

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ  
ФЕДЕРАЦИИ  
федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего  
образования  
"САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
АЭРОКОСМИЧЕСКОГО ПРИБОРОСТРОЕНИЯ"

Кафедра № 82

УТВЕРЖДАЮ

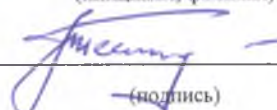
Руководитель образовательной программы

доц., к.т.н., доц.

(должность, уч. степень, звание)

А.Б. Песоцкий

(инициалы, фамилия)



(подпись)

«20» февраля 2025 г

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

«Командообразование, мотивация и лидерство в проектах»

(Наименование дисциплины)

Код направления подготовки/ специальности	38.04.02
Наименование направления подготовки/ специальности	Менеджмент
Наименование направленности	Стратегическое управление персоналом организации
Форма обучения	очная
Год приема	2025

Санкт-Петербург– 2025

Лист согласования рабочей программы дисциплины

Программу составил (а)

Доц. к.э.н., доц.

(должность, уч. степень, звание)



10.02.25

(подпись, дата)

С.В. Дмитриева

(инициалы, фамилия)

Программа одобрена на заседании кафедры № 82

«13» февраля 2025 г, протокол № 6

Заведующий кафедрой № 82

д.э.н., проф.

(уч. степень, звание)



13.02.25

(подпись, дата)

А.С. Будагов

(инициалы, фамилия)

Заместитель директора института №8 по методической работе

доц., к.э.н., доц.

(должность, уч. степень, звание)



13.02.25

(подпись, дата)

Л.В. Рудакова

(инициалы, фамилия)

## Аннотация

Дисциплина «Командообразование, мотивация и лидерство в проектах» входит в образовательную программу высшего образования – программу магистратуры по направлению подготовки/ специальности 38.04.02 «Менеджмент» направленности «Стратегическое управление персоналом организации». Дисциплина реализуется кафедрой «№82».

Дисциплина нацелена на формирование у выпускника следующих компетенций:

УК-3 «Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели»

УК-5 «Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия»

ОПК-4 «Способен руководить проектной и процессной деятельностью в организации с использованием современных практик управления, лидерских и коммуникативных навыков, выявлять и оценивать новые рыночные возможности, разрабатывать стратегии создания и развития инновационных направлений деятельности и соответствующие им бизнес-модели организаций».

Содержание дисциплины охватывает круг вопросов, связанных с выработать у слушателей устойчивые и гибкие навыки и умения лидерства и управления командой программ и проектов с определенными целями, которые ориентированы на достижение конкретных экономико-социальных результатов.

Преподавание дисциплины предусматривает следующие формы организации учебного процесса: (лекции, практические занятия, семинары, самостоятельная работа обучающегося).

Программой дисциплины предусмотрены следующие виды контроля: текущий контроль успеваемости, промежуточная аттестация в форме экзамена.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 3 зачетных единицы, 108 часов.

Язык обучения по дисциплине «русский»

# 1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине

1.1. Цели преподавания дисциплины формирование у студентов теоретических знаний, практических умений и навыков использования современных инструментов лидерства, мотивации и управления командой проекта при решении задач развития процессов управления на различных уровнях, ориентации этих процессов на достижение конечных результатов с минимальными затратами времени и средств.

1.2. Дисциплина входит в состав обязательной части образовательной программы высшего образования (далее – ОП ВО).

1.3. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения ОП ВО.

В результате изучения дисциплины обучающийся должен обладать следующими компетенциями или их частями. Компетенции и индикаторы их достижения приведены в таблице 1.

Таблица 1 – Перечень компетенций и индикаторов их достижения

Категория (группа) компетенции	Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции
Универсальные компетенции	УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.3.1 знать методики формирования команды; методы эффективного руководства коллективом; основные теории лидерства и стили руководства УК-3.У.1 уметь вырабатывать командную стратегию для достижения поставленной цели; использовать цифровые средства, предназначенные для организации командной работы УК-3.В.1 владеть навыками организации командной работы; разрешения конфликтов и противоречий при деловом общении на основе учета интересов всех сторон
Универсальные компетенции	УК-5 Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	УК-5.3.1 знать правила и технологии эффективного межкультурного взаимодействия УК-5.У.1 уметь взаимодействовать с представителями иных культур с соблюдением этических и межкультурных норм УК-5.В.1 владеть навыками межкультурного взаимодействия при выполнении профессиональных задач
Общепрофессиональные компетенции	ОПК-4 Способен руководить проектной и процессной деятельностью в организации с использованием современных практик управления, лидерских и	ОПК-4.3.3 знать методы руководства и лидерства в процессе управления проектом ОПК-4.У.3 уметь использовать в процессной и проектной деятельности современные практики управления, лидерские и коммуникативные навыки, делегировать полномочия членам команды и распределять поручения ОПК-4.В.2 владеть навыком анализа, проектирования и организации

	коммуникативных навыков, выявлять и оценивать новые рыночные возможности, разрабатывать стратегии создания и развития инновационных направлений деятельности и соответствующие им бизнес-модели организаций	межличностных, групповых и организационных коммуникаций в команде для достижения поставленной цели
--	---	--

## 2. Место дисциплины в структуре ОП

Дисциплина может базироваться на знаниях, ранее приобретенных обучающимися при изучении следующих дисциплин:

- «методы исследований в менеджменте»,
- «проектный менеджмент»,
- «современные проблемы менеджмента»,
- «информационная поддержка в принятии решений»,
- «научный семинар»,
- «научно-исследовательская работа».

Знания, полученные при изучении материала данной дисциплины, имеют как самостоятельное значение, так и могут использоваться при изучении других дисциплин:

- «производственная практика»,
- «прогнозирование и моделирование корпоративных рисков»,
- «производственная педагогическая практика»,
- «управление занятостью».

## 3. Объем и трудоемкость дисциплины

Данные об общем объеме дисциплины, трудоемкости отдельных видов учебной работы по дисциплине (и распределение этой трудоемкости по семестрам) представлены в таблице 2.

Таблица 2 – Объем и трудоемкость дисциплины

Вид учебной работы	Всего	Трудоемкость по семестрам
		№2
1	2	3
<b>Общая трудоемкость дисциплины, ЗЕ/ (час)</b>	3/ 108	3/ 108
<b>Из них часов практической подготовки</b>		
<b>Аудиторные занятия, всего час.</b>	34	34
в том числе:		
лекции (Л), (час)	17	17
практические/семинарские занятия (ПЗ), (час)	17	17
лабораторные работы (ЛР), (час)		
курсовой проект (работа) (КП, КР), (час)		
экзамен, (час)	27	27

<b>Самостоятельная работа</b> , всего (час)	47	47
<b>Вид промежуточной аттестации:</b> зачет, дифф. зачет, экзамен (Зачет, Дифф. зач, Экз.**)	Экз.	Экз.

Примечание: \*\* кандидатский экзамен

#### 4. Содержание дисциплины

4.1. Распределение трудоемкости дисциплины по разделам и видам занятий.

Разделы, темы дисциплины и их трудоемкость приведены в таблице 3.

Таблица 3 – Разделы, темы дисциплины, их трудоемкость

Разделы, темы дисциплины	Лекции (час)	ПЗ (СЗ) (час)	ЛР (час)	КП (час)	СРС (час)
<b>Семестр 2</b>					
Раздел 1. Команда проекта: основные концептуальные положения. Тема 1.1. Понятие команды проекта: классификация, основные функции, характеристики Тема 1.2. Этапы и методы формирования команды Тема 1.3. Организационная культура управления командой проекта	7	7			15
Раздел 2 Формирование и применение мотивационных подходов в проектной команде Тема 2.1. Мотивационный потенциал сотрудников. Тема 2.2. Виды и способы мотивации в команде.	5	5			15
Раздел 3 Лидерство в управлении проектами. Тема 3.1. Природа лидерства и ее основы Тема 3.2. Руководство и лидерство в команде.	5	5			17
Итого в семестре:	17	17			47
Итого	17	17	0	0	47

Практическая подготовка заключается в непосредственном выполнении обучающимися определенных трудовых функций, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

4.2. Содержание разделов и тем лекционных занятий.

