

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Бианкина Алена Олеговна
Должность: Ректор
Дата подписания: 15.03.2026 18:49:34
Уникальный программный ключ:
b2aeadef209e4ec32d89f812db7eed614bb00b0c

Автономная некоммерческая организация высшего образования
Институт социальных наук»

Департамент Экономики, управления, менеджмента и бизнес-информатики

ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА

по учебной дисциплине Б1.О.ДВ.01.01 ЭФФЕКТИВНОЕ
САМОРАЗВИТИЕ И КАРЬЕРНЫЙ РОСТ

Направление подготовки 38.04.01 Экономика

Направленность (профиль) программы Финансовый анализ и оценка
инвестиционных решений.

Уровень высшего образования Магистратура

Год начала подготовки 2024

Тула – 2024 г.

ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА

по дисциплине Эффективное саморазвитие и карьерный рост

ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ С УКАЗАНИЕМ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ И ЭТАПОВ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Формируемые компетенции (код и наименование компетенции)	Индикаторы достижения компетенций (код и наименование индикатора)	Результаты обучения (знания, умения)	Наименование контролируемых разделов и тем
УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1 - Понимает и знает особенности формирования эффективной команды	УК-3.1. 3-1. Знает основные модели командообразования и факторы, влияющие на эффективность командной работы	Тема 2. Понятие, виды и стадии карьеры персонала
		УК-3.1. 3-2. Знает основные современные технологии организации деятельности команд, в том числе - виртуальных	Тема 5. Эффективное командообразование
		УК-3.1. У-1. Умеет определять роль каждого участника команды	
		УК-3.1. У-2. Умеет ставить перед каждым участником команды четко сформулированную задачу с учетом его роли	
		УК-3.1. У-3. Умеет выбирать методы организации работы команды с учетом специфики поставленной цели, временных и прочих ограничений	
		УК-3.1. У-4. Умеет составлять планы и графики основных шагов по достижению поставленной перед командой цели и оценивать необходимые временные, информационные и другие ресурсы	
	УК-3.2 - Демонстрирует поведение эффективного организатора и координатора командного взаимодействия	УК-3.2. 3-1. Знает основные методы анализа взаимодействия в команде	Тема 2. Понятие, виды и стадии карьеры персонала
		УК-3.2. 3-2. Знает основные современные технологии коммуникации различного типа	Тема 5. Эффективное командообразование
		УК-3.2. 3-3. Знает принципы предоставления обратной связи	
		УК-3.2. У-1. Умеет поддерживать в команде	

		<p>атмосферу сотрудничества и достижения цели, показывая ценность вклада каждого участника</p> <p>УК-3.2. У-2. Умеет предоставлять эффективную обратную связь участникам команды по промежуточным и конечным результатам работы</p> <p>УК-3.2. У-3. Умеет выявлять конфликты, возникающие в процессе командной работы, и конструктивно управлять ими</p> <p>УК-3.2. У-4. Умеет использовать различные типы коммуникации для обеспечения эффективного взаимодействия участников команды, в том числе - виртуальной</p>	
УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	УК-6.1 Определяет стимулы, мотивы и приоритеты собственной профессиональной деятельности и цели карьерного роста	УК-6.1. З-1. Знает основные принципы мотивации и стимулирования карьерного развития	<p>Тема 1. Сущность, содержание курса. Целеполагание в системе эффективного саморазвития.</p> <p>Тема 2. Понятие, виды и стадии карьеры персонала.</p> <p>Тема 3. Поиск работы и эффективное трудоустройство.</p> <p>Тема 4. Планирование работы, рабочая нагрузка и эффективная самомотивация.</p>
		УК-6.1. З-1. Знает способы самооценки и самоопределения	
		УК-6.1. У-1. Умеет оценить возможности реализации собственных профессиональных целей и расставить приоритеты	
	УК 6.2 Проводит рефлексию своей деятельности и разрабатывает способы ее совершенствования	УК 6.2. У-1. Умеет провести анализ результатов своей социальной и профессиональной деятельности	УК 6.2. У-1. Умеет провести анализ результатов своей социальной и профессиональной деятельности
УК 6.2. У-2. Умеет корректировать планы личного и профессионального развития			

МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИЕ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

Перечень учебных заданий на аудиторных занятиях

Вопросы для опроса
по теме 1. Сущность, содержание курса. Целеполагание в системе эффективного саморазвития.

Индикаторы достижения: УК-6.1, УК-6.2

1. Понятие, объект, предмет эффективного саморазвития, его связь с другими науками.
2. Развитие представлений об эффективном саморазвитии.
3. Основная цель и функции саморазвития.
4. Личность человека как самоорганизующаяся система. Детерминанты развития личности
5. Когнитивная сфера личности и методы ее изучения и оценки.
6. Сфера личностных свойств и качеств человека, их значение в рамках самоменеджмента специалиста. Методики их изучения и оценки.
7. Социальная сфера личности. Понятие социального интеллекта, способы его оценки.
8. Значение процесса жизненного целеполагания для гармоничного саморазвития личности
9. Потенциальные ошибки в процессе эффективного жизненного целеполагания.
10. Технология формулировки жизненных целей в рамках персонального менеджмента

Критерии оценки (в баллах):

- 4 балла выставляется обучающемуся при правильном, полном и логично построенном ответе; умении оперировать специальными терминами; умении приводить примеры и обосновано отстаивать свою позицию, если обучающийся знает верно и в полном объеме основные принципы мотивации и стимулирования карьерного развития, способы самооценки и самоопределения, умеет верно и в полном объеме оценить возможности реализации собственных профессиональных целей и расставить приоритеты, провести анализ результатов своей социальной и профессиональной деятельности, корректировать планы личного и профессионального развития; уровень освоения компетенций соответствует продвинутому уровню;

- 3 балла выставляется обучающемуся при правильном, полном и логично построенном ответе с несущественными ошибками, если обучающийся знает с незначительными замечаниями основные принципы мотивации и стимулирования карьерного развития, способы самооценки и самоопределения, умеет с незначительными замечаниями оценить возможности реализации собственных профессиональных целей и расставить приоритеты, провести анализ результатов своей социальной и профессиональной деятельности, корректировать планы личного и профессионального развития; уровень освоения компетенций соответствует повышенному уровню;

- 2 балла выставляется обучающемуся при наличии ответа, в котором имеются негрубые ошибки или неточности; делаются не вполне законченные выводы или обобщения, если обучающийся знает на базовом уровне, с ошибками основные принципы мотивации и стимулирования карьерного развития, способы самооценки и самоопределения, умеет на базовом уровне, с ошибками оценить возможности реализации собственных профессиональных целей и расставить приоритеты, провести анализ результатов своей социальной и профессиональной деятельности, корректировать планы личного и профессионального развития; уровень освоения компетенций соответствует базовому уровню;

- 0 баллов выставляется обучающемуся при ответе на вопрос с грубыми ошибками, неумении оперировать специальной терминологией, неумении приводить примеры практического использования научных знаний, если обучающийся не знает на базовом уровне основные принципы мотивации и стимулирования карьерного развития, способы самооценки и самоопределения, не умеет на базовом уровне оценить возможности реализации собственных профессиональных целей и расставить приоритеты, провести анализ результатов своей

социальной и профессиональной деятельности, корректировать планы личного и профессионального развития.

Вопросы для опроса
по теме 5. Эффективное командообразование.

Индикаторы достижения: УК-3.1, УК-3.2

1. В чем вы видите различие между рабочими группами и командами?
2. Назовите принципы построения команд.
3. Каковы характерные черты самоуправляемых команд?
4. Какие командные роли Вам известны?
5. Перечислите и охарактеризуйте этапы построения команды.

Критерии оценки (в баллах):

- 4 балла выставляется обучающемуся при правильном, полном и логично построенном ответе; умении оперировать специальными терминами; умении приводить примеры и обосновано отстаивать свою позицию, если обучающийся знает верно и в полном объеме основные модели командообразования и факторы, влияющие на эффективность командной работы, основные модели командообразования и факторы, влияющие на эффективность командной работы, основные современные технологии организации деятельности команд, в том числе – виртуальных, основные методы анализа взаимодействия в команде, основные современные технологии коммуникации различного типа, принципы предоставления обратной связи, умеет верно и в полном объеме определять роль каждого участника команды, ставить перед каждым участником команды четко сформулированную задачу с учетом его роли, выбирать методы организации работы команды с учетом специфики поставленной цели, временных и прочих ограничений, составлять планы и графики основных шагов по достижению поставленной перед командой цели и оценивать необходимые временные, информационные и другие ресурсы, поддерживать в команде атмосферу сотрудничества и достижения цели, показывая ценность вклада каждого участника, предоставлять эффективную обратную связь участникам команды по промежуточным и конечным результатам работы, выявлять конфликты, возникающие в процессе командной работы, и конструктивно управлять ими, использовать различные типы коммуникации для обеспечения эффективного взаимодействия участников команды, в том числе - виртуальной; уровень освоения компетенций соответствует продвинутому уровню;

- 3 балла выставляется обучающемуся при правильном, полном и логично построенном ответе с несущественными ошибками, если обучающийся знает с незначительными замечаниями основные модели командообразования и факторы, влияющие на эффективность командной работы, основные модели командообразования и факторы, влияющие на эффективность командной работы, основные современные технологии организации деятельности команд, в том числе – виртуальных, основные методы анализа взаимодействия в команде, основные современные технологии коммуникации различного типа, принципы предоставления обратной связи, умеет с незначительными замечаниями определять роль каждого участника команды, ставить перед каждым участником команды четко сформулированную задачу с учетом его роли, выбирать методы организации работы команды с учетом специфики поставленной цели, временных и прочих ограничений, составлять планы и графики основных шагов по достижению поставленной перед командой цели и оценивать необходимые временные, информационные и другие ресурсы, поддерживать в команде атмосферу сотрудничества и достижения цели, показывая ценность вклада каждого участника, предоставлять эффективную обратную связь участникам команды по промежуточным и конечным результатам работы, выявлять конфликты, возникающие в процессе командной работы, и конструктивно управлять ими, использовать различные типы коммуникации для обеспечения эффективного взаимодействия участников команды, в том числе - виртуальной; уровень освоения компетенций соответствует повышенному уровню;

