1. Методика исследования профессиональной идентичности, МИПИ

Ссылка на онлайн-тест: <https://psytests.org/ident/mipi.html>

Методика исследования профессиональной идентичности (МИПИ) построена на принципах прямого и цепного ассоциативного теста и позволяет определить статус (уровень развития) профессиональной идентичности человека. Идентичность рассматривается как результат активного рефлексивного процесса, отражающий подлинные представления субъекта о себе, собственном, а не навязанном пути развития. Профессиональная идентичность – это объективное и субъективное единство с профессиональной группой, делом, которое обуславливает преемственность профессиональных характеристик (норм, ролей и статусов) личности.

Рефлексия: согласны ли вы с результатами теста? Почему?

2. Тест «Лидер. Менеджер. Эксперт, ЛМЭ»

Ссылка на онлайн-тест: <https://psytests.org/work/lme.html>

Опросник Лидер. Менеджер. Эксперт (ЛМЭ) предназначен для оценки выраженности личностно-профессиональных компетенций, управленческого потенциала (готовности) и его составляющих (лидерской, экспертной, менеджерской).

Рефлексия: согласны ли вы с результатами теста? Почему?

Упражнение психологического тренинга «3 стула – 3 лидера»

Правила упражнения: 3 человека садятся на стулья, остальные стоят толпой напротив. Задача сидящих – любыми средствами убедить как можно больше людей присоединиться к его команде, встать рядом.

Примерная тематика дискуссий:

1. Лидер – быть или не быть?
2. Нужен ли команде лидер?
3. Лидер-интроверт – невозможно?

ПК-3 – Способен управлять эффективностью, коммуникациями и рисками инвестиционных проектов и осуществлять контроль за их реализацией

Вопросы для опроса:

1. Средства самоуправления и саморегуляции личности.
2. Практическое применение инструментов самопознания.
3. Эмоциональная компетентность.
4. Национальные ценности и их влияние на ценности личности.
5. Техники развития лидерского потенциала.
6. Идентификация личных навыков, требующих совершенствования.
7. Практическое применение методик диагностики лидерского потенциала.
8. Достоинства и недостатки опроса как метода диагностики лидерского потенциала.
9. Опыт различных компаний в применении программ развития лидерского потенциала.
10. Общее представление о мотивации. Сущность мотивации.
11. Теории содержания мотивации.
12. Теории процесса мотивации. Изменение мотивации в течение жизни.
13. Власть. Виды и стратегии влияния.
14. Этическое лидерство.
15. Гармоничное лидерство.
16. Сила харизмы. Харизматическое лидерство.
17. Преобразующее лидерство.
18. Ценностное лидерство.
19. Разделенное лидерство.
20. Эмоциональное лидерство.
21. Деструктивное лидерство.
22. Создание имиджа лидера.
23. Символика лидерства.
24. Сравнение мотивационных оснований различных видов лидерства.
25. Мотивация успеха.
26. Концепция развития лидера С. Кови.
27. Факторы успеха в лидерском развитии.
28. Биографии выдающихся лидеров.
29. Эффективное использование времени лидера.
30. Практическое применение инструментов тайм-менеджмента.
31. Техника планирования личного времени лидера.
32. Применение техники делегирования.
33. Самообразование лидера.
34. Управленческие решения лидера.
35. Техники принятия управленческих решений.
36. Причины и признаки возникновения стрессов.
37. Практическое применение стратегий борьбы со стрессами: стратегия создания среды, стратегия предупреждения, стратегия реакции.

Список тестовых заданий:

1. Назовите теорию лидерства, в основе которой лежит идея, что лидер рождается с врожденными необъяснимыми, а для простых людей и непостижимыми, навыками и умениями.
 - а) Теория влияния

- b) Теория личностных качеств
- c) Теория великого человека
- d) Поведенческая теория

2. Какое из качеств, сформулированных Бассом и Стогдилем, не относится к личностной характеристике лидера?

