

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Алейник Станислав Николаевич

Должность: Ректор

Дата подписания: 01.04.2021 10:40:53

Уникальный программный ключ:

5258223550ea9fbeb23726a16096644b55d8986ab6235891f288f913a1352aac

**МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
БЕЛГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ имени В.Я. ГОРИНА**



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

по дисциплине **«Основы профессиональной деятельности»**

Направление подготовки – 38.03.02 «Менеджмент»

Направленность (профиль) – Производственный менеджмент

Квалификация – бакалавр (программа прикладного бакалавриата)

Год начала подготовки – 2020

Майский, 2020

Рабочая программа составлена с учетом требований:

- федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки дипломированного работника по направлению 38.03.02 «Менеджмент», утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ от 12 января 2016 г. №7;
- порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ от 05.04.2017 г. № 301;
- основной профессиональной образовательной программы ФГБОУ ВО Белгородский ГАУ по направлению 38.03.02 «Менеджмент».

Составители: канд. социол. наук, доцент Белов А.А.

Рассмотрена на заседании кафедры экономической теории и экономики

АПК «17» июня 2020 г., протокол № 13

Зав. кафедрой _____ Китаев Ю.А.

Одобрена методической комиссией экономического факультета

«26» июня 2020 г., протокол № 10

Председатель методической комиссии

экономического факультета _____ Черных А.А.

Руководитель основной профессиональной образовательной программы _____ Гончаренко О.В.

I. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1. Цель дисциплины заключается в том, чтобы обучить выпускников основным навыкам поведения на рынке труда с учетом выбранного направления, повысить шансы молодых людей при поступлении на работу, научить их быть конкурентоспособными, обучить навыкам самопрезентации, наделить умением охарактеризовать свои деловые и личностные качества.

1.2. Задачами дисциплины являются:

- дать понимание правильного представления себя на рынке труда;
- показать особенности выбранного направления деятельности;
- показать психологические особенности работника занятого в сфере управления;
- научить управлению стрессом и умению управлять своим поведением;
- развить умение характеризовать свои деловые и личностные навыки;
- привить навыки установления коммуникаций;
- научить адаптации в изменяющейся обстановке и к условиям неопределенности.

II. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОСНОВНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ (ОПОП)

2.1. Цикл (раздел) ОПОП, к которому относится дисциплина

Дисциплина «Основы профессиональной деятельности» относится к дисциплинам вариативной части (Б1.В.14) основной профессиональной образовательной программы.

2.2. Логическая взаимосвязь с другими частями ОПОП

Дисциплина «Основы профессиональной деятельности» изучается на 1 курсе в 1 семестре и является предшествующей для освоения таких дисциплин основной образовательной программы, как: «Теория менеджмента», «Маркетинг», «Управление персоналом», «Производственный менеджмент».

III. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ, СООТВЕТСТВУЮЩИЕ ФОРМИРУЕМЫМ КОМПЕТЕНЦИЯМ

Коды компетенций	Формулировка компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине
ОК-5	Способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	<p>Знать: особенности работы в коллективе, роль коммуникации и кооперации</p> <p>Уметь: толерантно подходить к вопросам этнических, культурных, конфессиональных различий</p> <p>Владеть: навыками работы в коллективе</p>
ОК-6	Способность к самоорганизации и самообразованию	<p>Знать: методы самоорганизации и подходы к самообразованию</p> <p>Уметь: при определенных условиях самоорганизоваться на выполнение определенных задач и самообучаться для получения необходимых для их выполнения знаний</p> <p>Владеть: навыками самоорганизации и самообучения</p>
ПК-1	Владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	<p>Знать: положения основных теорий мотивации; положения основных теорий власти и лидерства; процессы групповой динамики и принципы формирования команды; типы организационной культуры и их особенности</p> <p>Уметь: применять положения основных теорий мотивации для решения стратегических и оперативных управленческих задач; применять положения основных теорий власти и лидерства для решения стратегических и оперативных управленческих задач; организовать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды; осуществлять диагностику организационной культуры</p> <p>Владеть: навыками использования основных теорий мотивации для решения стратегических и оперативных управленческих задач; навыками использования основных теорий лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач; навыками организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды; навыками диагностики организационной культуры</p>

IV. ОБЪЕМ, СТРУКТУРА, СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ, ВИДЫ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ И ФОРМЫ КОНТРОЛЯ ЗНАНИЙ

4.1. Распределение объема учебной работы по формам обучения

Вид работы	Объем учебной работы, час	
	Очная	Заочная
Формы обучения (вносятся данные по реализуемым формам)	1	1 курс
Семестр (курс) изучения дисциплины	1	1 курс
Общая трудоемкость, всего, час	108	108
<i>зачетные единицы</i>	3	3
Контактная работа обучающихся с преподавателем	52	54
Аудиторные занятия (всего)	32	14
В том числе:		
Лекции	16	6
Лабораторные занятия	-	-
Практические занятия	16	8
<i>Иные виды работ в соответствии с учебным планом (учебная практика)</i>	-	-
Внеаудиторная работа (всего)	16	10
В том числе:		
Контроль самостоятельной работы (на 1 подгруппу в форме компьютерного тестирования)	-*	4
Консультации согласно графику кафедры	16	6
<i>Иные виды работ в соответствии с учебным планом (курсовая работа, РГЗ и др.)</i>	-	-
Промежуточная аттестация	4	4
В том числе:		
Зачет	4	4
Экзамен (на 1 группу)	-	-
Консультация предэкзаменационная (на 1 группу)	-	-
Самостоятельная работа обучающихся	56	84
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	56	84
в том числе:		
Самостоятельная работа по проработке лекционного материала (60% от объема лекций)	8	3
Самостоятельная работа по подготовке к лабораторно-практическим занятиям (60% от объема аудиторных занятий)	8	4
Работа над темами (вопросами), вынесенными на самостоятельное изучение	30	57
Самостоятельная работа по видам индивидуальных заданий: подготовка реферата (контрольной работы)	10	20
Подготовка к экзамену	-	-

Примечание: *осуществляется на аудиторных занятиях

4.2 Общая структура дисциплины и виды учебной работы

Наименование модулей и разделов дисциплины	Объемы видов учебной работы по формам обучения, час									
	Очная форма обучения					Заочная форма обучения				
	Всего	Лекции	Лабораторно-практич. занятия	Внеаудиторная работа и пр. атт.	Самостоятельная работа	Всего	Лекции	Лабораторно-практич. занятия	Внеаудиторная работа и пр. атт.	Самостоятельная работа
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Модуль 1. Самоменеджмент	47	8	8	8	23	42	3	4	3	32
1. Предмет, цели и задачи курса «Основы профессиональной деятельности»	8	2	2	<i>Консультации</i>	4	10	1	1	<i>Консультации</i>	8
2. Понятие о рынке труда	8	2	1		5	10	1	1		8
3. Психологические аспекты управления	8	2	1		5	9	-	1		8
4. Самоменеджмент (адаптация и карьера)	9	2	2		5	10	1	1		8
<i>Итоговое занятие по модулю 1</i>	6	-	2		4	-	-	-		-
Модуль 2. Введение в менеджмент	47	8	8	8	23	42	3	4	3	32
1. Личность в организации	8	2	2	<i>Консультации</i>	4	10	1	1	<i>Консультации</i>	8
2. Власть и лидерство в организации	9	2	2		5	10	1	1		8
3. Организационная культура	7	2	-		5	9	-	1		8
4. Мотивация в менеджменте	9	2	2		5	10	1	1		8
<i>Итоговое занятие по модулю 2</i>	6	-	2		4	-	-	-		-
Подготовка реферата в форме презентации (контрольной работы)	10	-	-	-	10	20	-	-	-	20
Зачет	4	-	-	4	-	4	-	-	4	-

4.3 Структура и содержание дисциплины по формам обучения

Наименование модулей и разделов дисциплины	Объемы видов учебной работы по формам обучения, час									
	Очная форма обучения					Заочная форма обучения				
	Всего	Лекции	Лаб.-практ. зан.	Внеаудит. работа	Самост. работа	Всего	Лекции	Лаб.-практ. зан.	Внеаудит. работа	Самост. работа
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Модуль 1 Самоменеджмент	47	8	8	8	23	42	3	4	3	32
1. Предмет, цели и задачи курса «Основы профессиональной деятельности»	8	2	2	Консультации	4	10	1	1	Консультации	8
1.1. Предмет, цели и задачи курса. Понятие «профессии» и профессиональной деятельности. Сферы профессиональной деятельности по Е. А. Климову. Понятия профессионально важных качеств, профессионального самоопределения.	4	1	1		2	5	1	-		4
1.2. Мотивы профессиональной деятельности. Структура самоопределения. Основные типы самоопределения человека, тип личности и тип окружения по Дж. Голланду.	4	1	1		2	5	-	1		4
2. Понятие о рынке труда	8	2	1		5	10	1	1		8
2.1. Структура и принципы формирования рынка труда. Виды рынка труда, вакансий. Факторы уровня спроса и предложений на рынке труда. Политика предложений трудовых ресурсов в России. Анализ рынка труда: основные тенденции развития кадрового рынка, особенности рынка аутстаффинга.	4	1	-		3	5	1	-		4
2.2. Работодатели и выпускники вузов на рынке труда. Требования, предъявляемые к специалистам на рынке труда. Конкуренция и конкурентоспособность на рынке. Объективные факторы: востребованные профессии. Изменения в требованиях работодателя к работающему персоналу.	4	1	1		2	5	-	1		4
3. Психологические аспекты управления	8	2	1		5	9	-	1		8
3.1. Управленческая сфера как предмет профессиональной деятельности. Объекты этой деятельности (человеческие отношения, которые создаются, регулируются, изменяются под воздействием профессиональных усилий специалистов). Ограничения на формы и методы работы, требования к подбору и профессиональной адаптации персонала, формирование специфических управленческих моделей.	4	1	1		2	4	-	1		3
3.2. Стрессоустойчивость, как важный фактор эффективного менеджмента. Стресс: определение, признаки стресса, причины. Стресс на рабочем месте, приемы и методы управления стрессом, устранение причин стресса. Профилактика стрессовых состояний, структура «внутренних», «внешних», навыков менеджера	4	1	-		3	5	-	-		5
4. Самоменеджмент (адаптация и карьера)	9	2	2		5	10	1	1		8
4.1. Адаптация: сущность проблемы, виды, время адаптации. Факторы, оказывающие воздействие	4	1	1	2	5	1	-	4		