- 2 балла выставляется обучающемуся при наличии ответа, в котором имеются негрубые ошибки или неточности; делаются не вполне законченные выводы или обобщения, если обучающийся знает на базовом уровне, с ошибками основные модели командообразования и факторы, влияющие на эффективность командной работы, основные модели командообразования и факторы, влияющие на эффективность командной работы, основные современные технологии организации деятельности команд, в том числе – виртуальных, основные методы анализа взаимодействия в команде, основные современные технологии коммуникации различного типа, принципы предоставления обратной связи, умеет на базовом уровне, с ошибками определять роль каждого участника команды, ставить перед каждым участником команды четко сформулированную задачу с учетом его роли, выбирать методы организации работы команды с учетом специфики поставленной цели, временных и прочих ограничений, составлять планы и графики основных шагов по достижению поставленной перед командой цели и оценивать необходимые временные, информационные и другие ресурсы, поддерживать в команде атмосферу сотрудничества и достижения цели, показывая ценность вклада каждого участника, предоставлять эффективную обратную связь участникам команды по промежуточным и конечным результатам работы, выявлять конфликты, возникающие в процессе командной работы, и конструктивно управлять ими, использовать различные типы коммуникации для обеспечения эффективного взаимодействия участников команды, в том числе - виртуальной; уровень освоения компетенций соответствует базовому уровню;

- 0 баллов выставляется обучающемуся при ответе на вопрос с грубыми ошибками, неумении оперировать специальной терминологией, неумении приводить примеры практического использования научных знаний, если обучающийся не знает на базовом уровне основные модели командообразования и факторы, влияющие на эффективность командной работы, основные модели командообразования и факторы, влияющие на эффективность командной работы, основные современные технологии организации деятельности команд, в том числе – виртуальных, основные методы анализа взаимодействия в команде, основные современные технологии коммуникации различного типа, принципы предоставления обратной связи, не умеет на базовом уровне определять роль каждого участника команды, ставить перед каждым участником команды четко сформулированную задачу с учетом его роли, выбирать методы организации работы команды с учетом специфики поставленной цели, временных и прочих ограничений, составлять планы и графики основных шагов по достижению поставленной перед командой цели и оценивать необходимые временные, информационные и другие ресурсы, поддерживать в команде атмосферу сотрудничества и достижения цели, показывая ценность вклада каждого участника, предоставлять эффективную обратную связь участникам команды по промежуточным и конечным результатам работы, выявлять конфликты, возникающие в процессе командной работы, и конструктивно управлять ими, использовать различные типы коммуникации для обеспечения эффективного взаимодействия участников команды, в том числе - виртуальной.

Вопросы для групповой дискуссии

по теме 2. Понятие, виды и стадии карьеры персонала.

Индикаторы достижения: УК-3.1, УК-3.2, УК-6.1, УК-6.2

1. Должен ли работодатель тратить средства на развитие персонала?
2. Какова роль ротации в развитии персонала?
3. Должен ли руководитель уметь обучать своих подчиненных?
4. Должен ли руководитель нести ответственность за повышение квалификации персонала?
5. Следует ли планировать карьеру персонала в организации?

Критерии оценки (в баллах):

- 4 балла выставляется обучающемуся при правильном, полном и логично построенном ответе; умении оперировать специальными терминами; умении приводить примеры и обосновано отстаивать свою позицию, если обучающийся знает верно и в полном объеме основные модели командообразования и факторы, влияющие на эффективность командной работы, основные модели командообразования и факторы, влияющие на эффективность командной работы, основные современные технологии организации деятельности команд, в том числе – виртуальных, основные методы анализа взаимодействия в команде, основные современные технологии коммуникации различного типа, принципы предоставления обратной связи, основные принципы мотивации и стимулирования карьерного развития, способы самооценки и самоопределения, умеет верно и в полном объеме определять роль каждого участника команды, ставить перед каждым участником команды четко сформулированную задачу с учетом его роли, выбирать методы организации работы команды с учетом специфики поставленной цели, временных и прочих ограничений, составлять планы и графики основных шагов по достижению поставленной перед командой цели и оценивать необходимые временные, информационные и другие ресурсы, поддерживать в команде атмосферу сотрудничества и достижения цели, показывая ценность вклада каждого участника, предоставлять эффективную обратную связь участникам команды по промежуточным и конечным результатам работы, выявлять конфликты, возникающие в процессе командной работы, и конструктивно управлять ими, использовать различные типы коммуникации для обеспечения эффективного взаимодействия участников команды, в том числе – виртуальной, оценить возможности реализации собственных профессиональных целей и расставить приоритеты, провести анализ результатов своей социальной и профессиональной деятельности, корректировать планы личного и профессионального развития; уровень освоения компетенций соответствует продвинутому уровню;

- 3 балла выставляется обучающемуся при правильном, полном и логично построенном ответе с несущественными ошибками, если обучающийся знает с незначительными замечаниями основные модели командообразования и факторы, влияющие на эффективность командной работы, основные модели командообразования и факторы, влияющие на эффективность командной работы, основные современные технологии организации деятельности команд, в том числе – виртуальных, основные методы анализа взаимодействия в команде, основные современные технологии коммуникации различного типа, принципы предоставления обратной связи, основные принципы мотивации и стимулирования карьерного развития, способы самооценки и самоопределения, умеет с незначительными замечаниями определять роль каждого участника команды, ставить перед каждым участником команды четко сформулированную задачу с учетом его роли, выбирать методы организации работы команды с учетом специфики поставленной цели, временных и прочих ограничений, составлять планы и графики основных шагов по достижению поставленной перед командой цели и оценивать необходимые временные, информационные и другие ресурсы, поддерживать в команде атмосферу сотрудничества и достижения цели, показывая ценность вклада каждого участника, предоставлять эффективную обратную связь участникам команды по промежуточным и конечным результатам работы, выявлять конфликты, возникающие в процессе командной работы, и конструктивно управлять ими, использовать различные типы коммуникации для обеспечения эффективного взаимодействия участников команды, в том числе – виртуальной, оценить возможности реализации собственных профессиональных целей и расставить приоритеты, провести анализ результатов своей социальной и профессиональной деятельности, корректировать планы личного и профессионального развития; уровень освоения компетенций соответствует повышенному уровню;

- 2 балла выставляется обучающемуся при наличии ответа, в котором имеются негрубые ошибки или неточности; делаются не вполне законченные выводы или обобщения, если

обучающийся знает на базовом уровне, с ошибками основные модели командообразования и факторы, влияющие на эффективность командной работы, основные модели командообразования и факторы, влияющие на эффективность командной работы, основные современные технологии организации деятельности команд, в том числе – виртуальных, основные методы анализа взаимодействия в команде, основные современные технологии коммуникации различного типа, принципы предоставления обратной связи, основные принципы мотивации и стимулирования карьерного развития, способы самооценки и самоопределения, умеет на базовом уровне, с ошибками определять роль каждого участника команды, ставить перед каждым участником команды четко сформулированную задачу с учетом его роли, выбирать методы организации работы команды с учетом специфики поставленной цели, временных и прочих ограничений, составлять планы и графики основных шагов по достижению поставленной перед командой цели и оценивать необходимые временные, информационные и другие ресурсы, поддерживать в команде атмосферу сотрудничества и достижения цели, показывая ценность вклада каждого участника, предоставлять эффективную обратную связь участникам команды по промежуточным и конечным результатам работы, выявлять конфликты, возникающие в процессе командной работы, и конструктивно управлять ими, использовать различные типы коммуникации для обеспечения эффективного взаимодействия участников команды, в том числе – виртуальной, оценить возможности реализации собственных профессиональных целей и расставить приоритеты, провести анализ результатов своей социальной и профессиональной деятельности, корректировать планы личного и профессионального развития; уровень освоения компетенций соответствует базовому уровню;

- 0 баллов выставляется обучающемуся при ответе на вопрос с грубыми ошибками, неумении оперировать специальной терминологией, неумении приводить примеры практического использования научных знаний, если обучающийся не знает на базовом уровне основные модели командообразования и факторы, влияющие на эффективность командной работы, основные модели командообразования и факторы, влияющие на эффективность командной работы, основные современные технологии организации деятельности команд, в том числе – виртуальных, основные методы анализа взаимодействия в команде, основные современные технологии коммуникации различного типа, принципы предоставления обратной связи, основные принципы мотивации и стимулирования карьерного развития, способы самооценки и самоопределения, не умеет на базовом уровне определять роль каждого участника команды, ставить перед каждым участником команды четко сформулированную задачу с учетом его роли, выбирать методы организации работы команды с учетом специфики поставленной цели, временных и прочих ограничений, составлять планы и графики основных шагов по достижению поставленной перед командой цели и оценивать необходимые временные, информационные и другие ресурсы, поддерживать в команде атмосферу сотрудничества и достижения цели, показывая ценность вклада каждого участника, предоставлять эффективную обратную связь участникам команды по промежуточным и конечным результатам работы, выявлять конфликты, возникающие в процессе командной работы, и конструктивно управлять ими, использовать различные типы коммуникации для обеспечения эффективного взаимодействия участников команды, в том числе – виртуальной, оценить возможности реализации собственных профессиональных целей и расставить приоритеты, провести анализ результатов своей социальной и профессиональной деятельности, корректировать планы личного и профессионального развития оценить возможности реализации собственных профессиональных целей и расставить приоритеты, провести анализ результатов своей социальной и профессиональной деятельности, корректировать планы личного и профессионального развития.

Вопросы для групповой дискуссии
по теме 3. Поиск работы и эффективное трудоустройство.

Индикаторы достижения: УК-6.1, УК-6.2

1. Основные способы поиска работы.
2. Правила составления резюме.
3. Необходимость саморекламы при трудоустройстве.
4. Основные разделы трудового договора.
5. Трудовой договор и гражданско-правовой договор.

Критерии оценки (в баллах):

- 4 балла выставляется обучающемуся при правильном, полном и логично построенном ответе; умении оперировать специальными терминами; умении приводить примеры и обосновано отстаивать свою позицию, если обучающийся знает верно и в полном объеме основные принципы мотивации и стимулирования карьерного развития, способы самооценки и самоопределения, умеет верно и в полном объеме оценить возможности реализации собственных профессиональных целей и расставить приоритеты, провести анализ результатов своей социальной и профессиональной деятельности, корректировать планы личного и профессионального развития; уровень освоения компетенций соответствует продвинутому уровню;

- 3 балла выставляется обучающемуся при правильном, полном и логично построенном ответе с несущественными ошибками, если обучающийся знает с незначительными замечаниями основные принципы мотивации и стимулирования карьерного развития, способы самооценки и самоопределения, умеет с незначительными замечаниями оценить возможности реализации собственных профессиональных целей и расставить приоритеты, провести анализ результатов своей социальной и профессиональной деятельности, корректировать планы личного и профессионального развития; уровень освоения компетенций соответствует повышенному уровню;

- 2 балла выставляется обучающемуся при наличии ответа, в котором имеются негрубые ошибки или неточности; делаются не вполне законченные выводы или обобщения, если обучающийся знает на базовом уровне, с ошибками основные принципы мотивации и стимулирования карьерного развития, способы самооценки и самоопределения, умеет на базовом уровне, с ошибками оценить возможности реализации собственных профессиональных целей и расставить приоритеты, провести анализ результатов своей социальной и профессиональной деятельности, корректировать планы личного и профессионального развития; уровень освоения компетенций соответствует базовому уровню;

- 0 баллов выставляется обучающемуся при ответе на вопрос с грубыми ошибками, неумении оперировать специальной терминологией, неумении приводить примеры практического использования научных знаний, если обучающийся не знает на базовом уровне основные принципы мотивации и стимулирования карьерного развития, способы самооценки и самоопределения, не умеет на базовом уровне оценить возможности реализации собственных профессиональных целей и расставить приоритеты, провести анализ результатов своей социальной и профессиональной деятельности, корректировать планы личного и профессионального развития.