Содержание разделов и тем лекционных занятий приведено в таблице 4.

Таблица 4 – Содержание разделов и тем лекционного цикла

Номер раздела	Название и содержание разделов и тем лекционных занятий
1.	<b>Команда проекта: основные концептуальные положения.</b> Тема 1.1. Понятие команды проекта: классификация, основные функции, характеристики. Группа и команда: сравнительный анализ понятий. Понятие малой социальной группы. Основные признаки малой социальной группы. Классификация групп:

	<p>формальные – неформальные, референтные – группы членства. Размер малой группы: психологические критерии для определения нижней и верхней границы. Групповые роли. Статус. Виды ролевых конфликтов.</p> <p>Тема 1.2. Этапы и методы формирования команды. Динамические процессы в малой группе. Нормативное влияние большинства: конформное поведение. Групповое давление. Групповые нормы. Эксперимент С.Аша. Индивидуальные и групповые факторы конформности. Нормативное влияние меньшинства. «Сине-зеленый эксперимент» С.Московичи. Модели и стадии группового развития: модель Такмена – Йенсена, модель Козна. Краткая характеристика стадий развития малой группы. Этапы и стадии образования команды. Формы, методы и методические приемы командообразования. Организация и координация работы в команде, взаимодействие с другими командами. Показатели эффективности команды. Особенности прохождения этапов развития виртуальной команды.</p> <p>Тема 1.3. Коммуникации как инструмент управления командой проекта. Виды внутриорганизационных коммуникаций. Виды коммуникационных сетей в организации: формальные - неформальные, централизованные - децентрализованные. Виды коммуникационных сетей в малой группе: Y-сеть, «сложный круг», «колесо». Организация коммуникации в группе в зависимости от характера групповой задачи. Принятие группового решения. Рефлексия как управленческая коммуникация лидера</p> <p>Развитие осознанности</p>
2.	<p>Формирование и применение мотивационных подходов в проектной команде</p> <p>Тема 2.1. Мотивационный потенциал сотрудников. Особенность мотивационной структуры персонала, мотивационные якоря Эдгара Шейна. Подходы к выявлению мотивационных приоритетов и выбору стимулов у разных поколений.</p> <p>Тема 2.2. Виды и способы мотивации в команде. Практические инструменты диагностики мотивационных приоритетов сотрудников, мотивационное интервью. Понятие развития и его соотнесение с деятельностью человека. Области развития.</p>
3.	<p>Лидерство в управлении проектами.</p> <p>Тема 3.1. Природа лидерства и ее основы. Типология лидеров. Традиционные концепции лидерства. Ситуационные теории лидерства. Поведенческий подход к исследованию лидерства. Современные концепции лидерства</p> <p>Тема 3.2. Руководство и лидерство в команде. Лидерство в проектной команде: общее понятие и основные компетенции. Коучинг в управлении проектами.</p>

#### 4.3. Практические (семинарские) занятия

Темы практических занятий и их трудоемкость приведены в таблице 5.

Таблица 5 – Практические занятия и их трудоемкость

№ п/п	Темы практических занятий	Формы практических занятий	Трудо- емкость, (час)	Из них практической подготовки, (час)	№ раздела дисциплины
Семестр 2					
1	Понятие команды. Командная динамика.	Анализ учебной ситуации. Решение управленческой задачи, дискуссия	2	0,5	1
2	Процесс командообразования. Особенности управления проектной командой.	Решение управленческой задачи, дискуссия	2	0,5	1,2
3	Презентация по результатам выполнения задания	Выступление групп, дискуссия	1		1,2
4	Концепции лидерства Лидерство в проекте	Анализ учебной ситуации, моделирование ситуации, дискуссия	4	0,5	1
5	Лидерство в проекте Развитие лидерских компетенций	Анализ учебной ситуации. Решение управленческой задачи, дискуссия	4	0,5	1
6	Презентация по результатам выполнения задания	Выступление групп, дискуссия	1		1
7	Мотивация и развитие команды	Анализ учебной ситуации, дискуссия	2	0,5	2
8	Презентация по результатам внешнего стратегического анализа	Выступление групп, дискуссия	1		2
Всего			17		

#### 4.4. Лабораторные занятия

Темы лабораторных занятий и их трудоемкость приведены в таблице 6.

Таблица 6 – Лабораторные занятия и их трудоемкость

№ п/п	Наименование лабораторных работ	Трудоемкость, (час)	Из них практической подготовки, (час)	№ раздела дисциплины
Учебным планом не предусмотрено				
Всего				

#### 4.5. Курсовое проектирование/ выполнение курсовой работы

Учебным планом не предусмотрено



#### 4.6. Самостоятельная работа обучающихся

Виды самостоятельной работы и ее трудоемкость приведены в таблице 7.

Таблица 7 – Виды самостоятельной работы и ее трудоемкость

Вид самостоятельной работы	Всего, час	Семестр 2, час
1	2	3
Изучение теоретического материала дисциплины (ТО)	21	21
Курсовое проектирование (КП, КР)		
Расчетно-графические задания (РГЗ)		
Выполнение реферата (Р)		
Подготовка к текущему контролю успеваемости (ТКУ)	8	8
Домашнее задание (ДЗ)	10	10
Контрольные работы заочников (КРЗ)		
Подготовка к промежуточной аттестации (ПА)	8	8
Всего:	47	47

#### 5. Перечень учебно-методического обеспечения

для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

Учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся указаны в п.п. 7-11.

#### 6. Перечень печатных и электронных учебных изданий

Перечень печатных и электронных учебных изданий приведен в таблице 8.

Таблица 8– Перечень печатных и электронных учебных изданий

Шифр URL адрес	Библиографическая ссылка /	К-во экз. в библиотеке
<a href="https://znanium.com/catalog/document?id=379267">https://znanium.com/catalog/document?id=379267</a>	Армстронг, М., Тейлор С. Практика управления человеческими ресурсами 14-е изд. - СПб.: Питер, 2018. - 1040 с.: ил. - (Серия «Классика МВА»).	
<a href="https://znanium.com/catalog/document?id=358506">https://znanium.com/catalog/document?id=358506</a>	Дейнека, А.В. Управление человеческими ресурсами : Учебник для бакалавров / А.В.Дейнека, В.А. Беспалько. - 2-е изд., стереотип. - М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2020. - 388 с.	
<a href="https://znanium.com/catalog/document?id=337841">https://znanium.com/catalog/document?id=337841</a>	Карташова, Л.В. Управление человеческими ресурсами. М.: ИНФРА-М, 2019. - 235 с. - (Учебники для программы МВА).	
<a href="https://znanium.com/catalog/document?id=366957">https://znanium.com/catalog/document?id=366957</a>	Гутнов, Р.Р. Проектно-ориентированное управление человеческими ресурсами организации / Р.Р. Гутнов. - 2-е изд., эл. - Москва: Челябинск : Социум, 2020. - (монография).	
<a href="https://znanium.ru/catalog/product/2116859">https://znanium.ru/catalog/product/2116859</a>	Багдасарян, В. Э. Лидерство : учебник / В.Э. Багдасарян. — Москва : ИНФРА-М, 2025. — 339 с. — (Высшее образование).	