Наименование модулей и разделов дисциплины	Объемы видов учебной работы по формам обучения, час									
	Очная форма обучения					Заочная форма обучения				
	Всего	Лекции	Лаб.практ. зан.	Внеаудит. работа	Самост. работа	Всего	Лекции	Лаб.практ. зан.	Внеаудит. работа	Самост. работа
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
на морально-психологическое состояние в конкретной бизнес-обстановки. Система показателей, оценивающих морально-психологическое состояние. Степень адаптации (приспособление) сотрудников к трудовой деятельности, в том числе в нестандартных ситуациях. Условие труда и лояльности. Структура процесса адаптации выпускников к работе на предприятии.										
4.2. Виды карьеры, мотивация, планирование карьеры. Составные части системной карьеры. Организация и управление карьерой, модели карьеры. Взаимосвязь профессионализма и карьеры. Система организации корпоративного карьерного роста. Анализ различных ситуаций построения карьеры.	5	1	1		3	5	-	1		4
<i>Итоговое занятие по модулю 1</i>	6	-	2		4	-	-	-		-
Модуль 2. Введение в менеджмент	47	8	8	8	23	42	3	4	3	32
1. Личность в организации	8	2	2		4	10	1	1		8
1.1. Понятие и свойства личности. Черты характера и формы их проявления. Уровень притязаний личности. Ролевое поведение человека в организации. Социальная и трудовая направленность личности.	3	1	-		2	3	1	-		2
1.2. Понятие и виды коллективов. Понятие группы. Понятие коллектива. Коллективный труд. Условия формирования коллективов. Виды коллективов. Формальные и неформальные коллективы. Механизмы образования формальных и неформальных коллективов. Стадии формирования коллектива.	2	1	1		-	3	-	1		2
1.3. Социально-психологический климат коллектива. Понятие социально-психологического климата коллектива. Составляющие социально-психологического климата коллектива. Влияние социально-психологического климата коллектива на эффективность его работы.	3	-	1		2	4	-	-		4
2. Власть и лидерство в организации	9	2	2		5	10	1	1		8
2.1. Влияние и власть в менеджменте. Понятие Власти. Влияние и власть. Источники власти: власть, основанная на принуждении; власть, основанная на вознаграждении; экспертная власть; эталонная власть; законная власть. Понятие и сущность лидерства. Лидерство, руководство и менеджмент. Виды лидерства: формальное и неформальное лидерство. Модели восприятия лидера.	4	1	1		2	5	1	-		4
2.2. Стили лидерства - стили управления. Классификация стилей лидерства с точки зрения	5	1	1		3	5	-	1		4

Наименование модулей и разделов дисциплины	Объемы видов учебной работы по формам обучения, час									
	Очная форма обучения					Заочная форма обучения				
	Всего	Лекции	Лаб.практ. зан.	Внеаудит. работа	Самост. работа	Всего	Лекции	Лаб.практ. зан.	Внеаудит. работа	Самост. работа
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
лидерских качеств. Стили лидерства - поведенческий подход. Стили лидерства - ситуационный подход.										
3. Организационная культура	7	2	-		5	9	-	1		8
3.1. Понятие и структура организационной культуры. Множественность аспектов организационной культуры. Три уровня изучения организационной культуры по Э.Шайну. Субъективная и объективная организационная культура. Содержание организационной культуры. Модели организационной культуры.	3	1	-		2	5	-	-		5
3.2. Формирование организационной культуры. Проблемы формирования оргкультуры. Проблема внешней адаптации. Проблема внутренней интеграции. Поддержание организационной культуры. Развитие организационной культуры..	4	1	-		3	4	-	1		3
4. Мотивация в менеджменте	9	2	2		5	10	1	1		8
4.1. Понятие мотивации. Мотивация и мотивирование. Стимулы и антистимулы. Мотивы, потребности, ценности и интересы. Общий механизм мотивации.	3	1	1		1	3	-	1		2
4.2. Содержание мотивации. Теория иерархии человеческих потребностей Маслоу. Теория ERGАльдерфера. Теория приобретенных потребностей МакКлеланда. Теория двух факторов Герцберга.	3	1	-		2	4	-	-		4
4.3. Процесс мотивации. Теория ожиданий. Теория постановки целей. Теория равенства. Концепция партисипативного управления	3	-	1		2	3	1	-		2
<i>Итоговое занятие по модулю2</i>	<i>6</i>	<i>-</i>	<i>2</i>		<i>4</i>	<i>-</i>	<i>-</i>	<i>-</i>		<i>-</i>
Подготовка реферата в форме презентации (контрольной работы)	10	-	-	-	10	20	-	-	-	20
Зачет	4	-	-	4	-	4	-	-	4	-

V. ОЦЕНКА ЗНАНИЙ И ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ ЗНАНИЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

5.1. Формы контроля знаний, рейтинговая оценка и формируемые компетенции (дневная форма обучения)

№ п/п	Наименование рейтингов, модулей и блоков	Формируемые компетенции	Объем учебной работы					Форма контроля знаний	Количество баллов (min)	Количество баллов (max)
			Общая трудоемкость	Лекции	Лабор.- практ. занятия	Внеаудиторн. раб. и промежут. ат.	Самост. работа			
Всего по дисциплине		ОК-5; ОК-6; ПК-1	108	16	16	20	56	Зачет	51	100
<i>I. Рубежный рейтинг</i>								Сумма баллов за модули	31	60
Модуль 1. Самоменеджмент			47	8	8	8	23		5	10
1.	Предмет, цели и задачи курса «Основы профессиональной деятельности»	ОК-5; ОК-6; ПК-1	8	2	2		4	Устный опрос		
2.	Понятие о рынке труда	ОК-5; ОК-6; ПК-1	8	2	1		5	Устный опрос		
3.	Психологические аспекты управления	ОК-5; ОК-6; ПК-1	8	2	1		5	Устный опрос		
4.	Самоменеджмент (адаптация и карьера)	ОК-5; ОК-6; ПК-1	9	2	2		5	Устный опрос		
Итоговый контроль знаний по темам модуля 1.			6	-	2		4	Тестирование		
Модуль 2. Введение в менеджмент			47	8	8	8	23		10	20
1.	Личность в организации	ОК-5; ОК-6; ПК-1	8	2	2		4	Устный опрос		
2.	Власть и лидерство в организации	ОК-5; ОК-6; ПК-1	9	2	2		5	Устный опрос		
3.	Организационная культура	ОК-5; ОК-6; ПК-1	7	2	-		5	Устный опрос		
4.	Мотивация в менеджменте	ОК-5; ОК-6; ПК-1	9	2	2		5	Устный опрос		
Итоговый контроль			6	-	2		4	Тестирование		

знаний по темам модуля 2.							ие		
II. Творческий рейтинг		<i>10</i>	-	-	-	<i>10</i>		<i>2</i>	<i>5</i>
III. Рейтинг личностных качеств								<i>3</i>	<i>10</i>
IV . Рейтинг сформированности прикладных практических требований								+	+
V. Промежуточная аттестация		<i>4</i>	-	-	<i>4</i>	-	<i>Зачет</i>	<i>15</i>	<i>25</i>

5.2. Оценка знаний студента

5.2.1. Основные принципы рейтинговой оценки знаний

Оценка знаний по дисциплине осуществляется согласно положению «О единых требованиях к контролю и оценке результатов обучения: Методические рекомендации по практическому применению модульно-рейтинговой системы обучения»

Уровень развития компетенций оценивается с помощью рейтинговых баллов.

Рейтинги	Характеристика рейтингов	Максимум баллов
Рубежный	Отражает работу студента на протяжении всего периода изучения дисциплины. Определяется суммой баллов, которые студент получит по результатам изучения каждого модуля.	60
Творческий	Результат выполнения студентом индивидуального творческого задания различных уровней сложности, в том числе, участие в различных конференциях и конкурсах на протяжении всего курса изучения дисциплины.	5
Рейтинг личностных качеств	Оценка личностных качеств обучающихся, проявленных ими в процессе реализации дисциплины (модуля) (дисциплинированность, посещаемость учебных занятий, сдача вовремя контрольных мероприятий, ответственность, инициатива и др.)	10
Рейтинг сформированности прикладных практических требований	Оценка результата сформированности практических навыков по дисциплине (модулю), определяемый преподавателем перед началом проведения промежуточной аттестации и оценивается как «зачтено» или «не зачтено».	+
Промежуточная аттестация	Является результатом аттестации на окончательном этапе изучения дисциплины по итогам сдачи зачета или экзамена. Отражает уровень освоения информационно-теоретического компонента в целом и основ практической деятельности в частности.	25
Итоговый рейтинг	Определяется путём суммирования всех рейтингов	100

Итоговая оценка компетенций студента осуществляется путём автоматического перевода баллов общего рейтинга в стандартные оценки:

Не зачтено	Зачтено	Зачтено	Зачтено
менее 51 балла	51-67 баллов	67,1-85 баллов	85,1-100 баллов

5.2.3. Критерии оценки знаний студента на зачете

Оценка «зачтено» на зачете определяется на основании следующих критериев:

- студент усвоил взаимосвязь основных понятий дисциплины и их значение для приобретаемой профессии, при этом проявил творческие способности в понимании, изложении и использовании учебно-программного материала;

- студент демонстрирует полное знание учебно-программного материала, успешно выполнил предусмотренные в программе задания, усвоил основную литературу, рекомендованную в программе;

- студент показал систематический характер знаний по дисциплине и способность к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшей учебной работы и профессиональной деятельности.

Оценка «не зачтено» на зачете определяется на основании следующих критериев:

- студент допускает грубые ошибки в ответе на зачете и при выполнении заданий, при этом не обладает необходимыми знаниями для их устранения под руководством преподавателя;

- студент демонстрирует проблемы в знаниях основного учебно-программного материала, допускает принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий;

- студент не может продолжать обучение или приступить к профессиональной деятельности по окончании вуза без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.

5.3. Фонд оценочных средств. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки формируемых компетенций по дисциплине (приложение 2)

VI. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1. Основная учебная литература

1. Виханский, О.С. Менеджмент: Учебник / О.С. Виханский, А.И. Наумов. - 6-е изд., перераб. и доп. - М.: Магистр, НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 656 с. – Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=557530>.

2. Райченко, А.В. Менеджмент: Учебное пособие / А.В. Райченко, И.В. Хохлова - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 368 с. – Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=553544>.

6.2. Дополнительная литература

1. Гуськов, Ю.В. Основы менеджмента: учебник / Ю.В. Гуськов, 2-е изд., стер. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 264 с. - Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=526441>.

2. Балашов, А.П. Менеджмент: Учебное пособие / А.П. Балашов. - М.: Вузовский учебник: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 272 с. - Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=452755>

3. Маслова, Е. Л. Менеджмент: Учебник для бакалавров / Е. Л. Маслова. — М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2015. — 336 с. - Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=513088>

6.2.1. Периодические издания

1. Менеджмент и бизнес-администрирование. Журнал. Режим доступа: <http://www.mba-journal.ru/>
2. Менеджмент и кадры: психология управления, соционика и социология. Научно-практический журнал. Режим доступа: <http://management.socionic.info/>
3. Российский журнал менеджмента. Научный журнал. Режим доступа: <http://www.rjm.ru/>
4. Управление персоналом. Деловой журнал. Режим доступа: <http://www.top-personal.ru>
5. Экономика и управление. Российский научный журнал. Режим доступа: <http://emj.spbume.ru/>

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Самостоятельная работа студентов заключается в инициативном поиске информации о наиболее актуальных проблемах, которые имеют большое практическое значение и являются предметом научных дискуссий в рамках изучаемой дисциплины «Менеджмент».