Вопросы для групповой дискуссии
по теме 4. Планирование работы, рабочая нагрузка и эффективная самомотивация.

Индикаторы достижения: УК-6.1, УК-6.2

1. Классическое планирование и его недостатки.

2. Контекстное планирование и его особенности.
3. Особенности составления и использования карточки контекста.
4. Инструменты контекстного планирования.
5. Правила эффективного планирования дня.
6. Жестко-гибкое планирование.
7. Влияние суточных ритмов на распределение рабочей нагрузки.
8. Способы самонастройки на решение задач.
9. Творческая лень.
10. Отличие «реального бифштекса» от «иллюзорного».

Критерии оценки (в баллах):

- 4 балла выставляется обучающемуся при правильном, полном и логично построенном ответе; умении оперировать специальными терминами; умении приводить примеры и обосновано отстаивать свою позицию, если обучающийся знает верно и в полном объеме основные принципы мотивации и стимулирования карьерного развития, способы самооценки и самоопределения, умеет верно и в полном объеме оценить возможности реализации собственных профессиональных целей и расставить приоритеты, провести анализ результатов своей социальной и профессиональной деятельности, корректировать планы личного и профессионального развития; уровень освоения компетенций соответствует продвинутому уровню;

- 3 балла выставляется обучающемуся при правильном, полном и логично построенном ответе с несущественными ошибками, если обучающийся знает с незначительными замечаниями основные принципы мотивации и стимулирования карьерного развития, способы самооценки и самоопределения, умеет с незначительными замечаниями оценить возможности реализации собственных профессиональных целей и расставить приоритеты, провести анализ результатов своей социальной и профессиональной деятельности, корректировать планы личного и профессионального развития; уровень освоения компетенций соответствует повышенному уровню;

- 2 балла выставляется обучающемуся при наличии ответа, в котором имеются негрубые ошибки или неточности; делаются не вполне законченные выводы или обобщения, если обучающийся знает на базовом уровне, с ошибками основные принципы мотивации и стимулирования карьерного развития, способы самооценки и самоопределения, умеет на базовом уровне, с ошибками оценить возможности реализации собственных профессиональных целей и расставить приоритеты, провести анализ результатов своей социальной и профессиональной деятельности, корректировать планы личного и профессионального развития; уровень освоения компетенций соответствует базовому уровню;

- 0 баллов выставляется обучающемуся при ответе на вопрос с грубыми ошибками, неумении оперировать специальной терминологией, неумении приводить примеры практического использования научных знаний, если обучающийся не знает на базовом уровне основные принципы мотивации и стимулирования карьерного развития, способы самооценки и самоопределения, не умеет на базовом уровне оценить возможности реализации собственных профессиональных целей и расставить приоритеты, провести анализ результатов своей социальной и профессиональной деятельности, корректировать планы личного и профессионального развития.

Задания для текущего контроля

Практические задачи

по теме 1. Сущность, содержание курса. Целеполагание в системе эффективного саморазвития.

Индикаторы достижения: УК-6.1, УК-6.2

1. Определите свои цели через систему базовых ценностей. Выполните задание по этапам. В результате заполните таблицу.

№	Ключевая область	Базовые ценности	Ролевая функция	Стратегическая цели	Цель по SMART
1.					
2.					
3.					
4.					
5.					
...					

2. Постройте график жизненных целей. В результате заполните таблицу. Задание можно выполнить в программе Excel.

Годы / ключевые области	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	2034	2035	2036	2037	2038	2039	2040	...	
Возраст																						
Карьера																						
Проф. развитие																						
Личное развитие																						
Семья																						
...																						
...																						

3. Напишите, насколько такая техника постановки целей позволит эффективнее их достигать.

Критерии оценки (в баллах):

- 4 балла выставляется обучающемуся при правильном, полном и логично построенном ответе; умении оперировать специальными терминами; умении приводить примеры и обосновано отстаивать свою позицию, если обучающийся знает верно и в полном объеме основные принципы мотивации и стимулирования карьерного развития, способы самооценки и самоопределения, умеет верно и в полном объеме оценить возможности реализации собственных профессиональных целей и расставить приоритеты, провести анализ результатов своей социальной и профессиональной деятельности, корректировать планы личного и профессионального развития; уровень освоения компетенций соответствует продвинутому уровню;

- 3 балла выставляется обучающемуся при правильном, полном и логично построенном ответе с несущественными ошибками, если обучающийся знает с незначительными замечаниями основные принципы мотивации и стимулирования карьерного развития, способы самооценки и самоопределения, умеет с незначительными замечаниями оценить возможности реализации собственных профессиональных целей и расставить приоритеты, провести анализ результатов своей социальной и профессиональной деятельности, корректировать планы личного и профессионального развития; уровень освоения компетенций соответствует повышенному уровню;

- 2 балла выставляется обучающемуся при наличии ответа, в котором имеются негрубые ошибки или неточности; делаются не вполне законченные выводы или обобщения, если

обучающийся знает на базовом уровне, с ошибками основные принципы мотивации и стимулирования карьерного развития, способы самооценки и самоопределения, умеет на базовом уровне, с ошибками оценить возможности реализации собственных профессиональных целей и расставить приоритеты, провести анализ результатов своей социальной и профессиональной деятельности, корректировать планы личного и профессионального развития; уровень освоения компетенций соответствует базовому уровню; - 0 баллов выставляется обучающемуся при ответе на вопрос с грубыми ошибками, неумении оперировать специальной терминологией, неумении приводить примеры практического использования научных знаний, если обучающийся не знает на базовом уровне основные принципы мотивации и стимулирования карьерного развития, способы самооценки и самоопределения, не умеет на базовом уровне оценить возможности реализации собственных профессиональных целей и расставить приоритеты, провести анализ результатов своей социальной и профессиональной деятельности, корректировать планы личного и профессионального развития.

Практические задания **по теме 2. Понятие, виды и стадии карьеры персонала.**

Индикаторы достижения: УК-3.1, УК-3.2, УК-6.1, УК-6.2

Алексей Федоров – молодой человек, закончивший в 2011 году университет по специальности менеджер. У Алексея огромное желание добиться в жизни успеха: иметь интересную работу, высокое материальное вознаграждение, жить с семьей в отдельной квартире. Алексей понимает реалии рынка труда: его никто не возьмет на работу сразу менеджером, нужно будет идти работать на стартовые позиции.

2012г. – Алексей устраивается на работу в компанию по продаже автомобилей ассистентом продавца-консультанта бренда Шкода. Предстоит обучение, к Алексею прикреплен наставник. Зарплата пока невысокая, но Алексею нравится продавать автомобили, это была его мечта с детства. Есть перспектива через 1 год перейти на должность продавца-консультанта. Его карьерная цель – стать Директором по продажам премиум-бренда.

2013г. – Несмотря на год работы, Алексей не смог успешно сдать экзамен на знание технических характеристик автомобиля и стандартов обслуживания клиентов. Его самостоятельные продажи небольшие, соответственно заработок складывается из того же оклада и небольших комиссионных. Алексею предстоит пройти техническое обучение и тренинги по продажам. Алексей попросил дать ему в наставники старшего продавца – опытного наставника.

2014г. – Продажи Алексей пошел вверх, он сформировал хорошую клиентскую базу, заработная плата соответственно повысилась. Алексея перевели на должность продавца-консультанта.

2015г. – Алексей нарабатывает опыт, клиентскую базу, его заработок стабильно высокий, он входит в пятерку лучших продавцов.

2016г. – Алексей стал профи, он стал лучшим продавцом, у него высокая заработная плата, у него есть ученики. Алексей часто подменяет старшего продавца-консультанта, которого, в свою очередь готовят на повышение. У Алексея появляется перспектива стать старшим продавцом-консультантом.

2017г. – Алексея перевели на должность старшего продавца-консультанта, зарплата у него высокая, но увеличилась в связи с новой должностью незначительно: на 10% за выполнение обязанностей старшего продавца. В этом году Алексей женился, купил квартиру по ипотеке. Таким образом, стабильно высокий доход становится для Алексея приоритетным.

2018г. – Алексей хорошо справляется с обязанностями старшего продавца-консультанта, ему предложили стать начальником отдела продаж. При этом зарплата

начальника отдела фиксированная, и зачастую ниже лучших продавцов, у которых зарплата напрямую зависит от количества проданных автомобилей. Кроме того, должность руководителя ответственная и предполагает ненормированный рабочий день. У Алексея скоро родится ребенок, он выплачивает ипотечный кредит, поэтому он отказывается от карьерного продвижения.

2019г. – Алексей имеет стабильно высокий доход. Его приоритет - материальная мотивация.

2021г. – Алексею предлагают перейти на работу на премиум-бренд Ауди на должность старшего продавца. Его заработная плата вырастет на 25%. Он принимает данное предложение.

Задание: Постройте карьерограмму Алексея. Назовите вид и модель карьеры. Аргументируйте свой ответ. Предположите, как будет развиваться карьера Алексея дальше.