URL: <a href="https://znanium.com/catalog/product/1028803">https://znanium.com/catalog/product/1028803</a>	Соломанидина, Т.О. Мотивация трудовой деятельности персонала: учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Управление персоналом», «Организационное поведение», «Мотивация персонала» / Т.О. Соломанидина, В.Г. Соломанидин. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 312 с	
<a href="https://znanium.com/catalog/product/1428089">https://znanium.com/catalog/product/1428089</a>	Лидерство : учебное пособие / В. И. Новичков, И. М. Виноградова, О. Н. Коротун, И. С. Кошель. - Москва : Дашков и К, 2017. - 102 с.	
URL: <a href="https://znanium.com/catalog/product/1039303">https://znanium.com/catalog/product/1039303</a>	Генкин, Б. М. Мотивация и организация эффективной работы (теория и практика) : монография / Б. М. Генкин. - 2-е изд., испр. - Москва : Норма : ИНФРА-М, 2020. - 352 с.	
<a href="https://znanium.ru/catalog/product/">https://znanium.ru/catalog/product/</a>	Боковня, А. Е. Мотивация — основа управления человеческими ресурсами (теория и практика формирования мотивирующей организационной среды и создания единой системы мотивации компании) : монография / А.Е. Боковня. — Москва : ИНФРА-М, 2022. — 144 с.	
<a href="https://znanium.ru/catalog/product/2161344">https://znanium.ru/catalog/product/2161344</a>	Степанов, А. А. Управление работой проектных команд : учебное пособие / А. А. Степанов, М. В. Савина. - Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2024. - 122 с.	
<a href="https://znanium.ru/catalog/product/1010061">https://znanium.ru/catalog/product/1010061</a>	Хохлова, Т. П. Организационное поведение (Теория менеджмента: Организационное поведение). Практикум: Учебное пособие/Т.П.Хохлова - М.: Магистр, НИЦ ИНФРА-М, 2019. - 256 с.	
<a href="https://znanium.ru/catalog/product/">https://znanium.ru/catalog/product/</a>	Сандал, Ф. Потенциал команды: как добиться максимальной эффективности командной работы / Филлип Сандал, Алексис Филлипс ; пер. с англ. - Москва : Альпина Паблишер, 2020. - 302 с.	
<a href="https://znanium.com/catalog/product/1232034">https://znanium.com/catalog/product/1232034</a>	Коротун, О. Н. Лидерство, мотивация, власть: основные технологии : учебное пособие для бакалавров / О. Н. Коротун, И. С. Кошель, В. В. Мазур. - 2-е изд. - Москва : Дашков и К, 2020. - 76 с.	
<a href="https://znanium.com/catalog/product/1428089">https://znanium.com/catalog/product/1428089</a>	Лидерство : учебное пособие / В. И. Новичков, И. М. Виноградова, О. Н. Коротун, И. С. Кошель. - Москва : Дашков и К, 2017. - 102 с.	
<a href="https://znanium.com/catalog/product/1081685">https://znanium.com/catalog/product/1081685</a>	Надточий, Ю. Б. Командообразование : учебное пособие / Ю. Б. Надточий. - Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2020. - 238 с.	
<a href="http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=648501">http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=648501</a>	Карташова Л.В. Управление человеческими ресурсами: Учебник. — М.: ИНФРА-М, 2019.— 235 с. — (Учебники для программы МВА).	
<a href="http://znanium.com/bookread2.php?book=896719">http://znanium.com/bookread2.php?book=896719</a>	Управление человеческими ресурсами : теория и практика : учеб. пособие / А.С. Лифшиц. — М.: РИОР: ИНФРА-М, 2018. — 266 с. — (Высшее образование: Бакалавриат).	
<a href="http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=814611">http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=814611</a>	Организационная культура: Учебное пособие / Балашов А.П. - М.: Вузовский учебник, НИЦ ИНФРА-М, 2017. - 278 с.	

<a href="http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=771289">http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=771289</a>	Курс на лидерство: Альтернатива иерархической системе управления компанией / Бауэр М., - 3-е изд. - М.:Альп. Бизнес Букс, 2016. - 198 с.	
---	--	--

7. Перечень электронных образовательных ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

Перечень электронных образовательных ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины приведен в таблице 9.

Таблица 9 – Перечень электронных образовательных ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

URL адрес	Наименование
<a href="https://elibrary.ru/contents.asp?titleid=9611">https://elibrary.ru/contents.asp?titleid=9611</a>	Российский журнал менеджмента
<a href="https://elibrary.ru/contents.asp?titleid=9065">https://elibrary.ru/contents.asp?titleid=9065</a>	Российский экономический журнал
<a href="https://elibrary.ru/contents.asp?titleid=7715">https://elibrary.ru/contents.asp?titleid=7715</a>	Вопросы экономики
<a href="http://www.businessanalytica.ru">www.businessanalytica.ru</a>	Бизнес Аналитика
<a href="http://www.expert.ru/">http://www.expert.ru/</a>	Журнал «Эксперт»
<a href="https://znanium.com/read?id=424416">https://znanium.com/read?id=424416</a>	Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. Научно-практический журнал, 2023, №1(64)
<a href="http://www.dis.ru/">http://www.dis.ru/</a>	Журнал «Менеджмент в России и за рубежом»
<a href="http://www.dis.ru/">http://www.dis.ru/</a>	Заработная плата. Расчеты, учет, налоги» с вкладкой «Документы и комментарии»
<a href="http://www.dis.ru/">http://www.dis.ru/</a>	Журнал «Финансовый менеджмент»
<a href="http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=882652">http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=882652</a>	НИР. Российский журнал управления проектами, 2017, вып. № 2 (19)
<a href="http://www.gks.ru">http://www.gks.ru</a>	Сайт Росстата

8. Перечень информационных технологий

8.1. Перечень программного обеспечения, используемого при осуществлении образовательного процесса по дисциплине.

Перечень используемого программного обеспечения представлен в таблице 10.

Таблица 10– Перечень программного обеспечения

№ п/п	Наименование
	Не предусмотрено

8.2. Перечень информационно-справочных систем,используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

Перечень используемых информационно-справочных систем представлен в таблице 11.

Таблица 11– Перечень информационно-справочных систем

№ п/п	Наименование
	Не предусмотрено

## 9. Материально-техническая база

Состав материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине, представлен в таблице 12.

Таблица 12 – Состав материально-технической базы

№ п/п	Наименование составной части материально-технической базы	Номер аудитории (при необходимости)
1	Лекционная аудитория	
2	Мультимедийная лекционная аудитория	

## 10. Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации

10.1. Состав оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине приведен в таблице 13.

Таблица 13 – Состав оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Вид промежуточной аттестации	Перечень оценочных средств
Экзамен	Список вопросов к экзамену; Тесты.

10.2. В качестве критериев оценки уровня сформированности (освоения) компетенций обучающимися применяется 5-балльная шкала оценки сформированности компетенций, которая приведена в таблице 14. В течение семестра может использоваться 100-балльная шкала модульно-рейтинговой системы Университета, правила использования которой, установлены соответствующим локальным нормативным актом ГУАП.