Самостоятельная работа планируется в соответствии с календарными планами рабочей программы по дисциплине и в методическом единстве с тематикой учебных аудиторных занятий.

6.3.1. Методические указания по освоению дисциплины

Вид учебных занятий	Организация деятельности студента
Лекция	Написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; пометить важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Проверка терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. Обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации или на практическом занятии.
Практические занятия	Проработка рабочей программы, уделяя особое внимание целям и задачам структуре и содержанию дисциплины. Конспектирование источников. Работа с конспектом лекций, подготовка ответов к контрольным вопросам, просмотр рекомендуемой литературы. Решение и разбор ситуационных задач по алгоритму и др.

Самостоятельная работа	Знакомство с основной и дополнительной литературой, включая справочные издания, зарубежные источники, конспект основных положений, терминов, сведений, требующих для запоминания и являющихся основополагающими в той или иной теме дисциплины «Менеджмент». Подготовка рефератов на заданные темы.
Подготовка к зачету	При подготовке к зачету необходимо опираться на конспекты лекций, рекомендуемую литературу и др., ориентируясь на перечень вопросов к зачету.

6.3.2 Видеоматериалы

1. Каталог учебных видеоматериалов на официальном сайте ФГБОУ ВО Белгородский ГАУ – Режим доступа:

<http://bsaa.edu.ru/InfResource/library/video>

6.3.3 Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», современные профессиональные базы данных, информационные справочные системы

1. Корпоративный менеджмент <http://www.cfin.ru>
2. Официальный сайт ФГБОУ ВО «Белгородский государственный аграрный университет им. В.Я. Горина» <http://www.bsaa.edu.ru>
3. Российское образование. Федеральный портал <http://www.edu.ru>
4. Российская государственная библиотека <http://www.rsl.ru>
5. HR-Portal: Сообщество HR-Профессионалов <http://hr-portal.ru/>
6. Pro-персонал <http://www.pro-personal.ru/>
7. Справочно – правовая система КонсультантПлюс/
<http://www.consultant.ru/>
8. Справочно – правовая система Гарант/ <http://www.garant.ru/>
9. Федеральный образовательный портал «Экономика Социология Менеджмент» - <http://ecsocman.hse.ru>
10. База данных Научной электронной библиотеки eLIBRARY.RU - <https://elibrary.ru/defaultx.asp>

6.4. Перечень программного обеспечения, информационных технологий.

Microsoft Word 2010;
Microsoft Excel 2010;
Microsoft PowerPoint 2010.

VII. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

7.1. Специальные помещения, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа №1**	<p>Специализированная мебель на 100 посадочных мест. Рабочее место преподавателя: 2 стола, стул, кафедра-трибуна напольная, доска меловая настенная. Набор демонстрационного оборудования: - проектор EPSON; - экран для проектора с электроприводом ScreenMedia; - ноутбук Asus 15.6"; - 2 акустические колонки Microlab.</p>
Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации №317**	<p>Специализированная мебель для обучающихся на 46 посадочных мест. <i>Рабочее место преподавателя:</i> стол, стул, кафедра-трибуна напольная, доска меловая настенная, комплект компьютерной техники (системный блок, монитор, клавиатура, мышь) с возможностью подключения к Интернету и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Белгородского ГАУ. <i>Набор демонстрационного оборудования:</i> - мультимедийный проектор OptomaDLPTexasInstruments; - настенный рулонный экран для проектора ScreenMedia; - 2 акустические колонки Defender. <i>Информационные стенды (планишеты настенные):</i> - Источники привлечения персонала; - Численность и структура персонала; - Движение персонала; - Профессиограмма; - Понятие и виды деловой карьеры; - Элементы человеческого капитала; - Стратегия управления персоналом; - Принципы и задачи управления персоналом; - Понятие кадровой политики; - Факторы, влияющие формирование кадровой политики.</p>
Помещения для самостоятельной работы с возможностью подключения к Интернету и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Белгородского ГАУ(читальные залы библиотеки)***	<p>Специализированная мебель; комплект компьютерной техники в сборе (системный блок: Asus P4BGL-MX\Intel Celeron, 1715 MHz\256 Мб PC2700 DDR SDRAM\ST320014A (20 Гб, 5400 RPM, Ultra-ATA/100)\ NEC CD-ROM CD-3002A\Intel(R) 82845G/GL/GE/PE/GV Graphics Controller, монитор: Proview 777(N) / 786(N) [17" CRT], клавиатура, мышь.); Foxconn G31MVP/G31MXP\DualCore Intel Pentium E2200\1 Гб DDR2-800 DDR2 SDRAMMAXTOR STM3160215A (160 Гб, 7200 RPM, Ultra-ATA/100)\Optiarc DVD RW AD-7243S\Intel GMA 3100 монитор: acerv193w [19"], клавиатура, мышь.) с возможностью подключения к сети Интернет и обеспечения доступа в электронную информационно-образовательную среду Белгородского ГАУ; настенный плазменный телевизор SAMSUNG PS50C450B1 Black HD (диагональ 127 см); аудио-видео кабель HDMI</p>

7.2. Комплект лицензионного программного обеспечения

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа №1**	<p>MS Office Std 2010 RUS OPL NL Acdmc. Договор №180 от 12.02.2011. Срок действия лицензии – бессрочно. Anti-virusKaspersryEndpointSecurity для бизнеса (Сублицензионный договор №28 от 08.11.2018) - 522 лицензия. Срок действия лицензии с 08.11.2018 по 08.11.2019</p>
Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных	<p>MS Office Std 2010 RUS OPL NL Acdmc. Договор №180 от 12.02.2011. Срок действия лицензии – бессрочно. Anti-virus Kaspersry Endpoint Security для бизнеса (Сублицензионный договор №28 от 08.11.2018) - 522 лицензия. Срок действия лицензии с 08.11.2018 по 08.11.2019</p>

консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации №317**	
Помещения для самостоятельной работы с возможностью подключения к Интернету и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Белгородского ГАУ(читальные залы библиотеки)***	<p>Microsoft Imagine Premium Electronic Software Delivery. Сублицензионный договор №937/18 на передачу неисключительных прав от 16.11.2018. Срок действия лицензии- бессрочно.</p> <p>MSOfficeStd 2010 RUSOPLNLAcadmс. Договор №180 от 12.02.2011. Срок действия лицензии – бессрочно.</p> <p>Anti-virus Kaspersky Endpoint Security для бизнеса (Сублицензионный договор №28 от 08.11.2018).Срок действия лицензии с 08.11.2018 по 08.11.2019</p> <p>Информационно правовое обеспечение "Гарант" (для учебного процесса). Договор №ЭПС-12-119 от 01.09.2012. Срок действия - бессрочно.</p> <p>СПС КонсультантПлюс: Версия Проф. Консультант Финансист. КонсультантПлюс: Консультации для бюджетных организаций. Договор от 01.01.2017. Срок действия - бессрочно.</p> <p>RHVoice-v0.4-a2 синтезатор речи</p> <p>Программа Valabolka (portable) для чтения вслух текстовых файлов .</p> <p>Программа экранного доступа NDVA</p>

7.3. Электронно-библиотечные системы и электронная информационно-образовательная среда обеспечивающие одновременный доступ не менее 25 процентов обучающихся по программе бакалавриата:

ЭБС «ZNANIUM.COM», договор на оказание услуг № 0326100001919000019 с Обществом с ограниченной ответственностью «ЗНАНИУМ» от 11.12.2019

– ЭБС «AgriLib», лицензионный договор №ПДД 3/15 на предоставление доступа к электронно-библиотечной системе ФГБОУ ВПО РГАЗУ от 15.01.2015

– ЭБС «Лань», договор №27 с Обществом с ограниченной ответственностью «Издательство Лань» от 03.09.2019

– ЭБС «Рукопт», договор №ДС-284 от 15.01.2016 с открытым акционерным обществом «ЦКБ»БИБКОМ», с обществом с ограниченной ответственностью «Агентство «Книга-Сервис».

7.4. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы:

– БД информационно-правового обеспечения "Гарант". Договор №ЭПС-12-119 с ООО «Гарант-Сервис-Белгород» от 01.09.2012. Срок действия с 01.09.2012 - бессрочно..

– БД нормативно-правовой информации Консультант-Плюс. Договор об информационной поддержке с ООО «Веда-Консультант» от 01.01.2017. Срок действия с 01.01.2017 - бессрочно.;

– Российская наукометрическая БД ScienceIndex на платформе elibrary.ru. Лицензионный договор №SIO-1279/2018-31806198874 от

13.03.2018 г. ООО «Научная электронная библиотека». Срок действия – с
13.03.2018 г. до 13.03.2019 г.

VIII. ПРИЛОЖЕНИЯ

**СВЕДЕНИЯ О ДОПОЛНЕНИИ И ИЗМЕНЕНИИ
РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ
НА 20__/20__ УЧЕБНЫЙ ГОД**

Основы профессиональной деятельности

дисциплина (модуль)

38.03.02 «Менеджмент»

направление подготовки/специальность

ДОПОЛНЕНО (с указанием раздела РПД)
ИЗМЕНЕНО (с указанием раздела РПД)
УДАЛЕНО (с указанием раздела РПД)

Реквизиты протоколов заседаний кафедр, на которых пересматривалась программа

Кафедра экономической теории и экономики АПК	Кафедра экономической теории и экономики АПК
от _____ № _____ Дата	от _____ № _____ дата

Методическая комиссия экономического факультета

«__» _____ 20__ года, протокол № _____

Председатель метод комиссии _____ Черных А.И.

Декан экономического факультета _____ Наседкина Т.И.