Критерии оценки (в баллах):

- 4 балла выставляется обучающемуся при правильном, полном и логично построенном ответе; умении оперировать специальными терминами; умении приводить примеры и обосновано отстаивать свою позицию, если обучающийся знает верно и в полном объеме основные модели командообразования и факторы, влияющие на эффективность командной работы, основные модели командообразования и факторы, влияющие на эффективность командной работы, основные современные технологии организации деятельности команд, в том числе – виртуальных, основные методы анализа взаимодействия в команде, основные современные технологии коммуникации различного типа, принципы предоставления обратной связи, основные принципы мотивации и стимулирования карьерного развития, способы самооценки и самоопределения, умеет верно и в полном объеме определять роль каждого участника команды, ставить перед каждым участником команды четко сформулированную задачу с учетом его роли, выбирать методы организации работы команды с учетом специфики поставленной цели, временных и прочих ограничений, составлять планы и графики основных шагов по достижению поставленной перед командой цели и оценивать необходимые временные, информационные и другие ресурсы, поддерживать в команде атмосферу сотрудничества и достижения цели, показывая ценность вклада каждого участника, предоставлять эффективную обратную связь участникам команды по промежуточным и конечным результатам работы, выявлять конфликты, возникающие в процессе командной работы, и конструктивно управлять ими, использовать различные типы коммуникации для обеспечения эффективного взаимодействия участников команды, в том числе – виртуальной, оценить возможности реализации собственных профессиональных целей и расставить приоритеты, провести анализ результатов своей социальной и профессиональной деятельности, корректировать планы личного и профессионального развития; уровень освоения компетенций соответствует продвинутому уровню;

- 3 балла выставляется обучающемуся при правильном, полном и логично построенном ответе с несущественными ошибками, если обучающийся знает с незначительными замечаниями основные модели командообразования и факторы, влияющие на эффективность командной работы, основные модели командообразования и факторы, влияющие на эффективность командной работы, основные современные технологии организации деятельности команд, в том числе – виртуальных, основные методы анализа взаимодействия в команде, основные современные технологии коммуникации различного типа, принципы предоставления обратной связи, основные принципы мотивации и стимулирования карьерного развития, способы самооценки и самоопределения, умеет с незначительными замечаниями определять роль каждого участника команды, ставить перед каждым участником команды четко сформулированную задачу с учетом его роли, выбирать методы организации работы команды с учетом специфики поставленной цели, временных и прочих ограничений, составлять планы и графики основных шагов по достижению поставленной перед командой цели и оценивать

необходимые временные, информационные и другие ресурсы, поддерживать в команде атмосферу сотрудничества и достижения цели, показывая ценность вклада каждого участника, предоставлять эффективную обратную связь участникам команды по промежуточным и конечным результатам работы, выявлять конфликты, возникающие в процессе командной работы, и конструктивно управлять ими, использовать различные типы коммуникации для обеспечения эффективного взаимодействия участников команды, в том числе – виртуальной, оценить возможности реализации собственных профессиональных целей и расставить приоритеты, провести анализ результатов своей социальной и профессиональной деятельности, корректировать планы личного и профессионального развития; уровень освоения компетенций соответствует повышенному уровню;

- 2 балла выставляется обучающемуся при наличии ответа, в котором имеются негрубые ошибки или неточности; делаются не вполне законченные выводы или обобщения, если обучающийся знает на базовом уровне, с ошибками основные модели командообразования и факторы, влияющие на эффективность командной работы, основные модели командообразования и факторы, влияющие на эффективность командной работы, основные современные технологии организации деятельности команд, в том числе – виртуальных, основные методы анализа взаимодействия в команде, основные современные технологии коммуникации различного типа, принципы предоставления обратной связи, основные принципы мотивации и стимулирования карьерного развития, способы самооценки и самоопределения, умеет на базовом уровне, с ошибками определять роль каждого участника команды, ставить перед каждым участником команды четко сформулированную задачу с учетом его роли, выбирать методы организации работы команды с учетом специфики поставленной цели, временных и прочих ограничений, составлять планы и графики основных шагов по достижению поставленной перед командой цели и оценивать необходимые временные, информационные и другие ресурсы, поддерживать в команде атмосферу сотрудничества и достижения цели, показывая ценность вклада каждого участника, предоставлять эффективную обратную связь участникам команды по промежуточным и конечным результатам работы, выявлять конфликты, возникающие в процессе командной работы, и конструктивно управлять ими, использовать различные типы коммуникации для обеспечения эффективного взаимодействия участников команды, в том числе – виртуальной, оценить возможности реализации собственных профессиональных целей и расставить приоритеты, провести анализ результатов своей социальной и профессиональной деятельности, корректировать планы личного и профессионального развития; уровень освоения компетенций соответствует базовому уровню;

- 0 баллов выставляется обучающемуся при ответе на вопрос с грубыми ошибками, неумении оперировать специальной терминологией, неумении приводить примеры практического использования научных знаний, если обучающийся не знает на базовом уровне основные модели командообразования и факторы, влияющие на эффективность командной работы, основные модели командообразования и факторы, влияющие на эффективность командной работы, основные современные технологии организации деятельности команд, в том числе – виртуальных, основные методы анализа взаимодействия в команде, основные современные технологии коммуникации различного типа, принципы предоставления обратной связи, основные принципы мотивации и стимулирования карьерного развития, способы самооценки и самоопределения, не умеет на базовом уровне определять роль каждого участника команды, ставить перед каждым участником команды четко сформулированную задачу с учетом его роли, выбирать методы организации работы команды с учетом специфики поставленной цели, временных и прочих ограничений, составлять планы и графики основных шагов по достижению поставленной перед командой цели и оценивать необходимые временные, информационные и другие ресурсы, поддерживать в команде атмосферу сотрудничества и достижения цели, показывая ценность вклада каждого участника, предоставлять эффективную обратную связь участникам команды по промежуточным и конечным результатам работы,

выявлять конфликты, возникающие в процессе командной работы, и конструктивно управлять ими, использовать различные типы коммуникации для обеспечения эффективного взаимодействия участников команды, в том числе – виртуальной, оценить возможности реализации собственных профессиональных целей и расставить приоритеты, провести анализ результатов своей социальной и профессиональной деятельности, скорректировать планы личного и профессионального развития оценить возможности реализации собственных профессиональных целей и расставить приоритеты, провести анализ результатов своей социальной и профессиональной деятельности, скорректировать планы личного и профессионального развития.

Практические задания **по теме 3. Поиск работы и эффективное трудоустройство.**

Индикаторы достижения: УК-6.1, УК-6.2

Проанализируйте 10 вакансий по Вашему направлению обучения, сравните требования и условия работы, сделайте выводы. Сравните информацию по вакансии с Вашим резюме, сделайте вывод о наличии или отсутствии у Вас требуемых компетенций. Разработайте алгоритм поиска работы.

Критерии оценки (в баллах):

- 4 балла выставляется обучающемуся при правильном, полном и логично построенном ответе; умении оперировать специальными терминами; умении приводить примеры и обосновано отстаивать свою позицию, если обучающийся знает верно и в полном объеме основные принципы мотивации и стимулирования карьерного развития, способы самооценки и самоопределения, умеет верно и в полном объеме оценить возможности реализации собственных профессиональных целей и расставить приоритеты, провести анализ результатов своей социальной и профессиональной деятельности, скорректировать планы личного и профессионального развития; уровень освоения компетенций соответствует продвинутому уровню;
- 3 балла выставляется обучающемуся при правильном, полном и логично построенном ответе с несущественными ошибками, если обучающийся знает с незначительными замечаниями основные принципы мотивации и стимулирования карьерного развития, способы самооценки и самоопределения, умеет с незначительными замечаниями оценить возможности реализации собственных профессиональных целей и расставить приоритеты, провести анализ результатов своей социальной и профессиональной деятельности, скорректировать планы личного и профессионального развития; уровень освоения компетенций соответствует повышенному уровню;
- 2 балла выставляется обучающемуся при наличии ответа, в котором имеются негрубые ошибки или неточности; делаются не вполне законченные выводы или обобщения, если обучающийся знает на базовом уровне, с ошибками основные принципы мотивации и стимулирования карьерного развития, способы самооценки и самоопределения, умеет на базовом уровне, с ошибками оценить возможности реализации собственных профессиональных целей и расставить приоритеты, провести анализ результатов своей социальной и профессиональной деятельности, скорректировать планы личного и профессионального развития; уровень освоения компетенций соответствует базовому уровню;
- 0 баллов выставляется обучающемуся при ответе на вопрос с грубыми ошибками, неумении оперировать специальной терминологией, неумении приводить примеры практического использования научных знаний, если обучающийся не знает на базовом уровне основные принципы мотивации и стимулирования карьерного развития, способы самооценки и самоопределения, не умеет на базовом уровне оценить возможности реализации собственных профессиональных целей и расставить приоритеты, провести анализ результатов своей

социальной и профессиональной деятельности, корректировать планы личного и профессионального развития.

Практические задания

по теме 4. Планирование работы, рабочая нагрузка и эффективная самомотивация.

Индикаторы достижения: УК-6.1, УК-6.2

1. Покажите с помощью фото или опишите пример планирования дня, недели, месяца, года. Проанализируйте Ваш метод планирования.

2. Изучите методы планирования. Приведите пример планирования дня, недели с помощью жестко-гибкого планирования. Проанализируйте этот метод планирования. Сделайте вывод, каким образом эффективнее планировать день/неделю/месяц/год.

3. Выберите 5-7 контекстов. Покажите, каким образом можно осуществить контекстное планирование с помощью выбранных Вами контекстов.

4. Сделайте общий вывод.

Критерии оценки (в баллах):

- 4 балла выставляется обучающемуся при правильном, полном и логично построенном ответе; умении оперировать специальными терминами; умении приводить примеры и обосновано отстаивать свою позицию, если обучающийся знает верно и в полном объеме основные принципы мотивации и стимулирования карьерного развития, способы самооценки и самоопределения, умеет верно и в полном объеме оценить возможности реализации собственных профессиональных целей и расставить приоритеты, провести анализ результатов своей социальной и профессиональной деятельности, корректировать планы личного и профессионального развития; уровень освоения компетенций соответствует продвинутому уровню;

- 3 балла выставляется обучающемуся при правильном, полном и логично построенном ответе с несущественными ошибками, если обучающийся знает с незначительными замечаниями основные принципы мотивации и стимулирования карьерного развития, способы самооценки и самоопределения, умеет с незначительными замечаниями оценить возможности реализации собственных профессиональных целей и расставить приоритеты, провести анализ результатов своей социальной и профессиональной деятельности, корректировать планы личного и профессионального развития; уровень освоения компетенций соответствует повышенному уровню;

- 2 балла выставляется обучающемуся при наличии ответа, в котором имеются негрубые ошибки или неточности; делаются не вполне законченные выводы или обобщения, если обучающийся знает на базовом уровне, с ошибками основные принципы мотивации и стимулирования карьерного развития, способы самооценки и самоопределения, умеет на базовом уровне, с ошибками оценить возможности реализации собственных профессиональных целей и расставить приоритеты, провести анализ результатов своей социальной и профессиональной деятельности, корректировать планы личного и профессионального развития; уровень освоения компетенций соответствует базовому уровню;

- 0 баллов выставляется обучающемуся при ответе на вопрос с грубыми ошибками, неумении оперировать специальной терминологией, неумении приводить примеры практического использования научных знаний, если обучающийся не знает на базовом уровне основные принципы мотивации и стимулирования карьерного развития, способы самооценки и самоопределения, не умеет на базовом уровне оценить возможности реализации собственных профессиональных целей и расставить приоритеты, провести анализ результатов своей социальной и профессиональной деятельности, корректировать планы личного и профессионального развития.