Таблица 14 – Критерии оценки уровня сформированности компетенций

Оценка компетенции	Характеристика сформированных компетенций
5-балльная шкала	
«отлично» «зачтено»	<ul style="list-style-type: none"> <li>– обучающийся глубоко и всесторонне усвоил программный материал;</li> <li>– уверенно, логично, последовательно и грамотно его излагает;</li> <li>– опираясь на знания основной и дополнительной литературы, тесно привязывает усвоенные научные положения с практической деятельностью направления;</li> <li>– умело обосновывает и аргументирует выдвигаемые им идеи;</li> <li>– делает выводы и обобщения;</li> <li>– свободно владеет системой специализированных понятий.</li> </ul>
«хорошо» «зачтено»	<ul style="list-style-type: none"> <li>– обучающийся твердо усвоил программный материал, грамотно и по существу излагает его, опираясь на знания основной литературы;</li> <li>– не допускает существенных неточностей;</li> <li>– увязывает усвоенные знания с практической деятельностью направления;</li> <li>– аргументирует научные положения;</li> <li>– делает выводы и обобщения;</li> <li>– владеет системой специализированных понятий.</li> </ul>
«удовлетворительно» «зачтено»	<ul style="list-style-type: none"> <li>– обучающийся усвоил только основной программный материал, по существу излагает его, опираясь на знания только основной литературы;</li> <li>– допускает несущественные ошибки и неточности;</li> <li>– испытывает затруднения в практическом применении знаний направления;</li> <li>– слабо аргументирует научные положения;</li> </ul>

Оценка компетенции	Характеристика сформированных компетенций
5-балльная шкала	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>– затрудняется в формулировании выводов и обобщений;</li> <li>– частично владеет системой специализированных понятий.</li> </ul>
«неудовлетворительно» «не зачтено»	<ul style="list-style-type: none"> <li>– обучающийся не усвоил значительной части программного материала;</li> <li>– допускает существенные ошибки и неточности при рассмотрении проблем в конкретном направлении;</li> <li>– испытывает трудности в практическом применении знаний;</li> <li>– не может аргументировать научные положения;</li> <li>– не формулирует выводов и обобщений.</li> </ul>

10.3. Типовые контрольные задания или иные материалы.

Вопросы (задачи) для экзамена представлены в таблице 15.

Таблица 15 – Вопросы (задачи) для экзамена

№ п/п	Перечень вопросов (задач) для экзамена	Код индикатора
	<p>Что такое команда проекта?</p> <p>Каковы принципы формирования команды в зависимости от характеристик проекта и состава его участников?</p> <p>Что включают процессы управления человеческими ресурсами проекта?</p> <p>Каковы основные характеристики команды?</p> <p>Что такое состав, структура и групповые процессы в команде?</p> <p>Приведите примеры их влияния на работу команды.</p> <p>Какие существуют виды проектных команд?</p> <p>Назовите типы команд в зависимости от их отношения к структуре предприятия, реализующего проект.</p> <p>Назовите и дайте характеристику этапам создания и стадиям развития команды.</p> <p>Какова примерная структура команды проекта?</p> <p>Опишите функции участников команды проекта.</p> <p>Как осуществляется анализ и проектирование рабочего места?</p> <p>Как осуществляется подбор кадров в команды проекта?</p> <p>Назовите порядок найма и увольнения работников команды.</p> <p>Охарактеризуйте способы мотивации персонала проекта.</p> <p>Какие существуют показатели для оценки эффективности работы команды проекта?</p> <p>Какие выделяют пути обучения сотрудников?</p> <p>Что такое конфликт?</p>	УК-3.3.1
	<p>Охарактеризуйте внутренние источники набора, их достоинства и недостатки. Какие моменты при организации набора персонала из числа работников предприятия необходимо учесть?</p> <p>Как следует относиться к факту работы родственников в одной организации? В одном подразделении? Как этот вопрос решается в организации, где вы работаете?</p> <p>Проанализируйте внешние источники набора персонала. В чем их достоинства и недостатки?</p> <p>Какими критериями можно руководствоваться при выборе кадрового агентства для набора персонала?</p>	УК-3.У.1

	<p>В каких случаях вам как специалисту отдела управления персоналом целесообразно обратиться к поиску кандидата на вакантное место через Интернет? телевидение? радио?</p> <p>Каким источникам и методам привлечения персонала отдается предпочтение на предприятии, на котором вы работаете? Что делается правильно и неправильно в этом отношении?</p> <p>Всегда ли следует нанимать новый персонал? Существуют ли возможности и инструменты отказа от найма персонала?</p> <p>Дайте характеристику эффективности различных источников найма персонала.</p> <p>Какую роль в обеспечении организации квалифицированным персоналом играет технология отбора персонала?</p> <p>Раскройте содержание стадии предварительного отбора. Какие проблемы на этой стадии решает служба управления персоналом и какими источниками информации о кандидатах пользуется?</p>	
	<p>Задача по описанию и анализу организации командной работы;</p> <p>Задача по описанию и анализу разрешения конфликтов;</p> <p>Задача по описанию и анализу выхода из конфликтов внутри организации;</p> <p>Задача по описанию и анализу. На основании имеющейся информации принять решение о том, кто из кандидатов будет принят на должности руководителя направления.</p>	УК-3.В.1
	<p>Какие выделяются роли участников команды? Дайте им характеристику.</p> <p>Охарактеризуйте методы организации принятия решений.</p> <p>Какие выделяют стили управления персоналом?</p> <p>Что такое организационная культура?</p> <p>Каковы элементы организационной культуры?</p> <p>Какие существуют типы организационных культур?</p> <p>Дайте характеристику взаимосвязи организационных культур и типов совместной деятельности в проекте.</p> <p>Назовите причины возникновения конфликтов.</p> <p>Охарактеризуйте виды конфликтов. Приведите примеры.</p> <p>Назовите методы разрешения конфликтов.</p> <p>типы организационных культур организации.</p> <p>Традиционная модель наставничества.</p> <p>Современные модели наставничества.</p> <p>Тренер, коучер, ментор: общее и отличия.</p> <p>Игровой метод формирования команд.</p> <p>Ролевой подход к формированию команд.</p> <p>Динамический подход к формированию команд. проблемно-ориентированный подход формирования команд.</p>	УК-5.3.1
	<p>Задача по анализу взаимосвязи элементов субкультур.</p> <p>Заполните таблицу 3 информацией об одной из существующих субкультур.</p> <p>Задание. Заполните таблицу 4 «Уровни социализации»</p> <p>Задание по анализу межкультурных ситуаций</p>	УК-5.У.1
	<p>Задание: подобрать работников на две вакантные должности и обоснуйте свой выбор.</p> <p>Задание: Проанализируйте поведение и действия мастера по отношению к молодому.</p> <p>Задание по сбору и анализу должностных инструкций, расставив ее</p>	УК-5.В.1

	элементы в правильном порядке.	
	<p>Четырех стадийная модель формирования команды.</p> <p>Роль менеджера в команде.</p> <p>Лидерские качества менеджера проекта.</p> <p>Традиционные стили разрешения конфликтов.</p> <p>Конфликтные ситуации в управлении проектными коллективами и методы их разрешения.</p> <p>Формы мониторинга эффективности команды.</p> <p>Оценка эффективности команды проекта.</p> <p>Мотивация участников проектной команды</p> <p>Особенность мотивационной структуры персонала, мотивационные якоря Эдгара Шейна</p> <p>Подходы к выявлению мотивационных приоритетов и выбору стимулов у разных поколений</p> <p>Практические инструменты диагностики мотивационных приоритетов сотрудников, мотивационное интервью</p> <p>Характеристики команды и лидерство во время развития команды.</p>	ОПК-4.3.3
	<p>Задание по использованию в процессной и проектной деятельности современных практик управления.</p> <p>Задание по использованию в процессной и проектной деятельности лидерских навыков.</p> <p>Задание по использованию в процессной и проектной деятельности коммуникативных навыков.</p> <p>Задание по использованию в проектной деятельности методов делегирования полномочий.</p>	ОПК-4.У.3
	<p>Задача по описанию и анализу проектирования и организации межличностных коммуникаций в команде.</p> <p>Задача по описанию и анализу проектирования и организации групповых и организационных коммуникаций в команде.</p> <p>Задача по описанию и анализу проектирования и организации.</p>	ОПК-4.В.2

Вопросы (задачи) для зачета / дифф. зачета представлены в таблице 16.

Таблица 16 – Вопросы (задачи) для зачета / дифф. зачета

№ п/п	Перечень вопросов (задач) для зачета / дифф. зачета	Код индикатора
	Учебным планом не предусмотрено	

Перечень тем для курсового проектирования/выполнения курсовой работы представлены в таблице 17.