«__» _____ 20__ г

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
для проведения промежуточной аттестации обучающихся

по дисциплине Основы профессиональной деятельности

Направление подготовки – 38.03.02 «Менеджмент»

Направленность (профиль) – Производственный менеджмент

Квалификация – бакалавр (программа прикладного бакалавриата)

Год начала подготовки – 2020

1.Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Код контролируемой компетенции	Формулировка контролируемой компетенции	Этап (уровень) освоения компетенции	Планируемые результаты обучения	Наименование модулей и (или) разделов дисциплины	Наименование оценочного средства	
					Текущий контроль	Промежуточная аттестация
ОК-5	Способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Первый этап (пороговой уровень)	Знать: особенности работы в коллективе, роль коммуникации и кооперации	Модуль 1 «Самоменеджмент»	устный опрос	итоговое тестирование, вопросы к зачету
					тестовый контроль	
				Модуль 2 «Введение в менеджмент»	устный опрос	
					тестовый контроль	
		Второй этап (продвинутый уровень)	Уметь: толерантно подходить к вопросам этнических, культурных, конфессиональных различий	Модуль 1 «Самоменеджмент»	устный опрос	итоговое тестирование, вопросы к зачету
					тестовый контроль	
				Модуль 2 «Введение в менеджмент»	устный опрос	
					тестовый контроль	
		Третий этап (высокий уровень)	Владеть: навыками работы в коллективе	Модуль 1 «Самоменеджмент»	устный опрос	итоговое тестирование, вопросы к зачету
					тестовый контроль	
				Модуль 2 «Введение в менеджмент»	устный опрос	
					тестовый контроль	
ОК-6	Способность к самоорганизации и самообразованию	Первый этап (пороговой уровень)	Знать: методы самоорганизации и подходы к самообразованию.	Модуль 1 «Самоменеджмент»	устный опрос	итоговое тестирование, вопросы к зачету
					тестовый контроль	
				Модуль 2 «Введение в менеджмент»	устный опрос	
					тестовый контроль	
		Второй этап (продвинутый уровень)	Уметь: при определенных условиях самоорганизоваться на выполнение определенных задач и самообучаться для получения необходимых для их выполнения знаний.	Модуль 1 «Самоменеджмент»	устный опрос	итоговое тестирование, вопросы к зачету
					тестовый контроль	
				Модуль 2 «Введение в менеджмент»	устный опрос	
					тестовый контроль	
		Третий этап (высокий уровень)	Владеть: навыками самоорганизации и самообучения	Модуль 1 «Самоменеджмент»	устный опрос	итоговое тестирование, вопросы к зачету
					тестовый контроль	

				Модуль 2 «Введение в менеджмент»	устный опрос тестовый контроль	итоговое тестирование, вопросы к зачету
ПК-1	Владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	Первый этап (пороговой уровень)	Знать: 1) положения основных теорий мотивации; 2) положения основных теорий власти и лидерства; 3) процессы групповой динамики и принципы формирования команды; 4) типы организационной культуры и их особенности.	Модуль 1 «Самоменеджмент»	устный опрос тестовый контроль	итоговое тестирование, вопросы к зачету
				Модуль 2 «Введение в менеджмент»	устный опрос тестовый контроль	итоговое тестирование, вопросы к зачету
		Второй этап (продвинутый уровень)	Уметь: 1) применять положения основных теорий мотивации для решения стратегических и оперативных управленческих задач; 2) применять положения основных теорий власти и лидерства для решения стратегических и оперативных управленческих задач; 3) организовать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды; 4) осуществлять диагностику организационной культуры.	Модуль 1 «Самоменеджмент»	устный опрос тестовый контроль	итоговое тестирование, вопросы к зачету
				Модуль 2 «Введение в менеджмент»	устный опрос тестовый контроль	итоговое тестирование, вопросы к зачету
		Третий этап (высокий уровень)	Владеть: 1) навыками использования основных теорий мотивации для решения стратегических и оперативных управленческих задач; 2) навыками использования основных теорий лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач; 3) навыками организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды; 4) навыками диагностики организационной культуры	Модуль 1 «Кризисы. Диагностика кризисов»	устный опрос тестовый контроль	итоговое тестирование, вопросы к зачету
				Модуль 2 «Введение в менеджмент»	устный опрос тестовый контроль	итоговое тестирование, вопросы к зачету

2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, описание шкал оценивания

Компетенция	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня компетенции)	Уровни и критерии оценивания результатов обучения, шкалы оценивания			
		<i>Компетентность не сформирована</i>	<i>Пороговый уровень компетентности</i>	<i>Продвинутый уровень компетентности</i>	<i>Высокий уровень</i>
		<i>не зачтено</i>	<i>зачтено</i>	<i>зачтено</i>	<i>Зачтено</i>
ОК-5	<i>способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия</i>	<i>Способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия не сформирована</i>	<i>Частично владеет способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия</i>	<i>Владеет способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия</i>	<i>Свободно владеет способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия</i>
	Знать: особенности работы в коллективе, роль коммуникации и кооперации	Допускает грубые ошибки в особенностях работы в коллективе, роль коммуникации и кооперации	Может изложить основные методы работы в коллективе, роль коммуникации и кооперации	Знает методы и особенности работы в коллективе, роль коммуникации и кооперации	Аргументировано проводит сравнение методов и особенностей работы в коллективе, роль коммуникации и кооперации
	Уметь: толерантно подходить к вопросам этнических, культурных, конфессиональных различий	Не умеет толерантно подходить к вопросам этнических, культурных, конфессиональных различий	Частично умеет толерантно подходить к вопросам этнических, культурных, конфессиональных различий	Способен толерантно подходить к вопросам этнических, культурных, конфессиональных различий	Способен самостоятельно толерантно подходить к вопросам этнических, культурных, конфессиональных различий
	Владеть: навыками работы в коллективе	Не владеет навыками работы в коллективе	Частично владеет навыками работы в коллективе	Владеет навыками работы в коллективе	Свободно владеет навыками работы в коллективе
ОК -6	<i>способность к самоорганизации и самообразованию</i>	<i>Способность к самоорганизации и самообразованию не сформирована</i>	<i>Частично владеет способностью к самоорганизации и самообразованию</i>	<i>Владеет способностью к самоорганизации и самообразованию</i>	<i>Свободно владеет способностью к самоорганизации и самообразованию</i>

	Знать: методы самоорганизации и подходы к самообразованию	Допускает грубые ошибки в методах самоорганизации и подходы к самообразованию	Может изложить основные методы самоорганизации и подходы к самообразованию	Знает методы самоорганизации и подходы к самообразованию	Аргументировано проводит сравнение методов самоорганизации и подходы к самообразованию
	Уметь: при определенных условиях самоорганизоваться на выполнение определенных задач и самообучаться для получения необходимых для их выполнения знаний	Не умеет при определенных условиях самоорганизоваться на выполнение определенных задач и самообучаться для получения необходимых для их выполнения знаний	Частично умеет при определенных условиях самоорганизоваться на выполнение определенных задач и самообучаться для получения необходимых для их выполнения знаний	Способен при определенных условиях самоорганизоваться на выполнение определенных задач и самообучаться для получения необходимых для их выполнения знаний	Способен самостоятельно при определенных условиях самоорганизоваться на выполнение определенных задач и самообучаться для получения необходимых для их выполнения знаний
	Владеть: навыками самоорганизации и самообучения	Не владеет навыками самоорганизации и самообучения	Частично навыками самоорганизации и самообучения	Владеет навыками самоорганизации и самообучения	Свободно владеет навыками самоорганизации и самообучения
ПК-1	<i>Владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять</i>	<i>Не владеет навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования</i>	<i>Частично владеет навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и</i>	<i>Владеет навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умеет проводить аудит</i>	<i>Свободно владеет навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды,</i>

	<i>диагностику организационной культуры</i>	<i>команды, не умеет проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры</i>	<i>принципов формирования команды, частично умеет проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры</i>	<i>человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры</i>	<i>Умеет самостоятельно проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры</i>
	Знать: 1) положения основных теорий мотивации; 2) положения основных теорий власти и лидерства; 3) процессы групповой динамики и принципы формирования команды; 4) типы организационной культуры и их особенности	Демонстрирует фрагментарные знания положений основных теорий мотивации; положений основных теорий власти и лидерства; не способен описать процессы групповой динамики и принципы формирования команды; типы организационной культуры и их особенности	Имеет общие, но неструктурированные, знания положений основных теорий мотивации; положений основных теорий власти и лидерства; может описать процессы групповой динамики и принципы формирования команды; типы организационной культуры и их особенности	Демонстрирует сформированные, но имеющие отдельные пробелы, знания положений основных теорий мотивации; положений основных теорий власти и лидерства; раскрывает содержание процессов групповой динамики и принципы формирования команды; характеризует типы организационной культуры и их особенности	Демонстрирует сформированные систематические знания положений основных теорий мотивации; положений основных теорий власти и лидерства; исчерпывающе раскрывает содержание процессов групповой динамики и принципы формирования команды; характеризует типы организационной культуры и их особенности
	Уметь: 1) применять положения основных теорий мотивации для решения стратегических и оперативных управленческих задач; 2) применять положения основных теорий власти	Не способен применять положения основных теорий мотивации для решения стратегических и оперативных управленческих задач; применять положения	В целом успешно, но не систематически, может применять положения основных теорий мотивации для решения стратегических и оперативных управленческих задач;	Умеет применять положения основных теорий мотивации для решения стратегических и оперативных управленческих задач; применять положения основных теорий власти и лидерства для решения	Умеет самостоятельно применять положения основных теорий мотивации для решения стратегических и оперативных управленческих задач; применять положения основных теорий власти

	<p>и лидерства для решения стратегических и оперативных управленческих задач;</p> <p>3) организовать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды;</p> <p>4) осуществлять диагностику организационной культуры</p>	<p>основных теорий власти и лидерства для решения стратегических и оперативных управленческих задач;</p> <p>организовать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды;</p> <p>осуществлять диагностику организационной</p>	<p>применять положения основных теорий власти и лидерства для решения стратегических и оперативных управленческих задач;</p> <p>организовать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды;</p> <p>осуществлять диагностику организационной</p>	<p>стратегических и оперативных управленческих задач;</p> <p>организовать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды;</p> <p>осуществлять диагностику организационной</p>	<p>и лидерства для решения стратегических и оперативных управленческих задач;</p> <p>организовать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды;</p> <p>осуществлять диагностику организационной</p>
	<p>Владеть:</p> <p>1) навыками использования основных теорий мотивации для решения стратегических и оперативных управленческих задач;</p> <p>2) навыками использования основных теорий лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач;</p> <p>3) навыками организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды;</p>	<p>Не владеет навыками использования основных теорий мотивации для решения стратегических и оперативных управленческих задач;</p> <p>навыками использования основных теорий лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач;</p> <p>навыками организации групповой работы на основе знания</p>	<p>Частично владеет навыками использования основных теорий мотивации для решения стратегических и оперативных управленческих задач;</p> <p>навыками использования основных теорий лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач;</p> <p>навыками организации групповой работы на</p>	<p>Демонстрирует в целом успешное, но содержащее отдельные пробелы применение навыков использования основных теорий мотивации для решения стратегических и оперативных управленческих задач;</p> <p>использования основных теорий лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач;</p> <p>организации групповой работы на основе знания процессов групповой</p>	<p>Свободно владеет навыками использования основных теорий мотивации для решения стратегических и оперативных управленческих задач;</p> <p>навыками использования основных теорий лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач;</p> <p>навыками организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов</p>

	4) навыками диагностики организационной культуры	процессов групповой динамики и принципов формирования команды; навыками диагностики организационной культуры
--	--	--

основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды; навыками диагностики организационной культуры	динамики и принципов формирования команды; диагностики организационной культуры	формирования команды; навыками диагностики организационной культуры
--	---	---

3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Перечень вопросов для определения входного рейтинга

1. Объекты экономических исследований.
2. Методы экономической науки.
3. Основные виды экономических моделей.
4. Моделирование потребительского поведения.
5. Фирма как экономическое понятие.
6. Экономическая сущность производства.
7. Требования, предъявляемые к специалистам на рынке труда.
8. Изменения в требованиях работодателя к работающему персоналу.