Комплект тестовых заданий по всем темам

Индикаторы достижения: УК-3.1, УК-3.2, УК-6.1, УК-6.2

Тестирование выполняется на последнем семинарском занятии. Каждый вариант содержит 30 тестовых вопросов.

Вариант 1.

1. Найдите ошибку, которую стоит избегать при формулировании жизненных целей:

- a) Конкретные временные рынки
- b) Недостаток реализма
- c) Сопоставимость с другими целями
- d) Определение этапа профессионального развития личности

2. Определите порядок шагов в процессе реализации технологии поиска жизненных целей:

- a) Принятие решений
- b) Критерии оценки и достижения цели
- c) Прояснение потребностей
- d) Сроки реализации
- e) Анализ возможности реализации потребностей

3. Назовите способ карьерного продвижения, при котором у работника длительный подъем по карьерной лестнице с постепенным ростом его потенциала и квалификации и в последствии уходом на пенсию:

- a) Лестница
- b) Змея
- c) Трамплин
- d) Перепутье

4. К какому из направлений деятельности руководителя относятся такие виды работ как поиск необходимой информации, вычислительные счетные работы, подшивание документов?

- a) Вспомогательная работа
- b) Техническая работа
- c) Организационно-административная работа
- d) Творческая работа

5. Стресс на рабочем месте требует...

- a) Устранения;
- b) Обращения к врачу;
- c) Поддерживания;
- d) Регулирования.

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

- a) авторитарный руководитель;
- b) демократичный руководитель;
- c) либеральный руководитель;
- d) инструментальный руководитель.

7. Что такое адаптация персонала?

- a) совершенствование теоретических знаний и практических навыков с целью повышения профессионального мастерства работников, усвоение ими передовой техники, технологии, средств производства;
- b) деятельность, которая проводится осознанно для улучшения способностей персонала, которые необходимы для выполнения работы или для развития потенциала работников;
- c) участие в найме и отборе персонала с учетом требований конкретных профессий и рабочих мест с целью наилучшей профориентации работников;

- d) взаимоотношения работника и организации, которые основываются на постепенном приспособлении сотрудников к новым профессиональным, социальным и организационно-экономическим условиям работы.

8. Нормированное рабочее время включает:

- a) все расходы времени, которые объективно необходимы для выполнения конкретной задачи;
- b) общую продолжительность рабочей смены, на протяжении которой работник осуществляет трудовые функции;
- c) время подготовительно-заготовительных работ для выполнения задачи;
- d) расходы времени, которые объективно необходимы для отдыха.

9. Метод оценки потенциала персонала, предусматривающий беседу с работником в режиме «вопрос-ответ» по заранее составленной схеме или без таковой для получения дополнительных сведений о человеке – это метод:

- a) интервьюирования;
- b) анкетирования;
- c) социологического опроса;
- d) тестирования.

10. Методы и приемы по управлению собой, обеспечивающие эффективное достижение человеком своих личных целей:

- a) самоуправление;
- b) Эффективное саморазвитие и карьерный рост;
- c) самостоятельность;
- d) самоорганизация.

11. Эффективное саморазвитие и карьерный рост в целом включает в себя:

- a) тайм-менеджмент;
- b) поддержание добрых отношений с коллегами;
- c) управление процессами жизнедеятельности личности;
- d) управление личной безопасностью.

11. Средством экономической адаптации персонала является:

- a) совокупность издержек на персонал;
- b) снижение степени озабоченности и неопределенности у новых работников;
- c) уровень зарплаты и режим ее выплаты;
- d) повышение уровня позитивного отношения к работе, степени удовлетворенности ею.

12. Область изучения дисциплины «Эффективное саморазвитие и карьерный рост» не включает в себя анализ следующих вопросов:

- a) организации и оснащения рабочих мест
- b) планирования и распределения рабочего времени
- c) разработку фирменного стиля компании
- d) выбор систем и методов личной работы

13. Что подразумевает принцип В.Парето?

- a) за первые 20 % израсходованного времени достигается 80 % результата. Оставшиеся 80 % затраченного времени дают лишь 20 % общего результата/
- b) время, затрачиваемое сотрудником на выполнение задачи, прямо пропорционально его усердию и мотивации.
- c) важные задачи составляют 20 % общего их количества, значимость их для достижения цели примерно равна 20 %
- d) наиболее важные дела составляют 15 % общего их количества, которыми занимается специалист. Вклад этих задач для достижения цели составляет около 65 %

14. Какие качества, исходя из модели качеств менеджера, относятся к блоку "личная организованность" ?

1. способность познать самого себя
2. умение формулировать свои жизненные цели
3. умение принимать решения

4. умение сосредоточиться на главном

15. Что такое делегирование полномочий?:

- a) постановка целей и задач для сотрудника
- b) передача сотруднику части прав и обязанностей руководителя
- c) постановка целей и задач для сотрудника
- d) изменение текущих обязанностей

16. Основная функция персонального менеджмента это -

- a) мотивационная
- b) тренировочная
- c) планировочная
- d) все перечисленное – верно

17. Сколько фаз составляет процесс постановки целей в рамках персонального менеджмента?

- a) 4
- b) 7
- c) 5
- d) 3

18. Какая из перечисленных функций персонального менеджмента является внешней?

- a) функция постановки целей
- b) функция реализации и организации
- c) функция информации и коммуникации
- d) функция контроля

19. Кто автор принципа, идея, которого состоит в том, чтобы искать легкие пути решения проблем, не «геройствовать» и не делать ненужной работы.

- a) А.К.Гастев
- b) В.Парето
- c) М.Веббер
- d) Л.Зайверт

20. Какие группы качеств не относятся к технике личной работы?

- a) Трудолюбие
- b) Умение организовывать рабочее время
- c) Умение принимать решение
- d) Способность быстро адаптироваться

21. Какой метод помогает определить тип акцентуации характера личности?

- a) Матрица Равена
- b) Кляксы Роршаха
- c) Опросник Шмишека
- d) Тест Амтхауэра

22. Какая методика основана на построении определенных ситуаций и предложения интервьюируемому описать модель своего поведения или решения данной ситуации?

- a) кейс-интервью
- b) структурированное интервью
- c) проективное интервью
- d) интервью по компетенциям

23. В чем заключается основная цель Эффективное саморазвитие и карьерный роста?

- a) уверенность в своих способностях и возможностях
- b) максимальное использование собственных возможностей, сознательное управление течением своей жизни
- c) находчивость и умение подойти рационально к решению любой ситуации
- d) умение контролировать свои эмоции и действовать рационально в сложных ситуациях.

24. Объектом персонального менеджмента является:

- a) общество

- b) государство
- c) человек
- d) организация

25. Кто ввел один из первых терминов, описывающий Эффективное саморазвитие и карьерный рост, как «тайм-менеджмент»?

- a) Васильев В.М.
- b) Зайверт Л.
- c) Гастев А.К.
- d) Тейлор Ф.У.

26. К какому виду карьеры относится перемещение человека в другую функциональную область деятельности или выполнение обязанностей в роли не имеющей формальной закреплённости?

- a) профессиональная
- b) горизонтальная
- c) межорганизационная
- d) вертикальная

27. В каком возрасте протекает этап становления в карьере?

- a) до 25
- b) 30-45
- c) 45-60
- d) после 60

28. Адаптация, которая предполагает привыкание нового работника к осуществлению своей профессиональной деятельности в новой для него производственной среде?

- a) социальная
- b) производственная
- c) профессиональная
- d) организационная

29. Восстановите порядок проведения адаптационных мероприятий:

- a) ознакомление с системой
- b) организация первого рабочего дня
- c) ознакомление с компанией
- d) церемония представления коллективу
- e) вводный тренинг
- f) беседа с руководителем

30. Умение планировать свою жизнь и карьеру относится к такой группе качеств менеджера как:

- a) личная организованность
- b) самодисциплина
- c) способность правильно формулировать жизненные цели
- d) знание методов рационализации личного труда.

Вариант 2.

1. Документ, содержащий информацию о навыках, опыте работы, образовании человека, обычно требуемой при рассмотрении его кандидатуры для принятия решения о найме его на работу – это:

- a) биография
- b) резюме
- c) паспорт
- d) трудовая книжка

2. Изобретателем блокнота - прототипа органайзера, является:

- a) Л. Альберти

- b) А.Гастев
- c) В. Парето
- d) К. Миллер

3. Методика изучения временных затрат, которая осуществляется путем фиксации и замеров продолжительности определенного действия и помогает провести аудит и инвентаризацию рабочего времени каждого сотрудника без установленных форм, таблиц, протоколов носит название:

- a) хронометраж рабочего времени
- b) фотография рабочего времени
- c) инвентаризация
- d) аттестация

4. Стадия ассимиляции в процессе адаптации человека к организации характеризуется:

- a) общим ознакомлением с новой организацией и первичным приспособлением к ней
- b) полным приспособлением, усвоением норм и правил
- c) идентификацией своих целей с интересами и целями организации
- d) полным непринятием уставов, норм и правил организации

5. Какая детерминанта выбора карьеры человека не относится к субъективным?

- a) уравновешенность
- b) общительность
- c) социально-экономический статус
- d) способность к самоутверждению

6. Какой этап карьеры характеризуется поиском возможностей для профессионального творчества?

- a) предварительный этап
- b) этап становления
- c) этап сохранения и отдачи
- d) этап завершения

7. Процесс, в котором новый работник знакомится с особенностями организационного механизма управления, местом своего подразделения и должности в организационной структуре предприятия, называется ... адаптацией:

- a) профессиональная
- b) организационная
- c) психофизиологическая
- d) производственная

8. Какой этап не включает в себя социальная адаптация?