- a) Высокий интеллект
- b) Мотивация власти
- c) Самосознание
- d) Нет верного ответа

3. Перечислите составляющие эмоционального интеллекта в сфере трудовой жизни в соответствии с теорией эмоционального лидерства

- a) Самосознание, самоконтроль, мотивация, эмпатия, социальные навыки
- b) Самосознание, харизма, мотивация, чувственность, социальные навыки
- c) Психологическая ловкость и творчество, самоконтроль, познание, социальные навыки
- d) Эмоциональная устойчивость, мотивация, эмпатия, самосознание, социальные навыки

4. Назовите теорию, основывающуюся на том убеждении, что лидер налаживает с каждым

из подчиненных или членов группы уникальные отношения, определяющие стиль поведения лидера с отдельным человеком и реакцию этого человека на лидера.

- a) Демократическое лидерство
- b) Индивидуализированное лидерство
- c) Авторитарное лидерство
- d) Ситуационное лидерство

5. Перечислите навыки ситуационного лидера

- a) Диагностика, гибкость и партнерство
- b) Делегирование, поддержка и указание
- c) Наставничество, диагностика и поддержка
- d) Партнерство, наставничество и гибкость

6. Человек, который ведет других за собой, задает направление и темп движения, заряжает энергией, воодушевляет, показывает пример, привлекает к себе людей, нацелен на преобразование и развитие – это:

- a) менеджер
- b) лидер
- c) руководитель
- d) управленец

7. Сформулировать свое понимание собственной личности в упорядоченной и легко

обозримой форме можно с помощью инструмента, который называется ...

- a) Окно «Джохари»
- b) Континуум лидерского поведения
- c) «Управленческая решетка»
- d) Передаваемая точка зрения

Тест самодиагностики

Опросник мотивационных источников, MSI

Ссылка на онлайн-тест: <https://psytests.org/emvol/msinv.html>

Опросник мотивационных источников (Motivation Sources Inventory, MSI) выявляет основные источники индивидуальной мотивации в плоскости взаимоотношений «человек – организация».

Рефлексия: согласны ли вы с результатами теста? Почему?

Упражнение психологического тренинга «Махнемся?».

Ресурсы: 4 типа предметов, по несколько штук для каждого участника. Записки с заданиями для группы.

Ход упражнения. Каждый игрок получает два-три предмета. Эти предметы в течение упражнения он должен будет обменять на какие-то другие. Правила обмена команды обнаружат в листе с заданиями. Рассказывать о полученных заданиях участникам других команд категорически запрещено! Нужно добиться своих целей: произвести обмен всех имеющихся предметов на другие за отведенное ведущим время – не раскрывая секретной инструкции! В начале игры даем командам 2 минуты, чтобы обсудить возможную стратегию и тактику действий, а затем – вперед!

Карточки с заданиями:

Ваша группа может обмениваться, только выведя партнера по обмену за пределы аудитории.

Ваша группа может обмениваться только на предметы белого цвета.

Ваша группа может обмениваться предметами только из положения сидя («Вы можете обменять свой предмет на предмет любого участника при условии, что в процессе обмена Вы сидите на стуле»).

В вашей группе идет подстройка по росту («Вы можете обменять любой имеющийся у вас предмет, если ваш партнер по обмену значительно ниже/выше вас»).

Обсуждение: Что вам удалось придумать и успешно использовать в процессе взаимообмена? Какие законы влияния на собеседника, партнера вы отметили в данном упражнении? Что было особенно легко/трудно? Можете ли вы определить скрытый мотив, которым руководствовался ваш коллега из другой группы? Попробуйте определить его «секретное задание».

Деловая игра «Эффективное взаимодействие для реализации персональных целей»

Цель игры: приобрести опыт поиска совпадающих интересов, умения анализировать интересы различающиеся.

Ведущий предлагает участникам разделиться на три группы, например, учителя – родители – ученики, или преподаватели – студенты – заместитель декана, или родители невесты – родители жениха – друзья молодых и т.п. Каждая из групп получает задание подготовиться к переговорам по вопросу, например, организации выпускного бала, или выезда на сельскохозяйственные работы, или проведения свадьбы и т.п. Когда подготовительная работа завершена, ведущий раздает участникам карточки с индивидуальными заданиями, предупреждая, что их нельзя обнародовать до конца игры. Необходимо обеспечить видеозапись.

Содержание текстов в карточках:

«Твоя задача: прояснить точку зрения говорящего, чтобы лучше его понять» (2 шт.).