Критерии оценки:

Для определения фактических оценок каждого показателя выставляются следующие баллы.

– результат, содержащий полный правильный ответ, полностью соответствующий требованиям критерия (ответ полный и правильный на основании изученных теорий; материал изложен в определенной логической последовательности, литературным языком; ответ самостоятельный) – 86-100% от максимального количества баллов (100 баллов) – «отлично»;

– результат, содержащий неполный правильный ответ или ответ, содержащий незначительные неточности (ответ достаточно полный и правильный на основании изученных материалов; материал изложен в определенной логической последовательности, при этом допущены две-три несущественные ошибки), 68-85% от максимального количества баллов – «хорошо»;

– результат, содержащий неполный правильный ответ или ответ, содержащий значительные неточности (при ответе допущена существенная ошибка, или в ответе содержится 30-60% необходимых сведений, ответ несвязный) – 51-67 % от максимального количества баллов – «удовлетворительно»;

– результат, содержащий неполный правильный ответ (степень полноты ответа – менее 30%), неправильный ответ (ответ не по существу задания) или отсутствие ответа, т.е. ответ, не соответствующий полностью требованиям критерия, – 0 % от максимального количества баллов – «неудовлетворительно».

Первый этап (пороговый уровень)

ЗНАТЬ особенности работы в коллективе, роль коммуникации и кооперации; методы самоорганизации и подходы к самообразованию; положения основных теорий мотивации; положения основных теорий власти и лидерства; процессы групповой динамики и принципы формирования

команды; типы организационной культуры и их особенности.

Устный опрос

1. Предмет, цели и задачи курса.
2. Понятие «профессии» и профессиональной деятельности.
3. Понятия профессионально важных качеств, профессионального самоопределения.
4. Мотивы профессиональной деятельности.
5. Структура и принципы формирования рынка труда.
6. Виды рынка труда, вакансий.
7. Факторы уровня спроса и предложений на рынке труда.
8. Политика предложений трудовых ресурсов в России.
9. Анализ рынка труда: основные тенденции развития кадрового рынка, особенности рынка аутстаффинга.
10. Требования, предъявляемые к специалистам на рынке труда.
11. Конкуренция и конкурентоспособность на рынке.
12. Объективные факторы: востребованные профессии.
13. Изменения в требованиях работодателя к работающему персоналу.
14. Структура и принципы формирования рынка труда.
15. Виды рынка труда, вакансий. Факторы уровня спроса и предложений на рынке труда.
16. Анализ рынка труда: основные тенденции развития кадрового рынка, особенности рынка аутстаффинга.
17. Изменения в требованиях работодателя к работающему персоналу.

Критерии оценки:

Для определения фактических оценок каждого показателя выставляются следующие баллы.

– результат, содержащий полный правильный ответ, полностью соответствующий требованиям критерия (ответ полный и правильный на основании изученных теорий; материал изложен в определенной логической последовательности, литературным языком; ответ самостоятельный) – 86-100% от максимального количество баллов (100 баллов) – «отлично»;

– результат, содержащий неполный правильный ответ или ответ, содержащий не значительные неточности (ответ достаточно полный и правильный на основании изученных материалов; материал изложен в определенной логической последовательности, при этом допущены две-три несущественные ошибки), 68-85% от максимального количества баллов – «хорошо»;

– результат, содержащий неполный правильный ответ или ответ, содержащий значительные неточности (при ответе допущена существенная ошибка, или в ответе содержится 30-60% необходимых сведений, ответ несвязный) – 51-67 % от максимального количества баллов – «удовлетворительно»;

– результат, содержащий неполный правильный ответ (степень

полноты ответа – менее 30%), неправильный ответ (ответ не по существу задания) или отсутствие ответа, т.е. ответ, не соответствующий полностью требованиям критерия, – 0 % от максимального количества баллов – «неудовлетворительно».

Тест

1. Адаптация - это:

Выберите один ответ:

- a. взаимное приспособление работника и организации путем постепенной вработываемости сотрудника в новых условиях
- b. приспособление организации к изменяющимся внешним условиям
- c. приспособление работника к новым профессиональным, социальным и организационно-экономическим условиям труда
- d. процесс повышения квалификации нового работника

2. Анализ работы (должности) может быть использован для:

Выберите один ответ:

- a. маркетингового анализа, определения доли рынка
- b. выбора ценовой политики, формы рекламы товаров и услуг
- c. выбора методов отбора для конкретной должности, выработки компенсационных решений
- d. получения информации о наличии необходимой рабочей силы на рынке труда, качественного анализа человеческих ресурсов
- e. анализа финансового состояния фирмы

3. Аттестация персонала - это:

Выберите один ответ:

- a. анализ затрат, связанных с наймом персонала
- b. целенаправленный процесс установления соответствия качественных характеристик персонала требованиям должности или рабочего места
- c. установление функциональной роли работника
- d. целенаправленный процесс исследования трудовой мотивации персонала

4. Безработные - это:

Выберите один ответ:

- a. часть населения, обладающая физическим развитием, умственными способностями и знаниями, которые необходимы для работы в экономике
- b. лица трудоспособного возраста получающих пенсии по старости на льготных основаниях (мужчины в возрасте 50-63 лет, женщины - 45-58 года)
- c. временно не работающие по каким-либо причинам, но потенциально способные к участию в трудовом процессе
- d. трудоспособные граждане, которые не имеют работы и заработка, зарегистрированные в Службе занятости в целях поиска подходящей работы и готовы приступить к ней

е. граждане не работающие по собственному желанию

5. В историческом развитии в управлении персоналом можно выделить последовательную смену следующих современных концепций и подходов:

Выберите один ответ:

- а. менеджмент персонала, управление трудовыми ресурсами, управление человеческими ресурсами, управление человеком
- б. управление кадрами, управление персоналом
- с. управление персоналом, управление кадрами, управление человеком
- д. управление трудовыми ресурсами, управление персоналом, управление человеческими ресурсами, управление трудовым потенциалом, управления человеческим капиталом

6. В чем заключается социально-психологический аспект адаптации?

Выберите один ответ:

- а. приспособление к новым физическим и психологическим нагрузкам
- б. полное и успешное овладение новой профессией, т.е. привыкание, приспособление к содержанию и характеру труда, его условиям и организации
- с. приспособление к относительно новому социуму
- д. адаптация к трудовой деятельности на уровне организма работника как целого, результатом чего становятся меньшие изменения его функционального состояния
- е. усвоение роли и организационного статуса рабочего места в структуре организации

7. Главной задачей службы управления персоналом является достижение соответствия рабочей силы в организации рабочим местам (при необходимости указать несколько):

Выберите один ответ:

- а. с точки зрения их количественной сбалансированности
- б. с точки зрения их качественной сбалансированности
- с. с точки зрения их качественно-количественной сбалансированности

8. Группа качеств работника в которую входят: лояльность, бесконфликтность, способность к компромиссам, склонность к интригам, стремление к лидерству - это:

Выберите один ответ:

- а. социальная
- б. культурная
- с. адаптационная
- д. личностная

9. Группа качеств работника в которую входят: честность, образованность, ответственность, порядочность, уважение к людям - это:

Выберите один ответ:

- a. личностная
- b. адаптационная
- c. социальная
- d. культурная

10. Группа качеств работника, в которую входят: сообразительность, способность к быстрой адаптации, стрессоустойчивость, обучаемость - это:

Выберите один ответ:

- a. адаптационная
- b. личностная
- c. культурная
- d. социальная

11. Для ускорения процесса адаптации нового сотрудника необходимо:

Выберите один ответ:

- a. познакомить его со спецификой организации и с сотрудниками
- b. не вмешиваться в процесс адаптации нового работника
- c. позволить ему самостоятельно во всем разобраться
- d. изолировать его от влияния коллег
- e. постоянно контролировать его работу и давать оценки и советы

12. К какой группе требований, предъявляемых руководителю, можно отнести аналитические способности?

Выберите один ответ:

- a. профессиональная компетентность
- b. коммуникативные способности
- c. личные качества
- d. организаторские способности
- e. медицинские показания

Критерии оценки:

Тестовые задания оцениваются по шкале: 1 балл за правильный ответ, 0 баллов за неправильный ответ. Итоговая оценка по тесту формируется путем суммирования набранных баллов и отнесения их к общему количеству вопросов в задании. Помножив полученное значение на 100%, можно привести итоговую оценку к традиционной следующим образом:

Процент правильных ответов и оценка:

86-100 % – «отлично»;

68-85 % – «хорошо»;

51-67 % – «удовлетворительно»;

менее 50 % – «неудовлетворительно».

Второй этап (продвинутый уровень)

УМЕТЬ толерантно подходить к вопросам этнических, культурных, конфессиональных различий; при определенных условиях самоорганизоваться на выполнение определенных задач и самообучаться для получения необходимых для их выполнения знаний; применять положения основных теорий мотивации для решения стратегических и оперативных управленческих задач; применять положения основных теорий власти и лидерства для решения стратегических и оперативных управленческих задач; организовать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды; осуществлять диагностику организационной культуры.

Устный опрос

1. Управленческая сфера как предмет профессиональной деятельности.
2. Ограничения на формы и методы работы, требования к подбору и профессиональной адаптации персонала, формирование специфических управленческих моделей.
3. Стрессоустойчивость, как важный фактор эффективного менеджмента.
4. Стресс: определение, признаки стресса, причины.
5. Профилактика стрессовых состояний, структура «внутренних», «внешних» навыков менеджера
6. Адаптация: сущность проблемы, виды, время адаптации.
7. Факторы, оказывающие воздействие на морально-психологическое состояние в конкретной бизнес-обстановки.
8. Условие труда и лояльности.
9. Виды карьеры, мотивация, планирование карьеры.
10. Организация и управление карьерой, модели карьеры.
11. Взаимосвязь профессионализма и карьеры.
12. Понятие и свойства личности.
13. Социальная и трудовая направленность личности.
14. Понятие и виды коллективов.
15. Условия формирования коллективов.
16. Виды коллективов.
17. Формальные и неформальные коллективы.
18. Социально-психологический климат коллектива.

Критерии оценки:

Для определения фактических оценок каждого показателя выставляются следующие баллы.

– результат, содержащий полный правильный ответ, полностью соответствующий требованиям критерия (ответ полный и правильный на основании изученных теорий; материал изложен в определенной логической последовательности, литературным языком; ответ самостоятельный) –86-

100% от максимального количество баллов (100 баллов) – «отлично»;

– результат, содержащий неполный правильный ответ или ответ, содержащий не значительные неточности (ответ достаточно полный и правильный на основании изученных материалов; материал изложен в определенной логической последовательности, при этом допущены две-три несущественные ошибки), 68-85% от максимального количества баллов – «хорошо»;

– результат, содержащий неполный правильный ответ или ответ, содержащий значительные неточности (при ответе допущена существенная ошибка, или в ответе содержится 30-60% необходимых сведений, ответ несвязный) – 51-67 % от максимального количества баллов – «удовлетворительно»;

– результат, содержащий неполный правильный ответ (степень полноты ответа – менее 30%), неправильный ответ (ответ не по существу задания) или отсутствие ответа, т.е. ответ, не соответствующий полностью требованиям критерия, – 0 % от максимального количества баллов – «неудовлетворительно».