- a) этап активного действия по отношению к сложившимся взаимоотношениям коллектива с целью гармонизации своих и коллективных интересов
- b) этап принятия и усвоения норм и ценностей нового коллектива
- c) этап работы
- d) этап взаимодействия сотрудника с коллективом организации

9. Сопоставьте основные группы качеств, способствующие управлять собой, с их содержанием:

- 1) личная организованность
 - 2) эмоционально-волевой потенциал
 - 3) самодисциплина
 - 4) самоконтроль своей жизнеспособности
- a) умение отказаться от удовольствия ради работы
 - b) контроль жизненного времени
 - c) уверенность в самом себе
 - d) умение ценить и эффективно использовать время

10. Соотнесите основные направления деятельности руководителя с вариантами использования им своего времени:

1. Организационно-административная работа	а. Подготовка рабочего места, а также время, затраченное внутри и вне учреждения
2. Творческая работа	б. Косвенные потери
3. Работы, непредусмотренные должностными обязанностями	с. Вопросы, связанные с приемом и увольнением работников
4. Вспомогательная работа	д. Подготовка инструкций работников

11. Сформулированное представление человека о том, каких жизненных результатов он хочет добиться, определяющих направление и силу его активности.

- а. Цель в жизни
- б. Жизненная стратегия
- с. Смысл жизни
- д. Результативность жизни

12. К функциям Эффективное саморазвитие и карьерный роста не относятся:

- е. Планирование
- ф. Координирование
- г. Реализация и организация
- h. Контроль и самоконтроль

13. Кто является автором дифференциально-диагностического опросника?

- а) Г.Шмишек
- б) Т.Собчик
- с) Е.А.Климов
- д) А.К.Гастев

14. К инструментам тайм-менеджмента не относится:

- а) планирование рабочего дня;
- б) подготовка рабочего места;
- с) учет рабочего времени;
- д) управление рабочей нагрузкой.

15. Кто разработал методику «съесть слона»?

- а) Гастев А.К.;
- б) Керженцев П.М.;
- в) Витке Н.А.;
- г) Сорокин П.А.

16. Что не относится к психофизиологическому аспекту адаптации?

- а) уровень монотонности и развития труда;
- б) освещенность;
- в) состояние производственной дисциплины;
- г) удобство рабочего места.

17. Как часто необходимо менять место работы, чтобы гармонично развиваться в профессионально-личностном плане?

- а) раз в год;
- б) раз в 5 лет;
- в) раз в 3 года;
- г) раз в 10 лет.

18. Сформулированное представление человека о том, каких результатов он хочет добиться, определяющее направление и силу его активности – это:

- а) Миссия компании
- б) Цель в жизни
- с) Целеполагание
- д) Ценность

19. Что можно отнести к пассивной стадии поиска работы?

- a) Сбор информации
- b) Организация встреч с руководителем
- c) Анализ вакансий
- d) Прохождение собеседования

20. Автором концепции стресса является

- a) Г.Селье
- b) И.П.Павлов
- c) Е.А.Климов
- d) В.В.Аршавский

21. Чем характеризуется стрессовая реакция человека?

- a) общей мобилизацией защитных сил организма
- b) общим недомоганием и ослабленностью
- c) повышенной возбудимостью и агрессией
- d) нервно-психическим истощением

22. Стрессменеджмент — это:

- a) составляющая кадровой политики компании
- b) система мероприятий по устранению неблагоприятных факторов в коллективе
- c) совокупность управленческих воздействий с целью развития у сотрудников эффективной стрессовой реакции на неблагоприятные факторы
- d) диагностика устойчивости сотрудников к воздействию неблагоприятных факторов

23. Согласно «концепции поисковой активности» человек в процессе стрессового реагирования должен проявлять:

- a) терпение
- b) активность
- c) пассивность
- d) агрессивность

24. Какую роль в адекватности стрессовой реакции человека играют его эмоции?

- a) позволяют человеку «выпустить» скапливающееся нервное напряжение
- b) они мешают человеку принимать адекватное рассудочное решение об ответной реакции на стрессоген
- c) они мгновенно помогают распознать отрицательный или положительный стрессоген оказывает влияние на человека
- d) они расслабляют волю человека в борьбе с отрицательными воздействиями стрессогена

25. Первичными потребностями являются:

- a) рост профессиональной квалификации работника;
- b) физиологические нужды организма;
- v) желание хорошо выглядеть;
- г) принадлежность к референтной группе;

26. Какие мероприятия в рамках стрессменеджмента вы считаете эффективными для организации:

- a) дозирование интенсивности труда с учетом индивидуальных возможностей работников
- b) организация корпоративных праздников для коллектива
- c) повышение заработной платы за счет введения дополнительных бонусов и доплат
- d) организация регулярных осмотров сотрудников в больнице за счет компании

27. Первый термин, который использовался в России для описания персонального менеджмента:

- a) Эффективное саморазвитие и карьерный рост
- b) техника личной работы
- c) технология личной работы
- d) управление своей деятельностью

28. Что из нижеперечисленного относится к объективным детерминантам выбора карьеры?

- a) возраст
- b) черты характера
- c) образование
- d) социально-экономический статус
- e) профессиональные склонности

29. Что можно отнести к пассивной стадии поиска работы?

- a) сбор информации
- b) организация встреч с руководителем
- c) прохождение психологического тестирования
- d) прохождение собеседования

30. Модель карьеры, предусматривающая горизонтальное перемещение работника по уровням управления с пребыванием в одной должности 1-2 года называется:

- a) перепутье
- b) трамплин
- c) змия
- d) лестница

Критерии оценки (в баллах):

- 4 балла выставляется обучающемуся при наличии 90-100% правильных ответов, если обучающийся знает верно и в полном объеме основные модели командообразования и факторы, влияющие на эффективность командной работы, основные модели командообразования и факторы, влияющие на эффективность командной работы, основные современные технологии организации деятельности команд, в том числе – виртуальных, основные методы анализа взаимодействия в команде, основные современные технологии коммуникации различного типа, принципы предоставления обратной связи, основные принципы мотивации и стимулирования карьерного развития, способы самооценки и самоопределения, умеет верно и в полном объеме определять роль каждого участника команды, ставить перед каждым участником команды четко сформулированную задачу с учетом его роли, выбирать методы организации работы команды с учетом специфики поставленной цели, временных и прочих ограничений, составлять планы и графики основных шагов по достижению поставленной перед командой цели и оценивать необходимые временные, информационные и другие ресурсы, поддерживать в команде атмосферу сотрудничества и достижения цели, показывая ценность вклада каждого участника, предоставлять эффективную обратную связь участникам команды по промежуточным и конечным результатам работы, выявлять конфликты, возникающие в процессе командной работы, и конструктивно управлять ими, использовать различные типы коммуникации для обеспечения эффективного взаимодействия участников команды, в том числе – виртуальной, оценить возможности реализации собственных профессиональных целей и расставить приоритеты, провести анализ результатов своей социальной и профессиональной деятельности, корректировать планы личного и профессионального развития; уровень освоения компетенций соответствует продвинутому уровню;

- 3 балла выставляется обучающемуся при наличии 70-89% правильных ответов, если обучающийся знает с незначительными замечаниями основные модели командообразования и факторы, влияющие на эффективность командной работы, основные модели командообразования и факторы, влияющие на эффективность командной работы, основные современные технологии организации деятельности команд, в том числе – виртуальных, основные методы анализа взаимодействия в команде, основные современные технологии коммуникации различного типа, принципы предоставления обратной связи, основные принципы мотивации и стимулирования карьерного развития, способы самооценки и

самоопределения, умеет с незначительными замечаниями определять роль каждого участника команды, ставить перед каждым участником команды четко сформулированную задачу с учетом его роли, выбирать методы организации работы команды с учетом специфики поставленной цели, временных и прочих ограничений, составлять планы и графики основных шагов по достижению поставленной перед командой цели и оценивать необходимые временные, информационные и другие ресурсы, поддерживать в команде атмосферу сотрудничества и достижения цели, показывая ценность вклада каждого участника, предоставлять эффективную обратную связь участникам команды по промежуточным и конечным результатам работы, выявлять конфликты, возникающие в процессе командной работы, и конструктивно управлять ими, использовать различные типы коммуникации для обеспечения эффективного взаимодействия участников команды, в том числе – виртуальной, оценить возможности реализации собственных профессиональных целей и расставить приоритеты, провести анализ результатов своей социальной и профессиональной деятельности, корректировать планы личного и профессионального развития; уровень освоения компетенций соответствует повышенному уровню;

- 2 балла выставляется обучающемуся при наличии 50-69% правильных ответов, если обучающийся знает на базовом уровне, с ошибками основные модели командообразования и факторы, влияющие на эффективность командной работы, основные модели командообразования и факторы, влияющие на эффективность командной работы, основные современные технологии организации деятельности команд, в том числе – виртуальных, основные методы анализа взаимодействия в команде, основные современные технологии коммуникации различного типа, принципы предоставления обратной связи, основные принципы мотивации и стимулирования карьерного развития, способы самооценки и самоопределения, умеет на базовом уровне, с ошибками определять роль каждого участника команды, ставить перед каждым участником команды четко сформулированную задачу с учетом его роли, выбирать методы организации работы команды с учетом специфики поставленной цели, временных и прочих ограничений, составлять планы и графики основных шагов по достижению поставленной перед командой цели и оценивать необходимые временные, информационные и другие ресурсы, поддерживать в команде атмосферу сотрудничества и достижения цели, показывая ценность вклада каждого участника, предоставлять эффективную обратную связь участникам команды по промежуточным и конечным результатам работы, выявлять конфликты, возникающие в процессе командной работы, и конструктивно управлять ими, использовать различные типы коммуникации для обеспечения эффективного взаимодействия участников команды, в том числе – виртуальной, оценить возможности реализации собственных профессиональных целей и расставить приоритеты, провести анализ результатов своей социальной и профессиональной деятельности, корректировать планы личного и профессионального развития; уровень освоения компетенций соответствует базовому уровню;

- 0 баллов выставляется обучающемуся при наличии менее 50% правильных ответов, если обучающийся не знает на базовом уровне основные модели командообразования и факторы, влияющие на эффективность командной работы, основные модели командообразования и факторы, влияющие на эффективность командной работы, основные современные технологии организации деятельности команд, в том числе – виртуальных, основные методы анализа взаимодействия в команде, основные современные технологии коммуникации различного типа, принципы предоставления обратной связи, основные принципы мотивации и стимулирования карьерного развития, способы самооценки и самоопределения, не умеет на базовом уровне определять роль каждого участника команды, ставить перед каждым участником команды четко сформулированную задачу с учетом его роли, выбирать методы организации работы команды с учетом специфики поставленной цели, временных и прочих ограничений, составлять планы и графики основных шагов по достижению поставленной перед командой цели и оценивать необходимые временные, информационные и другие

ресурсы, поддерживать в команде атмосферу сотрудничества и достижения цели, показывая ценность вклада каждого участника, предоставлять эффективную обратную связь участникам команды по промежуточным и конечным результатам работы, выявлять конфликты, возникающие в процессе командной работы, и конструктивно управлять ими, использовать различные типы коммуникации для обеспечения эффективного взаимодействия участников команды, в том числе – виртуальной, оценить возможности реализации собственных профессиональных целей и расставить приоритеты, провести анализ результатов своей социальной и профессиональной деятельности, корректировать планы личного и профессионального развития

Задания для творческого рейтинга

Темы индивидуальных проектов

Индикаторы достижения: УК-6.1, УК-6.2

1. Разделившись на пары, студенты проводят друг с другом кейс-интервью на вакансию (выбирается по направлению обучения), по результатам которого пишут развернутое резюме друг на друга.