«Твоя задача: выделить проблему и возвращать ход обсуждения к ней» (2 шт.).

«Твоя задача: в любой ситуации стараться захватить инициативу в разговоре» (1 шт.).

«Твоя задача: найти общее в точках зрения сторон и показывать это общее всем участникам переговоров» (2 шт.).

«Твоя задача: уводить разговор в сторону от обсуждаемой проблемы» (1 шт.).

«Твоя задача: фиксировать промежуточные договоренности и предъявлять их сторонам переговоров как общее достижение» (1 шт.).

«Твоя задача: подчеркивать общие интересы сторон в переговорах» (1 шт.).

«Твоя задача: выбрать необычный для тебя стиль общения и придерживаться его» (2 шт.).

«Твоя задача: внимательно слушать говорящего и повторять или перефразировать его главную мысль своими словами так, как она понята тобой» (1 шт.).

Обсуждение: просматривая видеозапись, участники анализируют всевозможные формы общения, пытаются выявить «секретные задания», отвечают на вопросы: Что помогало или, напротив, мешало достигнуть договоренности? Какова психологическая удовлетворенность участников ходом переговоров? Какие приемы использовали участники переговоров, выполняя свои «секретные задания»?

Деловая игра «Создание индивидуального карьерно-жизненного плана»

Разогрев мышления: САМОВИДЕНИЕ и САМОПРЕЗЕНТАЦИЯ

Список вопросов, которые помогут определиться с собственным образом:

- В чем моя индивидуальность? Для чего я пришел в этот мир?
- За что я выступаю? Во что верю?
- Какие ценности и принципы мне близки, священны для меня, играют в моей жизни основную роль?
- Какие из этих моих ценностей могут противоречить друг другу?
- Каково мое нынешнее положение?
- Куда, к чему я хочу прийти?
- О каком будущем я мечтаю?
- Что мешает этому будущему стать реальностью?
- Какие недостатки моего характера не позволяют мне преодолеть эти препятствия?
- Что бы мне хотелось изменить в своей жизни?
- Что делает и сделало бы меня счастливым?

СОЗДАНИЕ ИНДИВИДУАЛЬНОГО КАРЬЕРНОГО ПЛАНА

Откройте презентацию Powerpoint или аналогичную программу. Создайте и заполните ряд слайдов.

1. ТИТУЛЬНЫЙ слайд: «Мой личный карьерный план»

Он должен отражать вашу личность. Из обязательного: нужно указать ФИО, и ДАТУ СОЗДАНИЯ.

2. Слайд ЦЕННОСТИ

Именно ценности должны определять вашу карьеру – иначе вы рискуете прийти к результату, которому не будете рады. Выберите и составьте ранжированный список из 5-7 ценностей, которые вам по-настоящему близки:

- активная деятельная жизнь (полнота и эмоциональная насыщенность жизни);
- жизненная мудрость (зрелость суждений и здравый смысл, достижение которых возможно только с получением жизненного опыта);
- здоровье (физическое и ментальное);
- интересная работа;
- красота природы и искусства (переживание прекрасного в природе и в искусстве);
- любовь (духовная и физическая близость с любимым человеком);
- материально обеспеченная жизнь (отсутствие материальных затруднений);

- наличие хороших и верных друзей
- общественное признание (уважение окружающих, коллектива, товарищей по работе)
- познание (возможность расширения своего образования, кругозора, общей культуры, интеллектуальное развитие)
- продуктивная жизнь (максимально полное использование своих возможностей, сил и способностей)
- развитие (работа над собой, постоянное физическое и духовное совершенствование);
- развлечения (приятное, необременительное времяпрепровождение, отсутствие обязанностей)
- свобода (самостоятельность, независимость в суждениях поступках)
- счастливая семейная жизнь
- счастье других (благополучие, развитие и совершенствование других людей, всего народа, человечества в целом)
- творчество (возможность творческой деятельности)
- уверенность в себе (внутренняя гармония, свобода от внутренних противоречий, сомнений).