Тест

1. Какие два направления адаптации выделяют в управлении персоналом?

Выберите один ответ:

- a. первичная, вторичная
- b. внешняя, внутренняя
- c. основная, вспомогательная
- d. явная, скрытая

2. Карьера - это:

Выберите один ответ:

- a. индивидуально осознанная позиция и поведение, связанное с трудовым опытом и деятельностью на протяжении рабочей жизни человека
- b. предлагаемая организацией последовательность различных ступеней в организационной иерархии, которые сотрудник потенциально может пройти
- c. осознанное регулярное перемещение работника с одной должности на другую
- d. потенциальная возможность занятия вакантной должности
- e. повышение на более высокую ступень структуры организационной иерархии

3. Краткая трудовая биография кандидата является:

Выберите один ответ:

- a. Рекламным объявлением
- b. Профессиограмма
- c. Анкетой сотрудника

d. Карьерограмма

4. Мотивационная сфера профессионализма - это не:

Выберите один ответ:

- a. профессиональные притязания
- b. работоспособность
- c. профессиональные ценности
- d. профессиональные цели

5. Операционная сфера профессионализма - это не:

Выберите один ответ:

- a. эффективность труда
- b. профессиональные мотивы
- c. индивидуальность их деятельности
- d. профессиональные действия

6. Организационная культура - это:

Выберите один ответ:

- a. отношения власти-подчинения в организации, давления на человека сверху, контроля над распределением материальных благ
- b. отношения, основанные на вырабатываемых в организации совместных ценностях, социальных норм, установок поведения и регламентирующие действия работников без видимого принуждения
- c. отношения, основанные на купле-продаже и равновесии интересов продавца и покупателя

7. Основные направления профориентационной работы (исключить лишнее):

Выберите один ответ:

- a. Профинформация
- b. Профотбор
- c. Профанация
- d. Профконсультация

8. Период жизни человека, связанный с проблемой выбора или вынужденной перемены профессии и осуществления этого выбора называется:

Выберите один ответ:

- a. фазой оптанта
- b. фазой интернала
- c. фазой адепта
- d. фазой адаптанта

9. Планирование карьеры осуществляется прежде всего с целью:

Выберите один ответ:

- a. повышения мотивации и закрепления работников
- b. создания благоприятного психологического климата
- c. по требованию законодательства
- d. упрощения процедуры подбора персонала
- e. избежания ошибок при замещении вакансий

10. Под профессиональной адаптацией обычно понимают:

Выберите один ответ:

- a. адаптация к ближайшему социальному окружению
- b. приобретение навыков, освоение новых приемов в выполнении работы
- c. освоение правил и норм взаимоотношений в коллективе
- d. адаптация к трудовой деятельности на уровне организма работника как целого
- e. привыкание к новым людям

11. Под термином "мотивация" понимают:

Выберите один ответ:

- a. реакция человека на любые психологические воздействия
- b. поведение человека, направленное на достижение определенной цели
- c. выбираемые человеком цели и средства их достижения
- d. смысл трудовой деятельности
- e. совокупность процессов, которые побуждают и ориентируют поведение человека

12. При утомлении наблюдается следующее изменение:

Выберите один ответ:

- a. повышение мыслительной активности
- b. возрастает объем внимания
- c. деструкция мотивационной сферы
- d. улучшается память

13. Профессиональные деформации связаны с изменением (убрать лишнее):

Выберите один ответ:

- a. конфигурации личностного профиля
- b. конфигурации тела
- c. мотивации деятельности
- d. продуктивности деятельности

Критерии оценки:

Тестовые задания оцениваются по шкале: 1 балл за правильный ответ, 0 баллов за неправильный ответ. Итоговая оценка по тесту формируется путем суммирования набранных баллов и отнесения их к общему количеству

вопросов в задании. Помножив полученное значение на 100%, можно привести итоговую оценку к традиционной следующим образом:

Процент правильных ответов и оценка:

86-100 % – «отлично»;

68-85 % – «хорошо»;

51-67 % – «удовлетворительно»;

менее 50 % – «неудовлетворительно».

Третий этап (высокий уровень)

ВЛАДЕТЬ навыками работы в коллективе; навыками работы в коллективе; навыками самоорганизации и самообучения; навыками использования основных теорий мотивации для решения стратегических и оперативных управленческих задач; навыками использования основных теорий лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач; навыками организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды; навыками диагностики организационной культуры.

Устный опрос

1. Влияние и власть в менеджменте.
2. Источники власти: власть, основанная на принуждении; власть, основанная на вознаграждении; экспертная власть; эталонная власть; законная власть.
3. Понятие и сущность лидерства
4. Понятие и структура организационной культуры.
5. Субъективная и объективная организационная культура.
6. Формирование организационной культуры.
7. Понятие мотивации.
8. Стимулы и антистимулы.
9. Мотивы, потребности, ценности и интересы.
10. Общий механизм мотивации.
11. Содержание мотивации.
12. Процесс мотивации.

Критерии оценки:

Для определения фактических оценок каждого показателя выставляются следующие баллы.

– результат, содержащий полный правильный ответ, полностью соответствующий требованиям критерия (ответ полный и правильный на основании изученных теорий; материал изложен в определенной логической последовательности, литературным языком; ответ самостоятельный) –86-100% от максимального количество баллов (100 баллов) – «отлично»;

– результат, содержащий неполный правильный ответ или ответ, содержащий не значительные неточности (ответ достаточно полный и правильный на основании изученных материалов; материал изложен в

определенной логической последовательности, при этом допущены две-три несущественные ошибки), 68-85% от максимального количества баллов – «хорошо»;

– результат, содержащий неполный правильный ответ или ответ, содержащий значительные неточности (при ответе допущена существенная ошибка, или в ответе содержится 30-60% необходимых сведений, ответ несвязный) – 51-67 % от максимального количества баллов – «удовлетворительно»;

– результат, содержащий неполный правильный ответ (степень полноты ответа – менее 30%), неправильный ответ (ответ не по существу задания) или отсутствие ответа, т.е. ответ, не соответствующий полностью требованиям критерия, – 0 % от максимального количества баллов – «неудовлетворительно».

Тест

1. Профессия - это вид деятельности, который (убрать лишнее):

Выберите один ответ:

- a. обусловлен половой принадлежностью
- b. является общественно-полезным
- c. выполняется за определенное вознаграждение
- d. требует специальной подготовки и переподготовки
- e. дает человеку определенный социальный, общественный статус и признание

2. Процесс усвершенствования моральных, психологических, социальных, профессиональных и физических качеств личности в их единстве - это:

Выберите один ответ:

- a. профессиональное развитие личности
- b. гармоничное развитие личности
- c. духовное развитие личности
- d. нравственное развитие личности

3. Психофизиологическая адаптация характеризует:

Выберите один ответ:

- a. обсуждение новейших разработок и определение приоритетных направлений развития персонала, исходя из целей и задач инновации
- b. приобретение или доработку трудовых способностей (профессиональных знаний, навыков), изучение технологического процесса
- c. усвоение роли или организационного статуса рабочего места и подразделения в общей организационной структуре, понимание механизма управления
- d. приспособление к новым физическим и психологически нагрузкам, условиям труда

е. приспособление работника к относительно новому социуму, нормам поведения налаживание контактов

4. Работники предприятия, работающих по найму и имеющих трудовые отношения с работодателем - это:

Выберите один ответ:

- a. человеческие ресурсы
- b. трудовые ресурсы
- c. трудовой потенциал
- d. персонал

5. Ряд конкретных мер, необходимых для принятия решения о найме нескольких из возможных кандидатур есть:

Выберите один ответ:

- a. найм работника
- b. отбор кандидатов
- c. заключение контракта
- d. привлечение кандидатов
- e. подбор кандидатов

6. Сила мотива определяется:

Выберите один ответ:

- a. характером человека
- b. степенью уверенности в собственных силах
- c. степенью изменчивости потребностей
- d. степенью актуальности той или иной потребности для работника
- e. направленностью потребности

7. Состояние, не приводящее к потере работоспособности:

Выберите один ответ:

- a. Монотония
- b. Напряженность
- c. Психическое пресыщение
- d. Утомление

8. Стадия адепта:

Выберите один ответ:

- a. 12-18 лет
- b. 11-12 лет
- c. 18-23 лет
- d. 6-8 лет

9. Стадия оптации:

Выберите один ответ:

- a. 12-18 лет

- b. 18-25 лет
- c. 11-12 лет
- d. 6-8 лет

10. Стресс это:

Выберите один ответ:

- a. давление
- b. негативное состояние
- c. повреждение
- d. напряжение

11. Условием возникновения конфликта является наличие:

Выберите один ответ:

- a. конфликтной ситуации и инцидента
- b. оппонентов и объекта конфликта
- c. как минимум трех заинтересованных сторон
- d. оппонентов и инцидента
- e. конфликтной ситуации и объекта конфликта

12. Чаще всего на практике изложение содержания работы на конкретном рабочем месте в определенное время представлено в виде:

Выберите один ответ:

- a. анкеты работника
- b. листа интервьюера
- c. трудового договора
- d. должностной инструкции

13. Что не относится к профессионально-важным качествам (ПВК):

Выберите один ответ:

- a. Мотивы
- b. Способности
- c. Поведение
- d. Направленность личности

14. Что представляет процесс набора персонала:

Выберите один ответ:

- a. прием сотрудников на работу
- b. процесс селекции кандидатов, обладающих минимальными требованиями для занятия вакантной должности
- c. создание достаточно представительного списка квалифицированных кандидатов на вакантную должность

15. Что следует понимать под категорией "персонал"?

Выберите один ответ:

- a. все лица работающие на предприятии и неработающие, получающие пенсию от данного предприятия
- b. все потенциальные работники предприятия
- c. это часть населения, обладающая физическим развитием, умственными способностями и знаниями, которые необходимы для работы в экономике
- d. совокупность работников, совместно реализующих поставленную перед ними цель по производству товаров или оказанию услуг, действующих в соответствии с определенными правилами и процедурами в рамках определенной формы собственности
- e. все лица работающие на предприятии на определенную дату, состоящие в банке данных предприятия и желающие работать на предприятии

Критерии оценки:

Тестовые задания оцениваются по шкале: 1 балл за правильный ответ, 0 баллов за неправильный ответ. Итоговая оценка по тесту формируется путем суммирования набранных баллов и отнесения их к общему количеству вопросов в задании. Помножив полученное значение на 100%, можно привести итоговую оценку к традиционной следующим образом:

Процент правильных ответов и оценка:

86-100 % – «отлично»;

68-85 % – «хорошо»;

51-67 % – «удовлетворительно»;

менее 50 % – «неудовлетворительно».