Критерии оценки (в баллах):

- 20 баллов выставляется обучающемуся при правильном, полном и логично построенном ответе; умении оперировать специальными терминами; умении приводить примеры и обосновано отстаивать свою позицию, если обучающийся знает верно и в полном объеме основные модели командообразования и факторы, влияющие на эффективность командной работы, основные модели командообразования и факторы, влияющие на эффективность командной работы, основные современные технологии организации деятельности команд, в том числе – виртуальных, основные методы анализа взаимодействия в команде, основные современные технологии коммуникации различного типа, принципы предоставления обратной связи, основные принципы мотивации и стимулирования карьерного развития, способы самооценки и самоопределения, умеет верно и в полном объеме определять роль каждого участника команды, ставить перед каждым участником команды четко сформулированную задачу с учетом его роли, выбирать методы организации работы команды с учетом специфики поставленной цели, временных и прочих ограничений, составлять планы и графики основных шагов по достижению поставленной перед командой цели и оценивать необходимые временные, информационные и другие ресурсы, поддерживать в команде атмосферу сотрудничества и достижения цели, показывая ценность вклада каждого участника, предоставлять эффективную обратную связь участникам команды по промежуточным и конечным результатам работы, выявлять конфликты, возникающие в процессе командной работы, и конструктивно управлять ими, использовать различные типы коммуникации для обеспечения эффективного взаимодействия участников команды, в том числе – виртуальной, оценить возможности реализации собственных профессиональных целей и расставить приоритеты, провести анализ результатов своей социальной и профессиональной деятельности, корректировать планы личного и профессионального развития; уровень освоения компетенций соответствует продвинутому уровню;

- 15 баллов выставляется обучающемуся при правильном, полном и логично построенном ответе с несущественными ошибками, если обучающийся знает с незначительными замечаниями основные модели командообразования и факторы, влияющие на эффективность

командной работы, основные модели командообразования и факторы, влияющие на эффективность командной работы, основные современные технологии организации деятельности команд, в том числе – виртуальных, основные методы анализа взаимодействия в команде, основные современные технологии коммуникации различного типа, принципы предоставления обратной связи, основные принципы мотивации и стимулирования карьерного развития, способы самооценки и самоопределения, умеет с незначительными замечаниями определять роль каждого участника команды, ставить перед каждым участником команды четко сформулированную задачу с учетом его роли, выбирать методы организации работы команды с учетом специфики поставленной цели, временных и прочих ограничений, составлять планы и графики основных шагов по достижению поставленной перед командой цели и оценивать необходимые временные, информационные и другие ресурсы, поддерживать в команде атмосферу сотрудничества и достижения цели, показывая ценность вклада каждого участника, предоставлять эффективную обратную связь участникам команды по промежуточным и конечным результатам работы, выявлять конфликты, возникающие в процессе командной работы, и конструктивно управлять ими, использовать различные типы коммуникации для обеспечения эффективного взаимодействия участников команды, в том числе – виртуальной, оценить возможности реализации собственных профессиональных целей и расставить приоритеты, провести анализ результатов своей социальной и профессиональной деятельности, корректировать планы личного и профессионального развития; уровень освоения компетенций соответствует повышенному уровню;

- 10 баллов выставляется обучающемуся при наличии ответа, в котором имеются негрубые ошибки или неточности; делаются не вполне законченные выводы или обобщения, если обучающийся знает на базовом уровне, с ошибками основные модели командообразования и факторы, влияющие на эффективность командной работы, основные модели командообразования и факторы, влияющие на эффективность командной работы, основные современные технологии организации деятельности команд, в том числе – виртуальных, основные методы анализа взаимодействия в команде, основные современные технологии коммуникации различного типа, принципы предоставления обратной связи, основные принципы мотивации и стимулирования карьерного развития, способы самооценки и самоопределения, умеет на базовом уровне, с ошибками определять роль каждого участника команды, ставить перед каждым участником команды четко сформулированную задачу с учетом его роли, выбирать методы организации работы команды с учетом специфики поставленной цели, временных и прочих ограничений, составлять планы и графики основных шагов по достижению поставленной перед командой цели и оценивать необходимые временные, информационные и другие ресурсы, поддерживать в команде атмосферу сотрудничества и достижения цели, показывая ценность вклада каждого участника, предоставлять эффективную обратную связь участникам команды по промежуточным и конечным результатам работы, выявлять конфликты, возникающие в процессе командной работы, и конструктивно управлять ими, использовать различные типы коммуникации для обеспечения эффективного взаимодействия участников команды, в том числе – виртуальной, оценить возможности реализации собственных профессиональных целей и расставить приоритеты, провести анализ результатов своей социальной и профессиональной деятельности, корректировать планы личного и профессионального развития; уровень освоения компетенций соответствует базовому уровню;

- 5 баллов выставляется обучающемуся при ответе на вопрос с грубыми ошибками, неумении оперировать специальной терминологией, неумении приводить примеры практического использования научных знаний, если обучающийся не знает на базовом уровне основные модели командообразования и факторы, влияющие на эффективность командной работы, основные модели командообразования и факторы, влияющие на эффективность командной работы, основные современные технологии организации деятельности команд, в том числе – виртуальных, основные методы анализа взаимодействия в команде, основные современные

технологии коммуникации различного типа, принципы предоставления обратной связи, основные принципы мотивации и стимулирования карьерного развития, способы самооценки и самоопределения, не умеет на базовом уровне определять роль каждого участника команды, ставить перед каждым участником команды четко сформулированную задачу с учетом его роли, выбирать методы организации работы команды с учетом специфики поставленной цели, временных и прочих ограничений, составлять планы и графики основных шагов по достижению поставленной перед командой цели и оценивать необходимые временные, информационные и другие ресурсы, поддерживать в команде атмосферу сотрудничества и достижения цели, показывая ценность вклада каждого участника, предоставлять эффективную обратную связь участникам команды по промежуточным и конечным результатам работы, выявлять конфликты, возникающие в процессе командной работы, и конструктивно управлять ими, использовать различные типы коммуникации для обеспечения эффективного взаимодействия участников команды, в том числе – виртуальной, оценить возможности реализации собственных профессиональных целей и расставить приоритеты, провести анализ результатов своей социальной и профессиональной деятельности, корректировать планы личного и профессионального развития оценить возможности реализации собственных профессиональных целей и расставить приоритеты, провести анализ результатов своей социальной и профессиональной деятельности, корректировать планы личного и профессионального развития.

МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИЕ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ ВО ВРЕМЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Структура зачетного задания

<i>Наименование оценочного средства</i>	<i>Максимальное количество баллов</i>
<i>Вопрос 1</i>	<i>15</i>
<i>Вопрос 2</i>	<i>15</i>
<i>Практическое задание.</i>	<i>10</i>

Задания, включаемые в зачетное задание

Типовой перечень вопросов к зачету:

1. Эффективное саморазвитие: функции и их взаимосвязь с качествами руководителя, способного управлять самим собой.
2. Значение саморазвития для эффективного трудоустройства.
3. Методы определения жизненной миссии.
4. Принципы постановки жизненных целей
5. Понятие и виды карьеры
6. Способы карьерного продвижения: достоинства и недостатки
7. Планирование карьеры для менеджера по маркетингу: пример
8. Охарактеризуйте связь успешного карьерного продвижения и профессиональных склонностей человека по Дж. Голланду.
9. Возрастные этапы карьеры, их содержание, наиболее важные потребности.
10. Объективные и субъективные факторы должностного и профессионального продвижения.
11. Профессиональная ориентация, ее направления.
12. Типы личностной ориентации при выборе карьеры.
13. Типы профессиональной личности по Дж. Голланду и их связь с профессиями

14. Докажите необходимость мероприятий по планированию карьеры с точки зрения сотрудника, начальника и менеджера по персоналу
15. Задачи управления карьерой сотрудника в организации.
16. Конфликт возраста. Кризисы возрастные
17. Эффективное саморазвитие и карьерный рост: понятие, цели.
18. Трудности в процессе карьерного продвижения специалиста в организации со стороны личности и организации
19. Причины медленной карьеры, чаще всего обнаруживаемые в ходе личностно-ориентированного карьерного консультирования и их устранение
20. Анализ сильных и слабых сторон типа карьерного продвижения «лестница».
21. Способы экономии и рационального использования времени.
22. Значение и методы определения биоритмов при планировании рабочего дня.
23. Индивидуальное планирование карьеры: этапы, план роста.
24. Обязанности работника, линейного менеджера и СУП по планированию карьеры. Проблемы планирования карьеры.
25. Организационное и индивидуальное развитие карьеры.
26. Цель и целеполагание: понятие и подходы к позиции в жизни по С.Кови
27. Этапы определения жизненных целей
28. Понятие и значение «life management».
29. Жизненное целеполагание: потенциальные ошибки.
30. Принципы постановки жизненных целей. Техника постановки целей SMART.
31. Резюме: виды, структура.
32. Специфика резюме молодого и опытного специалиста.
33. Эффективные способы поиска работы.
34. Особенности анализа вакансий.
35. Правила эффективного прохождения телефонного интервью.
36. Собеседование при трудоустройстве: подготовка, виды и этапы.
37. Поглотители времени и возможность их устранения.
38. Система планирования времени и работы.
39. Жестко-гибкое и контекстное планирование. Инструменты планирования.
40. Методы и способы самомотивации. Методы решения больших трудоемких задач.
41. Понятие и структура кейс-интервью и проективного интервью
42. Технология создания команды в процессе командообразования
43. Понятие команды. Основные различия между командой и группой.
44. Распределение ролей в команде по Р.М. Белбину. Функции командных ролей.
45. Методы поддержания эффективности работы команды?
46. Варианты коррекции несбалансированной команды

Типовые практические задания:

1. Переформулируйте следующие цели, используя принцип SMART:

1. Хочу меньше «сидеть» в социальных сетях.
2. Хочу прочитать книгу Ильфа и Петрова «12 стульев».
3. Надо написать курсовую работу.