Таблица 17 – Перечень тем для курсового проектирования/выполнения курсовой работы

№ п/п	Примерный перечень тем для курсового проектирования/выполнения курсовой работы
	Учебным планом не предусмотрено

Вопросы для проведения промежуточной аттестации в виде тестирования представлены в таблице 18.

Таблица 18 – Примерный перечень вопросов для тестов

№ п/п	Примерный перечень вопросов для тестов	Код индикатора
	1 Назовите главное различие между авторитарным,	

	<p>демократическим и нейтральным стилями руководства по типологии Курта Левина.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Методы управления</li> <li>b) Способ контроля</li> <li>c) Характер принятия решения</li> <li>d) Стил ь поведения лидера</li> </ul> <p>2 Перечислите составляющие эмоционального интеллекта в сфере трудовой жизни в соответствии с теорией Эмоционального лидерства.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Самосознание, самоконтроль, мотивация, эмпатия, социальные навыки</li> <li>b) Самосознание, харизма, мотивация, чувственность, социальные навыки</li> <li>c) Психологическая ловкость и творчество, самоконтроль, познание, социальные навыки</li> <li>d) Эмоциональная устойчивость, мотивация, эмпатия, самосознание, социальные навыки</li> </ul> <p>3 В соответствии с управленческой решеткой Р.Блейка и Дж. Моутона стил ь «Менеджмент команды» характеризуется:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Достижение результатов обеспечивается путем установления баланса между необходимостью выполнять корпоративные задания и сохранить атмосферу, устраивающую сотрудников</li> <li>b) Забота о нуждах людей и хорошие взаимоотношения создают комфортную, дружескую атмосферу и благоприятные условия работы</li> <li>c) Выполнение заданий обеспечивается за счет лояльности сотрудников, а взаимосвязь и общность целей создают атмосферу доверия и уважения</li> <li>d) Высокие результаты корпоративной деятельности достигаются путем создания условий работы, в которых человеческий фактор служит незначительным препятствием</li> </ul> <p>4 Назовите теорию, основывающуюся на том убеждении, что лидер налаживает с каждым из подчиненных или членов группы уникальные отношения, определяющие стил ь поведения лидера с отдельным человеком и реакцию этого человека на лидера.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Демократическое лидерство</li> <li>b) Индивидуализированное лидерство</li> <li>c) Авторитарное лидерство</li> <li>d) Ситуационное лидерство</li> </ul> <p>5 Перечислите навыки ситуационного лидера.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Диагностика, гибкость и партнерство</li> <li>b) Делегирование, поддержка и указание</li> <li>c) Наставничество, диагностика и поддержка</li> <li>d) Партнерство, делегирование и гибкость</li> </ul>	
--	--	--



	<p>6 Процесс, действие или вмешательство, создающее стимул для члена команды к тому, чтобы предпринять необходимые действия для достижения общей цели – это:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Признание</li> <li>b) Делегирование</li> <li>c) Мотивация</li> <li>d) Вмешательство</li> </ul> <p>7 Из-за человеческой неприязни к работе большинство людей необходимо контролировать, принуждать, направлять, подвергать наказаниям для того, чтобы цели организации были достигнуты – предположение о человеческой мотивации по ...</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Теории Y</li> <li>b) Эволюционной теории</li> <li>c) Биологической теории</li> <li>d) Теории X</li> </ul> <p>8 Уровень 4 иерархии потребностей, предложенной Маслоу, включает:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Потребность в безопасности</li> <li>b) Когнитивные потребности</li> <li>c) Потребность в признании</li> <li>d) Эстетические потребности</li> </ul> <p>9 Согласно рационально - экономической модели, основным фактором мотивации для людей является ...</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) личный экономический интерес</li> <li>b) производительность труда</li> <li>c) неденежное вознаграждение</li> <li>d) благоприятные условия труда</li> </ul> <p>10 Взаимозависимая группа людей, которые совместно отвечают перед организацией за конкретные результаты - это</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Рабочая группа</li> <li>b) Общество</li> <li>c) Команда</li> <li>d) Коллектив</li> </ul> <p>11 Перечислите этапы жизненного цикла команды.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Формирование, шторм, нормирование, работа, расформирование</li> <li>b) Формирование, шторм, нормирование, работа</li> <li>c) Становление, работа, контроль, расформирование</li> <li>d) Становление, работа, контроль, упадок, расформирование</li> </ul> <p>12 Развивать потенциал членов команды; поддерживать инициативу в пределах,</p>	
--	--	--

	<p>необходимых материнской компании; проводить политику открытости – задачи руководителя на этапе ... жизненного цикла команды.</p> <p>a) Нормирование b) Контроль c) Расформирование d) Работа</p> <p>13 В соответствии с классификацией ролей МередитаБелбина, динамичный человек, стимулирующий других и не теряющий самообладания в напряженной обстановке - это</p> <p>a)Вдохновитель команды b) Мотиватор c) Генератор идей d) Исполнитель</p> <p>14 По мнению Адизеса, менеджмент должен исполнять четыре основных роли:</p> <p>a) Вдохновитель, контролер, специалист, генератор b) Производитель результатов, администратор, предприниматель и интегратор c) Генератор, исследователь, исполнитель, контролер d) Аналитик, мотиватор, администратор, интегратор</p> <p>15 Какой подход к разрешению конфликтов необходимо использовать в тех случаях, когда необходимы незамедлительные действия?</p> <p>a) Сговорчивость b) Сотрудничество c) Уклонение d) Компромисс</p> <p>16. Выберите наиболее правильный ответ. Мотиватор - это:</p> <p>a) условие внешней среды, которое предопределяет поведение человека; b) фактор, который влияет на мотивацию человека; c) внешний фактор, который способен повлиять на поведение человека; d) человек, который занимается мотивацией труда подчиненных.</p> <p>17. При рассмотрении работника, как объекта мотивации, однозначно верным будет утверждение о том, что внешняя мотивация - это:</p> <p>a) процесс образования мотива под влиянием исключительно внешних факторов; b) мотивация, связанная с изменениями во внешнем окружении фирмы; c) внешние мотивы поведения работника; d) мотивация, опосредованная внешними для работника факторами.</p>	
--	---	--

	<p>18. В отличие от процесса мотивации, под стимулированием труда целесообразно рассматривать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) процесс создания в человеке внутренних мотиваторов его трудовой деятельности;</li> <li>b) изменение комплекса внешних и внутренних мотиваторов, которое позволяет повысить эффективность трудовой деятельности;</li> <li>c) процесс создания внешних мотиваторов к результативной трудовой деятельности;</li> <li>d) процесс, в результате которого наиболее значимые для человека внутренние факторы мотивации подкрепляются внешними стимулами.</li> </ul> <p>19. Под стимулом правильнее понимать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) внешний мотиватор;</li> <li>b) внутренний или внешний мотиватор социальной направленности;</li> <li>c) внутренний мотив деятельности;</li> <li>d) внешний мотив деятельности.</li> </ul> <p>20. Потребность правильнее характеризовать как:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) один из мотивов деятельности;</li> <li>b) ощущение нужды;</li> <li>c) ощущение нужды в конкретном благе;</li> <li>d) ощущение нужды в конкретном благе вне зависимости от ситуации.</li> </ul> <p>21. Свойствами потребности являются (отметьте не менее двух правильных ответов):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) связь с текущей ситуацией;</li> <li>b) непостоянство;</li> <li>c) ненасыщаемость;</li> <li>d) неизменность побудительной силы.</li> </ul> <p>22. При росте эмоционального тона, эффективность работы</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) снижается;</li> <li>b) возрастает;</li> <li>c) сначала снижается, затем возрастает;</li> <li>d) сначала возрастает, затем снижается;</li> <li>e) нет четкой зависимости.</li> </ul> <p>23. Поведение члена команды, которое мешает ему или ей выполнять свою работу, либо мешает другим членам команды выполнять их работу –</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Сложность квалификации</li> <li>b) Трудность организации</li> <li>c) Проблема исполнения</li> <li>d) Нет верного ответа</li> </ul> <p>24. Перечислите конкретные типы проблем</p>	
--	---	--