Тестовые задания для итогового тестирования

1. Адаптация - это:

Выберите один ответ:

- a. взаимное приспособление работника и организации путем постепенной вработываемости сотрудника в новых условиях
- b. приспособление организации к изменяющимся внешним условиям
- c. приспособление работника к новым профессиональным, социальным и организационно-экономическим условиям труда
- d. процесс повышения квалификации нового работника

2. Анализ работы (должности) может быть использован для:

Выберите один ответ:

- a. маркетингового анализа, определения доли рынка
- b. выбора ценовой политики, формы рекламы товаров и услуг
- c. выбора методов отбора для конкретной должности, выработки компенсационных решений
- d. получения информации о наличии необходимой рабочей силы на рынке труда, качественного анализа человеческих ресурсов
- e. анализа финансового состояния фирмы

3. Аттестация персонала - это:

Выберите один ответ:

- a. анализ затрат, связанных с наймом персонала
- b. целенаправленный процесс установления соответствия качественных характеристик персонала требованиям должности или рабочего места
- c. установление функциональной роли работника
- d. целенаправленный процесс исследования трудовой мотивации персонала

4. Безработные - это:

Выберите один ответ:

- a. часть населения, обладающая физическим развитием, умственными способностями и знаниями, которые необходимы для работы в экономике
- b. лица трудоспособного возраста получающих пенсии по старости на льготных основаниях (мужчины в возрасте 50-63 лет, женщины - 45-58 года)
- c. временно не работающие по каким-либо причинам, но потенциально способные к участию в трудовом процессе
- d. трудоспособные граждане, которые не имеют работы и заработка, зарегистрированные в Службе занятости в целях поиска подходящей работы и готовы приступить к ней
- e. граждане не работающие по собственному желанию

5. В историческом развитии в управлении персоналом можно выделить последовательную смену следующих современных концепций и подходов:

Выберите один ответ:

- a. менеджмент персонала, управление трудовыми ресурсами, управление человеческими ресурсами, управление человеком
- b. управление кадрами, управление персоналом
- c. управление персоналом, управление кадрами, управление человеком
- d. управление трудовыми ресурсами, управление персоналом, управление человеческими ресурсами, управление трудовым потенциалом, управления человеческим капиталом

6. В чем заключается социально-психологический аспект адаптации?

Выберите один ответ:

- a. приспособление к новым физическим и психологическим нагрузкам
- b. полное и успешное овладение новой профессией, т.е. привыкание, приспособление к содержанию и характеру труда, его условиям и организации
- c. приспособление к относительно новому социуму
- d. адаптация к трудовой деятельности на уровне организма работника как целого, результатом чего становятся меньшие изменения его функционального состояния

е. усвоение роли и организационного статуса рабочего места в структуре организации

7. Главной задачей службы управления персоналом является достижение соответствия рабочей силы в организации рабочим местам (при необходимости указать несколько):

Выберите один ответ:

- a. с точки зрения их количественной сбалансированности
- b. с точки зрения их качественной сбалансированности
- c. с точки зрения их качественно-количественной сбалансированности

8. Группа качеств работника в которую входят: лояльность, бесконфликтность, способность к компромиссам, склонность к интригам, стремление к лидерству - это:

Выберите один ответ:

- a. социальная
- b. культурная
- c. адаптационная
- d. личностная

9. Группа качеств работника в которую входят: честность, образованность, ответственность, порядочность, уважение к людям - это:

Выберите один ответ:

- a. личностная
- b. адаптационная
- c. социальная
- d. культурная

10. Группа качеств работника, в которую входят: сообразительность, способность к быстрой адаптации, стрессоустойчивость, обучаемость - это:

Выберите один ответ:

- a. адаптационная
- b. личностная
- c. культурная
- d. социальная

11. Для ускорения процесса адаптации нового сотрудника необходимо:

Выберите один ответ:

- a. познакомить его со спецификой организации и с сотрудниками
- b. не вмешиваться в процесс адаптации нового работника
- c. позволить ему самостоятельно во всем разобраться
- d. изолировать его от влияния коллег
- e. постоянно контролировать его работу и давать оценки и советы

12. К какой группе требований, предъявляемых руководителю, можно отнести аналитические способности?

Выберите один ответ:

- a. профессиональная компетентность
- b. коммуникативные способности
- c. личные качества
- d. организаторские способности
- e. медицинские показания

1. Какие два направления адаптации выделяют в управлении персоналом?

Выберите один ответ:

- a. первичная, вторичная
- b. внешняя, внутренняя
- c. основная, вспомогательная
- d. явная, скрытая

2. Карьера - это:

Выберите один ответ:

- a. индивидуально осознанная позиция и поведение, связанное с трудовым опытом и деятельностью на протяжении рабочей жизни человека
- b. предлагаемая организацией последовательность различных ступеней в организационной иерархии, которые сотрудник потенциально может пройти
- c. осознанное регулярное перемещение работника с одной должности на другую
- d. потенциальная возможность занятия вакантной должности
- e. повышение на более высокую ступень структуры организационной иерархии

3. Краткая трудовая биография кандидата является:

Выберите один ответ:

- a. Рекламным объявлением
- b. Профессиограмма
- c. Анкетой сотрудника
- d. Карьерограмма

4. Мотивационная сфера профессионализма - это не:

Выберите один ответ:

- a. профессиональные притязания
- b. работоспособность
- c. профессиональные ценности
- d. профессиональные цели

5. Операционная сфера профессионализма - это не:

Выберите один ответ:

- a. эффективность труда
- b. профессиональные мотивы
- c. индивидуальность их деятельности
- d. профессиональные действия

6. Организационная культура - это:

Выберите один ответ:

- a. отношения власти-подчинения в организации, давления на человека сверху, контроля над распределением материальных благ
- b. отношения, основанные на вырабатываемых в организации совместных ценностях, социальных норм, установок поведения и регламентирующие действия работников без видимого принуждения
- c. отношения, основанные на купле-продаже и равновесии интересов продавца и покупателя

7. Основные направления профориентационной работы (исключить лишнее):

Выберите один ответ:

- a. Профинформация
- b. Профотбор
- c. Профанация
- d. Профконсультация

8. Период жизни человека, связанный с проблемой выбора или вынужденной перемены профессии и осуществления этого выбора называется:

Выберите один ответ:

- a. фазой оптанта
- b. фазой интернала
- c. фазой адепта
- d. фазой адаптанта

9. Планирование карьеры осуществляется прежде всего с целью:

Выберите один ответ:

- a. повышения мотивации и закрепления работников
- b. создания благоприятного психологического климата
- c. по требованию законодательства
- d. упрощения процедуры подбора персонала
- e. избежания ошибок при замещении вакансий

10. Под профессиональной адаптацией обычно понимают:

Выберите один ответ:

- a. адаптация к ближайшему социальному окружению

- b. приобретение навыков, освоение новых приемов в выполнении работы
- c. освоение правил и норм взаимоотношений в коллективе
- d. адаптация к трудовой деятельности на уровне организма работника как целого
- e. привыкание к новым людям

11. Под термином "мотивация" понимают:

Выберите один ответ:

- a. реакция человека на любые психологические воздействия
- b. поведение человека, направленное на достижение определенной цели
- c. выбираемые человеком цели и средства их достижения
- d. смысл трудовой деятельности
- e. совокупность процессов, которые побуждают и ориентируют поведение человека

12. При утомлении наблюдается следующее изменение:

Выберите один ответ:

- a. повышение мыслительной активности
- b. возрастает объем внимания
- c. деструкция мотивационной сферы
- d. улучшается память

13. Профессиональные деформации связаны с изменением (убрать лишнее):

Выберите один ответ:

- a. конфигурации личностного профиля
- b. конфигурации тела
- c. мотивации деятельности
- d. продуктивности деятельности

1. Профессия - это вид деятельности, который (убрать лишнее):

Выберите один ответ:

- a. обусловлен половой принадлежностью
- b. является общественно-полезным
- c. выполняется за определенное вознаграждение
- d. требует специальной подготовки и переподготовки
- e. дает человеку определенный социальный, общественный статус и признание

2. Процесс усовершенствования моральных, психологических, социальных, профессиональных и физических качеств личности в их единстве - это:

Выберите один ответ:

- a. профессиональное развитие личности
- b. гармоничное развитие личности
- c. духовное развитие личности
- d. нравственное развитие личности

3. Психофизиологическая адаптация характеризует:

Выберите один ответ:

- a. обсуждение новейших разработок и определение приоритетных направлений развития персонала, исходя из целей и задач инновации
- b. приобретение или доработку трудовых способностей (профессиональных знаний, навыков), изучение технологического процесса
- c. усвоение роли или организационного статуса рабочего места и подразделения в общей организационной структуре, понимание механизма управления
- d. приспособление к новым физическим и психологически нагрузкам, условиям труда
- e. приспособление работника к относительно новому социуму, нормам поведения налаживание контактов

4. Работники предприятия, работающих по найму и имеющих трудовые отношения с работодателем - это:

Выберите один ответ:

- a. человеческие ресурсы
- b. трудовые ресурсы
- c. трудовой потенциал
- d. персонал

5. Ряд конкретных мер, необходимых для принятия решения о найме нескольких из возможных кандидатур есть:

Выберите один ответ:

- a. найм работника
- b. отбор кандидатов
- c. заключение контракта
- d. привлечение кандидатов
- e. подбор кандидатов

6. Сила мотива определяется:

Выберите один ответ:

- a. характером человека
- b. степенью уверенности в собственных силах
- c. степенью изменчивости потребностей
- d. степенью актуальности той или иной потребности для работника
- e. направленностью потребности

7. Состояние, не приводящее к потере работоспособности:

Выберите один ответ:

- a. Монотония
- b. Напряженность
- c. Психическое пресыщение
- d. Утомление

8. Стадия адепта:

Выберите один ответ:

- a. 12-18 лет
- b. 11-12 лет
- c. 18-23 лет
- d. 6-8 лет

9. Стадия оптации:

Выберите один ответ:

- a. 12-18 лет
- b. 18-25 лет
- c. 11-12 лет
- d. 6-8 лет

10. Стресс это:

Выберите один ответ:

- a. давление
- b. негативное состояние
- c. повреждение
- d. напряжение

11. Условием возникновения конфликта является наличие:

Выберите один ответ:

- a. конфликтной ситуации и инцидента
- b. оппонентов и объекта конфликта
- c. как минимум трех заинтересованных сторон
- d. оппонентов и инцидента
- e. конфликтной ситуации и объекта конфликта

12. Чаще всего на практике изложение содержания работы на конкретном рабочем месте в определенное время представлено в виде:

Выберите один ответ:

- a. анкеты работника
- b. листа интервьюера
- c. трудового договора
- d. должностной инструкции

13. Что не относится к профессионально-важным качествам (ПВК):

Выберите один ответ:

- a. Мотивы
- b. Способности
- c. Поведение
- d. Направленность личности

14. Что представляет процесс набора персонала:

Выберите один ответ:

- a. прием сотрудников на работу
- b. процесс селекции кандидатов, обладающих минимальными требованиями для занятия вакантной должности
- c. создание достаточно представительного списка квалифицированных кандидатов на вакантную должность

15. Что следует понимать под категорией "персонал"?