2. Ответьте письменно на вопросы в конце текста.

Однажды Дэвид Кертин, сидя в номере гостиницы, держал в руках стакан с водой. Настроение у него было ужасное, и вдобавок очень хотелось пить. Он уже поднес стакан к губам, но тут вспомнил, что из-за плохо вымытых стаканов многие люди заболевают... А почему нет одноразовых стаканов? Наверное, потому, что нет ничего дешевле стекла. И вдруг его осенило – бумага! Одноразовые бумажные стаканчики! Весь день он потратил, пытаясь сделать стаканчик, который был бы прост и держал воду. Наконец ему это удалось. Так в 1910

г. Дэвид Кертин изобрел бумажный одноразовый стаканчик и заработал на этом сумму, эквивалентную € 1 млн.

Ответьте на вопросы:

- Что помогло Кертину сделать свое открытие?
- К какому типу контекстов можно отнести это обстоятельство? Обоснуйте свой ответ.

Показатели и критерии оценивания планируемых результатов освоения компетенций и результатов обучения, шкала оценивания

Шкала оценивания		Формируемые компетенции	Индикатор достижения компетенции	Критерии оценивания	Уровень освоения компетенций
85 – 100 баллов	«зачтено»	УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1 - Понимает и знает особенности формирования эффективной команды	<p>Знает верно и в полном объеме:</p> <ul style="list-style-type: none"> • основные модели командообразования и факторы, влияющие на эффективность командной работы; • основные современные технологии организации деятельности команд, в том числе - виртуальных <p>Умеет верно и в полном объеме:</p> <ul style="list-style-type: none"> • определять роль каждого участника команды; • ставить перед каждым участником команды четко сформулированную задачу с учетом его роли; • выбирать методы организации работы команды с учетом специфики поставленной цели, временных и прочих ограничений; • составлять планы и графики основных шагов по достижению поставленной перед командой цели и оценивать необходимые временные, информационные и другие ресурсы 	Продвинутый
			УК-3.2 - Демонстрирует поведение эффективного организатора и координатора командного взаимодействия	<p>Знает верно и в полном объеме:</p> <ul style="list-style-type: none"> • основные методы анализа взаимодействия в команде; • основные современные технологии коммуникации различного типа; • принципы предоставления обратной связи <p>Умеет верно и в полном объеме:</p> <ul style="list-style-type: none"> • поддерживать в команде атмосферу сотрудничества и достижения цели, показывая ценность вклада каждого участника; • предоставлять эффективную обратную связь участникам команды по промежуточным и конечным результатам работы; • выявлять конфликты, возникающие в процессе командной работы, и конструктивно управлять ими; • использовать различные типы коммуникации для обеспечения эффективного взаимодействия участников команды, в том числе - виртуальной 	
		УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	<p>УК-6.1 Определяет стимулы, мотивы и приоритеты собственной профессиональной деятельности и цели карьерного роста</p> <p>УК 6.2 Проводит рефлексию своей деятельности и разрабатывает способы ее совершенствования</p>	<p>Знает верно и в полном объеме:</p> <ul style="list-style-type: none"> • основные принципы мотивации и стимулирования карьерного развития • способы самооценки и самоопределения <p>Умеет верно и в полном объеме:</p> <ul style="list-style-type: none"> • оценить возможности реализации собственных профессиональных целей и расставить приоритеты; <p>Умеет верно и в полном объеме:</p> <ul style="list-style-type: none"> • провести анализ результатов своей социальной и профессиональной деятельности; • корректировать планы личного и профессионального развития 	

70 – 84 баллов	«зачтено»	УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1 - Понимает и знает особенности формирования эффективной команды	<p>Знает с незначительными замечаниями:</p> <ul style="list-style-type: none"> основные модели командообразования и факторы, влияющие на эффективность командной работы; основные современные технологии организации деятельности команд, в том числе - виртуальных <p>Умеет с незначительными замечаниями:</p> <ul style="list-style-type: none"> определять роль каждого участника команды; ставить перед каждым участником команды четко сформулированную задачу с учетом его роли; выбирать методы организации работы команды с учетом специфики поставленной цели, временных и прочих ограничений; <p>составлять планы и графики основных шагов по достижению поставленной перед командой цели и оценивать необходимые временные, информационные и другие ресурсы</p>	Повышенный
			УК-3.2 - Демонстрирует поведение эффективного организатора и координатора командного взаимодействия	<p>Знает с незначительными замечаниями:</p> <ul style="list-style-type: none"> основные методы анализа взаимодействия в команде; основные современные технологии коммуникации различного типа; принципы предоставления обратной связи <p>Умеет с незначительными замечаниями:</p> <ul style="list-style-type: none"> поддерживать в команде атмосферу сотрудничества и достижения цели, показывая ценность вклада каждого участника; предоставлять эффективную обратную связь участникам команды по промежуточным и конечным результатам работы; выявлять конфликты, возникающие в процессе командной работы, и конструктивно управлять ими; <p>использовать различные типы коммуникации для обеспечения эффективного взаимодействия участников команды, в том числе - виртуальной</p>	
		УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	УК-6.1 Определяет стимулы, мотивы и приоритеты собственной профессиональной деятельности и цели карьерного роста	<p>Знает с незначительными замечаниями:</p> <ul style="list-style-type: none"> основные принципы мотивации и стимулирования карьерного развития способы самооценки и самоопределения <p>Умеет с незначительными замечаниями:</p> <p>оценить возможности реализации собственных профессиональных целей и расставить приоритеты;</p>	
			УК 6.2 Проводит рефлексию своей деятельности и разрабатывает способы ее совершенствования	<p>Умеет с незначительными замечаниями:</p> <ul style="list-style-type: none"> провести анализ результатов своей социальной и профессиональной деятельности; <p>корректировать планы личного и профессионального развития</p>	
50 – 69 баллов	«зачтено»	УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1 - Понимает и знает особенности формирования эффективной команды	<p>Знает на базовом уровне, с ошибками:</p> <ul style="list-style-type: none"> основные модели командообразования и факторы, влияющие на эффективность командной работы; основные современные технологии организации деятельности команд, в том числе - виртуальных <p>Умеет на базовом уровне, с ошибками:</p> <ul style="list-style-type: none"> определять роль каждого участника команды; ставить перед каждым участником команды четко сформулированную задачу с учетом его роли; 	Базовый

				<ul style="list-style-type: none"> выбирать методы организации работы команды с учетом специфики поставленной цели, временных и прочих ограничений; <p>составлять планы и графики основных шагов по достижению поставленной перед командой цели и оценивать необходимые временные, информационные и другие ресурсы</p>	
			УК-3.2 - Демонстрирует поведение эффективного организатора и координатора командного взаимодействия	<p>Знает на базовом уровне, с ошибками:</p> <ul style="list-style-type: none"> основные методы анализа взаимодействия в команде; основные современные технологии коммуникации различного типа; принципы предоставления обратной связи <p>Умеет на базовом уровне, с ошибками:</p> <ul style="list-style-type: none"> поддерживать в команде атмосферу сотрудничества и достижения цели, показывая ценность вклада каждого участника; предоставлять эффективную обратную связь участникам команды по промежуточным и конечным результатам работы; выявлять конфликты, возникающие в процессе командной работы, и конструктивно управлять ими; <p>использовать различные типы коммуникации для обеспечения эффективного взаимодействия участников команды, в том числе - виртуальной</p>	
		УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	УК-6.1 Определяет стимулы, мотивы и приоритеты собственной профессиональной деятельности и цели карьерного роста	<p>Знает на базовом уровне, с ошибками:</p> <ul style="list-style-type: none"> основные принципы мотивации и стимулирования карьерного развития способы самооценки и самоопределения <p>Умеет на базовом уровне, с ошибками:</p> <p>оценить возможности реализации собственных профессиональных целей и расставить приоритеты;</p>	
			УК 6.2 Проводит рефлексию своей деятельности и разрабатывает способы ее совершенствования	<p>Умеет на базовом уровне, с ошибками:</p> <ul style="list-style-type: none"> провести анализ результатов своей социальной и профессиональной деятельности; <p>корректировать планы личного и профессионального развития</p>	
менее 50 баллов	«не зачтено»	УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1 - Понимает и знает особенности формирования эффективной команды	<p>Не знает на базовом уровне:</p> <ul style="list-style-type: none"> основные модели командообразования и факторы, влияющие на эффективность командной работы; основные современные технологии организации деятельности команд, в том числе - виртуальных <p>Не умеет на базовом уровне:</p> <ul style="list-style-type: none"> определять роль каждого участника команды; ставить перед каждым участником команды четко сформулированную задачу с учетом его роли; выбирать методы организации работы команды с учетом специфики поставленной цели, временных и прочих ограничений; <p>составлять планы и графики основных шагов по достижению поставленной перед командой цели и оценивать необходимые временные, информационные и другие ресурсы</p>	Компетенции не сформированы
			УК-3.2 - Демонстрирует поведение эффективного организатора и координатора командного взаимодействия	<p>Не знает на базовом уровне:</p> <ul style="list-style-type: none"> основные методы анализа взаимодействия в команде; основные современные технологии коммуникации различного типа; принципы предоставления обратной связи <p>Не умеет на базовом уровне:</p>	

				<ul style="list-style-type: none"> • поддерживать в команде атмосферу сотрудничества и достижения цели, показывая ценность вклада каждого участника; • предоставлять эффективную обратную связь участникам команды по промежуточным и конечным результатам работы; • выявлять конфликты, возникающие в процессе командной работы, и конструктивно управлять ими; <p>использовать различные типы коммуникации для обеспечения эффективного взаимодействия участников команды, в том числе - виртуальной</p>	
		УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	УК-6.1 Определяет стимулы, мотивы и приоритеты собственной профессиональной деятельности и цели карьерного роста	<p>Не знает на базовом уровне:</p> <ul style="list-style-type: none"> • основные принципы мотивации и стимулирования карьерного развития • способы самооценки и самоопределения <p>Не умеет на базовом уровне: оценить возможности реализации собственных профессиональных целей и расставить приоритеты;</p>	
			УК 6.2 Проводит рефлексию своей деятельности и разрабатывает способы ее совершенствования	<p>Не умеет на базовом уровне:</p> <ul style="list-style-type: none"> • провести анализ результатов своей социальной и профессиональной деятельности; <p>корректировать планы личного и профессионального развития</p>	