Если вы считаете, что среди перечисленных ценностей каких-то не хватает, можете дополнить список. Определение ваших главных ценностей – важнейший этап, определяющий весь последующий карьерный план. Работа с ценностями не терпит суеты и результата «на отвали / и так сойдет». Найдите возможность уделить некоторое время анализу вашей жизни и ценностей. Обратите внимание, что ваши ценности всегда определяют ваши действия. Постарайтесь для самого себя коротко прокомментировать каждую ценность, чтоб было понятно, как именно вы понимаете каждую из них.

3. Слайд КТО Я? ГДЕ Я СЕЙЧАС?

Опишите ваше представление о себе, ответив на вопрос: «Кто я?» столько раз, сколько сможете. Оптимально от 10 до 20 раз. Далее опишите, какую работу вы выполняете, какую должность занимаете, что чувствуете и думаете в связи с этим.

4. Слайд ЧТО ДЕЛАЕТ МЕНЯ МНОЙ? ЧТО Я УМЕЮ?

Данный слайд посвящен вашей индивидуальности. Опишите, пожалуйста, ваши особенности, ваши отличия, ваши навыки и способности. Не старайтесь сравнивать свои успехи с успехами других людей – если считаете, что хорошо говорите по-английски или готовите вкуснейшую яблочную шарлотку, так и напишите¹. Описанные **отличия** помогут вам эффективно позиционироваться и четко осознать свою индивидуальность.

5. Слайд ЛИЧНЫЕ КАЧЕСТВА, КОТОРЫЕ ПОМОГАЮТ МНЕ ДОБИВАТЬСЯ УСПЕХА

На данном слайде постарайтесь отразить свои качества, которые помогают вам добиваться успехов в деятельности. Осознав свои сильные качества и описав их, вы сможете активнее опираться на них и применять в любой ситуации. Именно ваши сильные стороны следует усиливать и в будущем.

6. Слайд МОЯ МИССИЯ

Описание Миссии – наиболее сложная часть работы над индивидуальным карьерным планом. Осознание миссии возможно с накоплением определенного опыта. Миссия должна определять ваши карьерные цели. Ваше заявление о миссии должно отражать вашу жизненную философию, показывая, для чего вы пришли в этот мир, чего хотите добиться и каковы ваши самые сокровенные желания. Миссия отличается от цели принципиально – миссия неизмерима, чаще всего в миссии описывается причастность к определенным глобальным мировым процессам, миссия в течение жизни недостижима (в отличие от целей).

7. Слайд Я ЧЕРЕЗ 5 ЛЕТ

¹ Используйте позитивные формулировки:

~~неплохо говорю по-английски~~ → хорошо говорю по-английски.

А теперь попробуйте окунуться в свои фантазии и представьте себя в будущем. Какой вы через пять лет, чем вы занимаетесь? Чем наполнена жизнь? Что теперь приносит вам удовольствие и дает ощущение качества жизни? Важно описывать свое видение будущего, повествуя о событиях, как о состоявшихся.

8. Слайд Я В 80 ЛЕТ

Повторите то, что делали для предыдущего слайда, только загляните в будущее, когда вам исполнится 80 лет. Да-да, планируйте дожить!

9. Слайд ЛИЧНЫЕ КЛЮЧЕВЫЕ РОЛИ

Планируя карьеру, важно понимать, в каких социальных (родитель, путешественник, волонтер, друг, супруг, креативщик, гражданин, писатель, исследователь и миллионы др. вариантов) и профессиональных (эксперт, коллега, руководитель, учитель, профессионал, специалист в области..., исполнитель, организатор, предприниматель, партнер и миллионы др. вариантов) ролях вы можете выступать.

Особенно этот блок важен для людей, строящих или планирующих строить *разнонаправленную* карьеру. Даже если вы не считаете, что строите именно разнонаправленную карьеру, четко и конкретно распишите, в каких ключевых ролях вы чаще взаимодействуете или хотели бы взаимодействовать с окружающими. Ключевые роли можно условно разделить на «активированные» (уже активно использующиеся) и «не активированные» (которые будут активно использоваться в будущем) и сделать соответствующие пометки рядом с текстом. Описывая свои ключевые роли, особо отметьте, что вы вкладываете в деятельность в каждой из ролей, что ведет вами, а также что это дает тем, с кем вы взаимодействуете с позиции этих ролей.