	<p>личного характера.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Проблема выбора цели, самовосприятия, адаптации</li> <li>b) Проблема адаптации, депрессия, токсикомания</li> <li>c) Проблема самоощущения, самовосприятия, личной идентичности</li> <li>d) Проблема индукции, идентичности, адаптации</li> </ul> <p>25. Назовите основные шаги разрешения конфликта.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Определение источника конфликта, выбор стратегии, организация коммуникации</li> <li>b) Выявление целей конфликтующих, определение методики разрешения, контроль исполнения</li> <li>c) Сбор информации, принятие решения, коммуникационное обеспечение</li> <li>d) Нет верного ответа</li> </ul> <p>26. Член команды, который способен слушать других и стремится прояснить спорные вопросы, определить общие взгляды, проанализировать конфликтующие ценности - ...</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Интегратор</li> <li>b) Предприниматель</li> <li>c) Администратор</li> <li>d) Исполнитель</li> </ul> <p>27. Один из механизмов интеграции групповой деятельности, когда индивид или часть социальной группы объединяет, направляет действия всей группы, которая ожидает, принимает и поддерживает его действия – это ...</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Менеджмент</li> <li>b) Власть</li> <li>c) Партнерство</li> <li>d) Лидерство</li> </ul>	
	<p><b>Инструкция:</b> Прочитайте текст и запишите ответ.</p> <p><b>Текст задания:</b> термин «лидерство» имеет несколько значений, приведите их</p> <p><b>Запишите правильные ответы и их обоснование:</b></p> <p>Назовите теорию лидерства, в основе которой лежит идея, что лидер рождается с врожденными необъяснимыми, а для простых людей и непостижимыми, навыками и умениями.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Теория влияния</li> <li>b) Теория личностных качеств</li> <li>c) Теория великого человека</li> <li>d) Поведенческая теория</li> </ul> <p>Какое из качеств, сформулированных Бассом и Стогдиллом, не относится к личностной характеристике</p>	УК-3.3.1

	<p>лидера?</p> <p>а) Высокий интеллект</p> <p>б) Мотивация власти</p> <p>с) Самосознание</p> <p>д) Нет верного ответа</p>	
	<p><b>Запишите правильный ответ и обоснование:</b></p> <p><b>Инструкция:</b> Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответов.</p> <p><b>Текст задания:</b> Группы неформального лидерства наделены общими качествами, но все же имеют некоторые различия, проявления которых заключены в разновидностях, например, такой сотрудник всегда знает, в какой момент и что необходимо сказать, способен правильно выразить свою мысль; имеет склонность часто вступать в спор для доказательства своей правоты вышестоящей должности во имя добра и справедливости; часто именно он является тем, кто может отстаивать интересы, провоцировать нестандартные реакции ситуаций организационного поведения; может вызывать неординарные чувства и желания у своих ближайших коллег. Укажите, о какой разновидности неформального лидерства идет речь. Поясните свою позицию</p> <p>а) рубаха-парень</p> <p>б) дирижер</p> <p>в) серый кардинал</p> <p>г) бунтарь</p>	УК-3.У.1
	<p><b>Запишите правильные ответы и их обоснование:</b></p> <p><b>Запишите правильный ответ и обоснование:</b></p> <p><b>Инструкция:</b> Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответов.</p> <p><b>Текст задания:</b> Каждому лидеру необходимо обязательно учитывать действие этого закона в коллективе. В частности, 20 процентов членов организации ответственны за 80 процентов ее успеха, соответственно, чтобы повысить продуктивность организации, лидер должен выработать и пользоваться определенной стратегией для распространения своей власти и влияния. О каком законе идет речь? Поясните свою позицию.</p> <p>а) закон Мерфи</p> <p>б) закон Рокфеллера</p> <p>в) закон Парето</p> <p>г) закон Хекхаузена</p> <p><b>Запишите правильные ответы и их обоснование:</b></p>	УК-3.В.1
	<p><b>Инструкция:</b> Прочитайте текст и запишите ответ.</p> <p><b>Текст задания:</b> термин «межкультурного взаимодействия» имеет несколько значений, приведите их</p> <p><b>Запишите правильные ответы и их обоснование:</b></p>	УК-5.3.1
	<p><b>Запишите правильный ответ и обоснование:</b></p> <p><b>Инструкция:</b> Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответов.</p> <p><b>Текст задания:</b> Группы неформального лидерства наделены общими качествами, но все же имеют некоторые различия,</p>	УК-5.У.1

	<p>проявления которых заключены в разновидностях, например, такой сотрудник всегда знает, в какой момент и что необходимо сказать, способен правильно выразить свою мысль; имеет склонность часто вступать в спор для доказательства своей правоты вышестоящей должности во имя добра и справедливости; часто именно он является тем, кто может отстаивать интересы, провоцировать нестандартные реакции ситуаций организационного поведения; может вызывать неординарные чувства и желания у своих ближайших коллег. Укажите, о какой разновидности неформального лидерства идет речь. Поясните свою позицию</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) рубаха-парень</li> <li>б) дирижер</li> <li>в) серый кардинал</li> <li>г) бунтарь</li> </ul> <p><b>Ответ:</b> <b>Обоснование:</b></p> <p><b>Запишите правильный ответ и обоснование:</b> <b>Инструкция:</b> Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответов. <b>Текст задания:</b> Каждому лидеру необходимо обязательно учитывать действие этого закона в коллективе. В частности, 20 процентов членов организации ответственны за 80 процентов ее успеха, соответственно, чтобы повысить продуктивность организации, лидер должен выработать и пользоваться определенной стратегией для распространения своей власти и влияния. О каком законе идет речь? Поясните свою позицию.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>д) закон Мерфи</li> <li>е) закон Рокфеллера</li> <li>ж) закон Парето</li> <li>з) закон Хекхаузена</li> </ul> <p><b>Ответ:</b> <b>Обоснование:</b></p> <p><b>Запишите правильные ответы и их обоснование:</b> Важнейшей личностной особенностью, определяющей успешность межкультурной коммуникации является:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) умение оценивать другого;</li> <li>б) толерантность и способность к эмпатии;</li> <li>в) твердость характера и сильная воля;</li> <li>г) способность к самореализации.</li> </ul> <p><b>Тип задания:</b> задание с выбором одного правильного ответа, в том числе с его обоснованием</p> <p><b>Инструкция:</b> прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа.</p> <p><b>Ответ:</b> <b>Обоснование:</b></p> <p><b>Задание:</b> Специалисты по межкультурным конфликтам выделяют четыре стратегии разрешения конфликта. Назовите стратегию исходя из определения: «стратегия, которая предполагает открытое вербальное обсуждение взаимных</p>	
--	---	--