Выберите один ответ:

- a. все лица работающие на предприятии и неработающие, получающие пенсию от данного предприятия
- b. все потенциальные работники предприятия
- c. это часть населения, обладающая физическим развитием, умственными способностями и знаниями, которые необходимы для работы в экономике
- d. совокупность работников, совместно реализующих поставленную перед ними цель по производству товаров или оказанию услуг, действующих в соответствии с определенными правилами и процедурами в рамках определенной формы собственности
- e. все лица работающие на предприятии на определенную дату, состоящие в банке данных предприятия и желающие работать на предприятии

Критерии оценки:

Тестовые задания оцениваются по шкале: 1 балл за правильный ответ, 0 баллов за неправильный ответ. Итоговая оценка по тесту формируется путем суммирования набранных баллов и отнесения их к общему количеству вопросов в задании. Помножив полученное значение на 100%, можно привести итоговую оценку к традиционной следующим образом:

Процент правильных ответов и оценка:

- 86-100 % – «отлично»;
- 68-85 % – «хорошо»;
- 51-67 % – «удовлетворительно»;
- менее 50 % – «неудовлетворительно».

Зачёт

1. Предмет и метод дисциплины «Основы профессиональной
2. деятельности»
3. Основные понятия ОПД и ее место в системе дисциплин изучаемых

студентом по выбранному направлению

4. Научно-практическое значение науки ОПД
5. Сферы профессиональной деятельности
6. Персональные качества и навыки работника
7. Корпоративная культура: понятие, элементы, функции
8. Коммуникативные вербальные навыки
9. Невербальные коммуникации
10. Навыки общения с работодателями
11. Адаптации в коллективе
12. Свойства личности, черты характера и формы их проявления.
13. Ролевое поведение человека в организации. Социальная и трудовая направленность личности.
14. Понятие и сущность процесса адаптации.
15. Понятие и сущность процесса социализации личности в организации.

Стадии процесса социализации.

16. Механизмы социализации и адаптации человека в организации.
17. Личность менеджера и ее роль в организации.
18. Понятие коллектива. Условия формирования коллективов.
19. Виды коллективов. Формальные и неформальные коллективы.
20. Механизмы образования формальных и неформальных коллективов.

Стадии формирования коллектива.

21. Социально-психологический климат коллектива. Влияние социально-психологического климата коллектива на эффективность его работы.
22. Понятие власти. Источники власти.
23. Понятие и сущность лидерства. Модели восприятия лидера.
24. Классификация стилей лидерства с точки зрения лидерских качеств.
25. Стили лидерства - поведенческий подход. Континуум стилей лидерства Д.МакГрегора: авторитарный, демократический, либеральный. Континуум стилей лидерства Лайкерта.
26. Стили лидерства - поведенческий подход. Управленческая решетка Блейка-Моутон.
27. Стили лидерства - ситуационный подход. Модель ситуационного лидерства Херсея-Бланшара.
28. Стили лидерства - ситуационный подход. Модель Врума-Йеттона-Яго.
29. Понятие мотивации. Общий механизм мотивации.
30. Теория иерархии человеческих потребностей Маслоу.
31. Теория ERGАльдерфера.
32. Теория приобретенных потребностей МакКлеланда.
33. Теория двух факторов Герцберга.
34. Теория ожиданий.
35. Теория постановки целей. Теория равенства.
36. Концепция партисипативного управления.
37. Делегирование. Ответственность в контексте делегирования.
38. Организационные полномочия. Эффективная организация распределения полномочий.

39. Понятие и структура организационной культуры.
40. Содержание организационной культуры. Системная модель.
41. Модели организационной культуры.
42. Формирование организационной культуры.
43. Поддержание организационной культуры.
44. Развитие организационной культуры.
45. Понятие рынка труда, виды рынка труда, вакансии
46. Планирование карьеры роста
47. Самопрезентация, понятие, параметры, типы.
48. Конкуренция и конкурентоспособность на рынке труда
49. Управление стрессами
50. Персональные качества и навыки работника
51. Уверенное поведение
52. Критика конструктивная и деструктивная
53. Коммуникативные вербальные навыки
54. Невербальные коммуникации
55. Навыки общения с работодателями
56. Организация карьеры

Критерии оценки:

Оценка «зачтено» (при неполном (пороговом), хорошем (углубленном) и отличном (продвинутом) усвоении) выставляется при условии, если студент показывает хорошие знания изученного учебного материала; самостоятельно, логично и последовательно излагает и интерпретирует материалы учебного курса; полностью раскрывает смысл предлагаемого вопроса; владеет основными терминами и понятиями изученного курса; показывает умение переложить теоретические знания на предполагаемый практический опыт.

Оценка «не зачтено» (при отсутствии усвоения (ниже порогового)) выставляется при наличии серьезных упущений в процессе изложения учебного материала; в случае отсутствия знаний основных понятий и определений курса или присутствии большого количества ошибок при интерпретации основных определений; если студент показывает значительные затруднения при ответе на предложенные основные и дополнительные вопросы; при условии отсутствия ответа на основной и дополнительный вопросы.

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

Процедура оценки знаний, умений и навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций, производится преподавателем в форме текущего контроля и промежуточной аттестации.

Для повышения эффективности текущего контроля и последующей промежуточной аттестации студентов осуществляется структурирование дисциплины на модули. Каждый модуль учебной дисциплины включает в себя изучение законченного раздела, части дисциплины.

Основными видами текущего контроля знаний, умений и навыков в течение каждого модуля учебной дисциплины являются

- устный опрос;
- тестовый контроль.

Студент должен выполнить все контрольные мероприятия, предусмотренные в модуле учебной дисциплины к указанному сроку, после чего преподаватель проставляет балльные оценки, набранные студентом по результатам текущего контроля модуля учебной дисциплины.

Контрольное мероприятие считается выполненным, если за него студент получил оценку в баллах, не ниже минимальной оценки, установленной программой дисциплины по данному мероприятию.

Промежуточная аттестация обучающихся проводится в форме вопросов к зачету.

Опрос по вопросам проводится для оценки уровня усвоения обучающимся учебного материала лекционных курсов и лабораторно-практических занятий, а также самостоятельной работы. Оценка выставляется или по результатам учебной работы студента в течение семестра, или по итогам письменного-устного опроса, или тестирования на последнем занятии. Для дисциплин и видов учебной работы студента, по которым формой итогового отчета является вопросы к зачету, определена оценка «зачтено», «не зачтено».

Оценка «зачтено» ставится в том случае, если обучающийся:

- владеет знаниями, выделенными в качестве требований к знаниям обучающихся в области изучаемой дисциплины;
- демонстрирует глубину понимания учебного материала с логическим и аргументированным его изложением;
- владеет основным понятийно-категориальным аппаратом по дисциплине;
- демонстрирует практические умения и навыки в области исследовательской деятельности.

Оценка «не зачтено» ставится в том случае, если обучающийся:

- демонстрирует знания по изучаемой дисциплине, но отсутствует глубокое понимание сущности учебного материала;
- допускает ошибки в изложении фактических данных по существу материала, представляется неполный их объем;
- демонстрирует недостаточную системность знаний;
- проявляет слабое знание понятийно-категориального аппарата по дисциплине;
- проявляет непрочность практических умений и навыков в области исследовательской деятельности.

В этом случае студент сдаёт зачёт в форме устных и письменных ответов на любые вопросы в пределах освоенной дисциплины.

Основным методом оценки знаний, умений и навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций является балльно-рейтинговая система, которая регламентируется положением «О балльно-рейтинговой системе оценки качества освоения образовательных программ в ФГБОУ ВО Белгородский ГАУ».

Основными видами поэтапного контроля результатов обучения студентов являются: входной контроль, текущий контроль, рубежный (промежуточный) контроль, творческий контроль, выходной контроль (вопросы к зачету).

Уровень развития компетенций оценивается с помощью рейтинговых баллов.

Рейтинги	Характеристика рейтингов	Максимум баллов
Входной	Отражает степень подготовленности студента к изучению дисциплины. Определяется по итогам входного контроля знаний на первом практическом занятии.	5
Рубежный	Отражает работу студента на протяжении всего периода изучения дисциплины. Определяется суммой баллов, которые студент получит по результатам изучения каждого модуля.	60
Творческий	Результат выполнения студентом индивидуального творческого задания различных уровней сложности, в том числе, участие в различных конференциях и конкурсах на протяжении всего курса изучения дисциплины.	5
Выходной	Является результатом аттестации на окончательном этапе изучения дисциплины по итогам сдачи экзамена. Отражает уровень освоения информационно-теоретического компонента в целом и основ практической деятельности в частности.	30
Общий рейтинг	Определяется путём суммирования всех рейтингов	100

Общий рейтинг по дисциплине складывается из входного, рубежного, выходного (вопросы к зачету) и творческого рейтинга.

Входной (стартовый) рейтинг – результат входного контроля, проводимого с целью проверки исходного уровня подготовленности студента и оценки его соответствия предъявляемым требованиям для изучения данной дисциплины.

Он проводится на первом занятии при переходе к изучению дисциплины (курса, раздела). Оптимальные формы и методы входного контроля: тестирование, программированный опрос, в т.ч. с применением ПЭВМ и ТСО и др.

Рубежный рейтинг – результат рубежного (промежуточного) контроля по каждому модулю дисциплины, проводимого с целью оценки уровня знаний, умений и навыков студента по результатам изучения модуля.

Оптимальные формы и методы рубежного контроля: устные собеседования, письменные контрольные опросы, в т.ч. с использованием ПЭВМ и ТСО, результаты выполнения заданий. В качестве практических заданий могут выступать отдельные тематические задания.

Выходной рейтинг – результат аттестации на окончательном этапе изучения дисциплины по итогам сдачи вопросов к зачету, проводимого с целью проверки освоения информационно-теоретического компонента в целом и основ практической деятельности в частности. Оптимальные формы и методы выходного контроля: письменные работы, индивидуальные собеседования.

Творческий рейтинг – составная часть общего рейтинга дисциплины, представляет собой результат выполнения студентом индивидуального творческого задания различных уровней сложности.

В рамках рейтинговой системы контроля успеваемости студентов, семестровая составляющая балльной оценки по дисциплине формируется при наборе заданной в программе дисциплины суммы баллов, получаемых студентом при текущем контроле в процессе освоения модулей учебной дисциплины в течение семестра.

Итоговая оценка /зачёта/ компетенций студента осуществляется путём автоматического перевода баллов общего рейтинга в стандартные оценки.

Максимальная сумма рейтинговых баллов по учебной дисциплине составляет 100 баллов.

Оценка «зачтено» ставится в том случае, если итоговый рейтинг студента составил 60 и более.

Оценка «не зачтено» ставится в том случае, если итоговый рейтинг студента составил менее 60 баллов.