10. Слайд МОИ ЦЕЛИ

На основе предыдущих аналитических рассуждений, раздумий, самооценок максимально заполните таблицу. Дополните её какими угодно кажущимися лично вам важными столбцами и строками. Помните, что цели – это всегда отражение ценностей. Их может быть больше или меньше, чем ваших главных ценностей, но содержательно цели всегда должны соответствовать ценностям.

Цель	Воплощение в профессии, способы	Воплощение в жизни, способы	Этапы и сроки реализации	Планируемый результат
1.				
2.				
...				

11. Слайд ПРОФИЛЬ КОМПЕТЕНЦИЙ

Компетенции – это умения и навыки, которые видны и очевидны в поведении (в отличие от знаний). *Например, прочитав книгу о психологии общения, вы станете обладать определенными знаниями, но не будете иметь компетенций в этой области: коммуникативной гибкости, продуктивности и т.п.* А вот потренировав свои знания на практике или сходяв на специализированный тренинг, вы обретаете компетенции, которыми можете пользоваться в реальном мире и поведении.

Профиль компетенций – это диаграмма, в которой вы отражаете ДВА уровня развития каждой из имеющихся у вас компетенций:

- **реальный** (который показывает, на каком уровне развита та или иная ваша компетенция);
- **желаемый** (который необходим для максимально быстрого достижения главных долгосрочных целей).

Поэтому:

- 1) составьте список важных для вас и реализации вами ваших ценностей компетенций, умений, навыков, способностей.

- 2) сами оцените степень их развития.
- 3) попросите ваших знакомых, коллег, вашего начальника дать оценку Вас согласно этому списку компетенций (пусть это будут несколько заполненных Независимыми Экспертами бланков).
- 4) следующий важный шаг в работе с профилем компетенций – определить для себя «желаемый» уровень развитости компетенций. Не стремитесь ставить себе планку по максимуму. Все компетенции развить до предела не только практически нереально, но и нецелесообразно. Следует развивать именно те компетенции, которые помогут вам максимально быстро достичь не краткосрочных, а долгосрочных целей.

12. Слайд МОИ ЗОНЫ РОСТА

Эту таблицу заполняйте по мере возникновения идей и тогда, когда чувствуете прилив вдохновения и творчества. Например, сделайте это на старой доброй вечеринке вместе с вашими надежными друзьями.

Моя зона роста	Согласуется с моей глобальной целью	Как, с помощью чего я этого достигну?	Когда я этого достигну?	Где, когда и с кем мы будем праздновать по случаю достижения мною моей зоны роста?

Дополнительно:

13. Слайд ПЛАН МОЕГО ОТДЫХА

Заполняется в свободной форме, согласуется с текущим расписанием дел.

Примерная тематика дискуссий:

1. «Фишки» аутоэффективности – работают ли стикеры?
2. «Фишки» аутоэффективности – работает ли аффирмация?
3. Аутоэффективность – самообман?

ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ ВОПРОСОВ К ЗАЧЕТУ по дисциплине «Личная и профессиональная эффективность»

1. Охарактеризуйте «правильные» и «неправильные» цели. В чем их отличие.
2. Что такое личная эффективность, приведите пример эффективного человека. Какие личностные характеристики лежат в основе его эффективности.
3. Расскажите о логических уровнях профессиональной эффективности.
4. Как вы понимаете высказывание: «Проблему, появившуюся на каком-либо уровне, нельзя решить с этого уровня»?
5. Дайте характеристику вашим личностным ресурсам, обеспечивающим личную эффективность. Что ограничивает вашу личную эффективность?

6. Дайте характеристику вашим личностным ресурсам, обеспечивающим профессиональную эффективность. Что ограничивает вашу профессиональную эффективность?

7. Расскажите об одной из известных вам стратегий анализа времени (тайм-менеджмента).

8. Расскажите о временной перспективе личности. Охарактеризуйте вашу временную перспективу.

9. Что такое организованность и какую роль в личной эффективности она играет? Что нового о собственной организованности вы узнали?

10. Дайте характеристику мотивационным компонентам эффективности. Мотивация движения к... и мотивация движения от.....

11. Этапы достижения целей. Характеристики качественного и творческого плана.