	<p>озабоченностей, вербальную искренность коммуникантов, ценящая ясную, логичную форму изложения», называется:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Дискуссия</li> <li>2) Вовлечение</li> <li>3) Приспособление</li> <li>4) Динамический стиль</li> </ol> <p><b>Ответ:</b> <b>Обоснование:</b></p> <p><b>Тип задания:</b> задание с выбором одного правильного ответа, в том числе с его обоснованием</p> <p><b>Инструкция:</b> прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа.</p> <p><b>Задание:</b> Специалисты по межкультурным конфликтам выделяют четыре стратегии разрешения конфликта. Назовите стратегию исходя из определения: «стратегия, которая предполагает обсуждение взаимных озабоченностей, однако допускает эмоциональную реакцию, которая воспринимается как наиболее достоверное выражение реального состояния коммуниканта и служит подтверждению его искренности» называется:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Дискуссия</li> <li>2) Вовлечение</li> <li>3) Приспособление</li> <li>4) Динамический стиль</li> </ol> <p><b>Ответ:</b> <b>Обоснование:</b></p>	
	<p><b>Тип задания:</b> задание с выбором одного правильного ответа, в том числе с его обоснованием</p> <p><b>Инструкция:</b> прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа.</p> <p><b>Задание:</b> Выберите правильный вариант из предложенных определений понятия «культурного разнообразия»</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) это разнообразие культурных традиций, норм, ценностей и практик в мире.</li> <li>2) это разнообразие представителей разных национальностей, живущих на одной территории</li> <li>3) это представителей разных конфессий, живущих в одной стране</li> </ol> <p><b>Ответ:</b> <b>Обоснование:</b></p> <p><b>Тип задания:</b> задание с выбором одного правильного ответа, в том числе с его обоснованием</p> <p><b>Инструкция:</b> прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа.</p> <p><b>Задание:</b> Выберите правильный вариант из предложенных определений понятия «мировая культура»</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) это совокупность (синтез) лучших достижений национальных культур различных народов Земли за весь исторический период их</li> </ol>	УК-5.В.1

	<p>существования.</p> <p>2) это сложившийся конгломерат культур в определенный период времени на локально выделенной территории</p> <p><b>Ответ:</b></p> <p><b>Обоснование:</b></p>															
	<p><b>Инструкция:</b> Прочитайте текст и запишите ответ.</p> <p><b>Текст задания:</b> термин «руководство» и «лидерство» в процессе управления проектом имеет несколько значений, приведите их</p> <p><b>Запишите правильные ответы и их обоснование:</b></p>			ОПК-4.3.3												
	<p><b>Задание:</b> Найдите соответствия между названием стиля управления и его описанием:</p> <table><tr><td>А)</td><td>Автократический</td><td></td><td>Размывание ответственности за принятые решения</td></tr><tr><td>Б)</td><td>Демократический</td><td></td><td>Необходимость самостоятельного принятия решений отдельными</td></tr><tr><td>В)</td><td>Либеральный</td><td></td><td>Быстрое принятие решения</td></tr></table>			А)	Автократический		Размывание ответственности за принятые решения	Б)	Демократический		Необходимость самостоятельного принятия решений отдельными	В)	Либеральный		Быстрое принятие решения	ОПК-4.У.3
А)	Автократический		Размывание ответственности за принятые решения													
Б)	Демократический		Необходимость самостоятельного принятия решений отдельными													
В)	Либеральный		Быстрое принятие решения													
	<p><b>Тип задания:</b> задание на сопоставление</p> <p><b>Инструкция:</b> прочитайте текст и установите соответствие</p> <p><b>Задание:</b> Найдите соответствие между мотиваторами и вопросами, за решение которых они отвечают:</p> <table><tr><td>А</td><td>Когнитивные способности</td><td>Что я могу делать в потенциале?</td></tr><tr><td>Б</td><td>Базовые характеристики</td><td>Что происходит (снаружи и внутри)?</td></tr><tr><td>В</td><td>Система ценностей</td><td>Что хорошо, что плохо во</td></tr><tr><td>Г</td><td>Эмоции</td><td>Что важно и что возможно делать в целом?</td></tr></table>			А	Когнитивные способности	Что я могу делать в потенциале?	Б	Базовые характеристики	Что происходит (снаружи и внутри)?	В	Система ценностей	Что хорошо, что плохо во	Г	Эмоции	Что важно и что возможно делать в целом?	ОПК-4.В.2
А	Когнитивные способности	Что я могу делать в потенциале?														
Б	Базовые характеристики	Что происходит (снаружи и внутри)?														
В	Система ценностей	Что хорошо, что плохо во														
Г	Эмоции	Что важно и что возможно делать в целом?														

**Наименование компетенции:**

УК-3 «Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели».

ОПК-4 «Способен руководить проектной и процессной деятельностью в организации с использованием современных практик управления, лидерских и коммуникативных навыков, выявлять и оценивать новые рыночные возможности, разрабатывать стратегии создания и развития инновационных направлений деятельности и соответствующие им бизнес-модели организаций».

**Тип задания: задание на сопоставление**

**Инструкция: прочитайте текст и установите соответствие**

**Задание:** Найдите соответствие между мотиваторами и вопросами, за решение которых они отвечают:

А	Знания, умения, опыт	Почему хочется действовать в данной ситуации?
Б	Потребности	Как действовать в данной ситуации? На что направить энергию деятельности?
В	Мотив	Какова ситуация? Что мне мешает или способствует?
Г	Внешняя среда	Что я знаю и что могу делать сейчас? Каков потенциальный спектр вариантов поведения?



**Задание:** Найдите соответствия между названием стиля управления и его описанием:

А)	Автократический		Затягивание с принятием решений
Б)	Демократический		Отсутствие проявления личной инициативы работников
В)	Либеральный		Перекладывание решения оперативных вопросов на плечи подчиненных

**Задание:** Соотнесите стили руководства:

1. Авторитарное руководство	А) Руководитель обычно вежлив, боится конфликтов, в основном соглашается с мнением подчиненных.
2. Демократичное руководство	Б) Руководитель категоричен, часто резок с людьми. Всегда приказывает, распоряжается, настаивает, но никогда не просит.
3. Либеральный руководитель	В) Руководитель стремится как можно больше вопросов решать коллегиально, систематически информировать подчиненных о положении дел в коллективе, правильно реагирует на критику.

**Задание:** Соотнесите значения «ТЕОРИЯ Х» и «ТЕОРИЯ У»:

1. «ТЕОРИЯ Х»	А) Способность к творческому решению проблем встречается часто, а интеллектуальный потенциал среднего человека используется лишь частично.
2. «ТЕОРИЯ У»	Б) Людей следует принуждать к труду, контролировать, руководить ими, угрожать им наказаниями

**Тип задания:** задание на установление правильной последовательности

**Инструкция:** Прочитайте текст и установите последовательность

**Задание:** определите верную последовательность процесса грейдирования начиная с первичных этапов и заканчивая завершающими (исходя из имеющихся в задании):

А)	Определение относительной ценности рабочего места (должности)
Б)	Ранжирование позиций - грейдов
В)	Определение факторов, т.е. переменных (характеристик) процессов, влияющих на результативность работы
Г)	Описание факторов (формирование рейтингов выраженности фактора - классов).
Д)	Определение вилок (диапазонов) заработной платы

**Задание:** определите верную последовательность процесса грейдирования начиная с первичных этапов и заканчивая завершающими (исходя из имеющихся в задании):

А)	Определение относительной ценности рабочего места (должности).
Б)	Ранжирование позиций – грейдов.
В)	Описание факторов, влияющих на ценность рабочего места (формирование рейтингов выраженности фактора - классов).
Г)	Определение вилок (диапазонов) заработной платы.
Д)	Оценка среднерыночной стоимости позиции.

**Задание:** Укажите правильную последовательность основных этапов развития теории лидерства:

- a) поведенческий, ситуационный, личностный, харизматический
- b) личностный, харизматический, поведенческий, ситуационный,
- c) ситуационный, личностный, поведенческий, харизматический
- d) ситуационный, харизматический, личностный, поведенческий

**Тип задания:** задание с выбором одного правильного ответа, в том числе с его обоснованием

**Инструкция:** прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа.

**Задание:** для команды проекта необходимо наличие у ее членов комбинации взаимодополняющих навыков, которые составляют три категории (выберите один неверный ответ):

- A) технические и/или функциональные, т. е. профессиональные, навыки;
- Б) навыки по решению проблем и принятию решений;
- В) цифровая грамотность;
- Г) навыки межличностного общения (принятие риска, полезная критика, активное слушание и т. д.).