12. Язык как индикатор мотивов. Тоны голоса и их роль в коммуникационных процессах.

13. Ценности и убеждения как факторы эффективности. Самоограничивающие убеждения.

14. Приведите пример ваших личных достижений. Работа с «колесом личной эффективности».

5. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Текущий контроль предполагает выполнение заданий: в форме самостоятельной подготовки к деловой игре и решению кейсов на семинарских занятиях.

5.1. Критерии оценивания сформированности компетенции

№ п/п	Код контролируемой компетенции и (или ее части)	Контролируемые дидактические единицы (разделы, темы) дисциплины	Форма контроля	Наименование оценочного средства	Оценка уровня сформированности компетенции*
1	УК-6	Темы 1-6	Опрос	Основные понятия темы (1 балл за занятие)	Пороговый уровень сформированности компетенции – 0,5 балла Повышенный уровень сформированности компетенции – 1 балл
			Тесты самодиагностики (Темы 1, 2)	Ссылки на онлайн-тесты (2 балла за участие и рефлексия)	
			Упражнение психологического тренинга (Тема 1)	Описание упражнения (4 балла за активное участие)	

			<i>Дискуссия (Тема 2)</i>	Тематика дискуссий (3 балла за активное участие)	
2	ПК-3	Темы 1-6	<i>Опрос</i>	Основные понятия темы (1 балл за занятие)	Пороговый уровень сформированно- сти компетенции – 0,5 балла Повышенный уровень сформированно- сти компетенции – 1 балл
			<i>Тестирование</i>	Список вопросов (1 балл за тест)	
			<i>Тесты самодиагностики (Темы 1, 2)</i>	Ссылки на онлайн-тесты (2 балла за участие и рефлексию)	
			<i>Упражнение психологическо го тренинга (Темы 3, 4)</i>	Описание упражнения (4 балла за активное участие)	
			<i>Дискуссия (Темы 3, 5)</i>	Тематика дискуссий (3 балла за активное участие)	
			<i>Деловая игра (Темы 2, 5, 6)</i>	Описание игры (5 баллов за активное участие)	

5.2. Оценивание сформированности компетенций по видам деятельности

Вид деятельности	УК-6	ПК-3	итого
	(приведены максимальные результаты)		
Опрос по основным понятиям тем	3	4	7
Тестирование		1	1
Тесты самодиагностики	4	2	6
Упражнение психологического тренинга	4	8	12
Дискуссия	3	6	9
Деловая игра		15	15
ИТОГО			50
Зачет			≤ 10
Сумма			≤ 60

Итоговая оценка студента по дисциплине суммирует набранные в течение семестра баллы за работу на практических занятиях, выполнение СР, и баллы, полученные за ответы на зачете (не более 10 баллов).

5.3. Шкала оценивания ответов на зачете

Параметр оценивания	«Не зачтено»	«Зачтено»
1. знание основных понятий и терминологии	Незнание основных понятий, неумение правильно	Знание всех основных понятий, умение правильно

темы	использовать терминологии	использовать терминологию.
2. знание ключевого содержания темы	Незнание содержания темы, либо знание некоторых положений темы, не корректное видение структуры содержания, нелогичное изложение.	Знание большинства основных понятий, умение в большинстве случаев правильно использовать терминологию.
3. умение привести примеры (смоделировать ситуации) и аргументированно объяснить	Неумение привести примеры, либо примеры некорректны, объяснение слабо аргументировано.	Примеры приведены корректно, терминология использована правильно, объяснение достаточно аргументировано.

Зачет по дисциплине «Личная и профессиональная эффективность» проходит в устной форме и предполагает подготовку по вопросам. Зачет включает два вопроса, которые студент должен подготовить и устно изложить. Ответ на каждый из двух вопросов оценивается до 5 баллов (максимальный балл за зачет – 10).

Учитываются следующие параметры:

- знание основных понятий и терминологии темы;
- знание ключевого содержания темы;
- умение привести примеры (смоделировать ситуации) и аргументированно объяснить.

5.2.3. Шкала оценивания суммарного результата работы в семестре и зачета

Итоговая оценка	Баллы за работу в семестре и зачет
Зачтено	45-60
Не зачтено	Менее 45