Запишите правильный ответ и обоснование:

**Ответ:**

**Обоснование:**

**Тип задания:** задание с выбором нескольких правильных ответов.

**Инструкция:** прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа.

**Задание:** выделите примеры, в которых указаны цели, соответствующие принципам (характеристикам) SMART.

- A. Фиксировать все сверхурочные работы.
  - Б. Обеспечить средний объем поставок товара "А" к 15.12. 2024 ежеквартально не менее 90% от объема поставок 2024 года.
  - В. Повысить заинтересованность сотрудников в работе над проектом.
  - Г. Потери рабочего времени в подразделениях продаж не должны превышать 5% до 20.12.24.
  - Д. Улучшить атмосферу в команде.
- Запишите правильные ответы и их обоснование:

**Ответ:**

**Тип задания:** задание с развернутым ответом

**Инструкция:** прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ.

**Задание:** Вас недавно назначили руководителем трудового коллектива, в котором вы несколько лет были рядовым сотрудником. На 8 часов 15 минут вы вызвали к себе в кабинет подчиненного для выяснения причин его частых опозданий на работу, но сами неожиданно опоздали на 15 минут. Подчиненный же при - шел вовремя и ждет вас.

**Ответ:**

**Наименование компетенции:**

УК-5 «Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия».

**Задание.** Прочитайте текст и выберите верный вариант. Эдвард Холл выделил четыре дистантные зоны (интимную, личную, социальную и публичную), подчеркивая, что границы зон варьируют в разных культурах и что нарушение этих границ критично для коммуникативного процесса». Определите дистантную зону по ее характеристике: «Зона, которая может составлять от полуметра до 1 метра 20 сантиметров. В этой зоне, как правило, отсутствует физический контакт». Эта зона:

- 1) Интимная
- 2) Личная
- 3) Социальная
- 4) Публичная

**Тип задания:** задание с развернутым ответом

**Инструкция:** прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ.

**Задание.** Проведите сравнительный анализ русского национального характера и национального характера народов одной из Европейских или Азиатских стран (по выбору)

**Ответ:**

**Тип задания:** задание с развернутым ответом

**Инструкция:** прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ.

**Задание:** Прочитайте отрывок из книги Р. Льюиса «Деловые культуры в международном бизнесе». Как-то мне довелось быть руководителем английской языковой летней школы в Северном Уэллсе для взрослых слушателей из трех стран – Италии, Японии и Финляндии. Интенсивные занятия чередовались с вечерними развлечениями, а также экскурсиями по историческим и живописным местам. Мы запланировали восхождение на гору Сноудон в среду, но накануне пошел сильный дождь. Около 10 часов вечера во время танцев ко мне подошла дюжина финских студентов с 18 предложением отменить экскурсию – в самом деле, не очень-то весело взбираться вверх по грязным склонам Сноудона при проливном дожде. Разумеется, я согласился и объявил об отмене. И тут же был окружен протестующими итальянцами: зачем отменять мероприятие, которого (освобождения от уроков) они так ждали? И потом, экскурсия уже оплачена, так как входит в общую стоимость курса, а от мелкого дождика еще никто не умирал. И что это с финнами – разве они не славут выносливым народом? В некотором замешательстве, я решил узнать мнение японцев. Те были очень и очень тактичны: с одной стороны, если итальянцы хотят в поход, то они с удовольствием присоединятся; с другой стороны, если мы отменим путешествие, они будут рады остаться и позаниматься лишней денек. Итальянцы принялись высмеивать финнов, те хмурились, что-то бормотали в ответ и, по-видимому, чтобы не «уронить своего лица», согласились идти. Было объявлено о том, что экскурсия состоится. Дождь шел всю ночь и все утро, пока я завтракал. По расписанию автобус должен был отправиться в 8.30. В 8.25, прикрываясь зонтом от ливня, я побежал к автобусу. В нем сидели 18 хмурых финнов, 12 улыбающихся японцев и ни одного итальянца. День был ужасный, и мы только потеряли время. Дождь лил не переставая; на вершине горы мы пообедали и побрели назад. Покрытые грязью, к 5 часам мы вернулись, чтобы увидеть итальянцев, которые пили чай с шоколадным печеньем. В этот день они благоразумно остались дома. Когда финны спросили, почему, итальянцы ответили: «Шел дождь».

**Ответ:**

**Тип задания:** задание на сопоставление

**Инструкция:** прочитайте текст и установите соответствие

**Задание:** установите соответствие типов культур и их характеристик:

1. маскулинный тип культуры	а. солидарность, компромиссность
2. феминный тип культуры	б. конкуренция, соперничество

**Тип задания:** задание на сопоставление

**Инструкция:** прочитайте текст и установите соответствие

**Задание:** установите соответствие типов неопределенности и средств их выражения:

1. низкий уровень избегания неопределенности	а. риск в незнакомых условиях, низкий уровень стрессов
2. высокий уровень избегания неопределенности	б. ограничение контактов, установление жестких правил.

**Тип задания:** задание на сопоставление

**Инструкция:** прочитайте текст и установите соответствие

**Задание:** Проанализируйте следующие коммуникативные акты и отметьте:

- 1) форму коммуникации;
- 2) вид коммуникации;
- 3) функцию коммуникации;
- 4) наличие коммуникативной неудачи и причину, вызывающую ее.

Коммуникативные акты, которые совершает человек, когда он

- берёт книгу в библиотеке;
- разговаривает с другом (подругой) по мобильному телефону;
- услышал рекламное сообщение по радио;
- берёт интервью у хора Турецкого;
- слушает лекцию;
- решает, как ему лучше построить день;
- обменивается смешными мемами в группе в мессенджере.

Примечание: Система оценивания тестовых задания из фонда оценочных средств.

1 тип) Задание комбинированного типа с выбором одного верного ответа из четырех предложенных и обоснованием выбора считается верным, если правильно указана цифра и приведены конкретные аргументы, используемые при выборе ответа. Полное совпадение с верным ответом оценивается 1 баллом, неверный ответ или его отсутствие – 0 баллов.

2 тип) Задание комбинированного типа с выбором нескольких вариантов ответа из предложенных и развернутым обоснованием выбора считается верным, если правильно указаны цифры и приведены конкретные аргументы, используемые при выборе ответов. Полное совпадение с верным ответом оценивается 1 баллом, если допущены ошибки или ответ отсутствует – 0 баллов.

3 тип) Задание закрытого типа на установление соответствия считается верным, если установлены все соответствия (позиции из одного столбца верно сопоставлены с позициями другого столбца). Полное совпадение с верным ответом оценивается 1 баллом, неверный ответ или его отсутствие – 0 баллов

4 тип) Задание закрытого типа на установление последовательности считается верным, если правильно указана вся последовательность цифр. Полное совпадение с верным ответом оценивается 1 баллом, если допущены ошибки или ответ отсутствует – 0 баллов.

5 тип) Задание открытого типа с развернутым ответом считается верным, если ответ совпадает с эталонным по содержанию и полноте. Правильный ответ за задание оценивается в 3 балла, если допущена одна ошибка \ неточность \ ответ правильный, но не полный - 1 балл, если допущено более 1 ошибки \ ответ неправильный \ ответ отсутствует – 0 баллов.

Инструкция по выполнению тестового задания находится в таблице 18.1.

Таблица 18.1 - Инструкция по выполнению тестового задания

№	Тип задания	Инструкция
1	Задание закрытого типа на установление соответствия	Прочитайте текст и установите соответствие. К каждой позиции, данной в левом столбце, подберите соответствующую позицию в правом столбце
2	Задание закрытого типа на установление последовательности	Прочитайте текст и установите последовательность Запишите соответствующую последовательность букв слева направо
3	Задание комбинированного типа с выбором одного верного ответа из четырех предложенных и обоснованием выбора	Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа
4	Задание комбинированного типа с выбором нескольких вариантов ответа из предложенных и развернутым обоснованием выбора	Прочитайте текст, выберите правильные варианты ответа и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответов
5	Задание открытого типа с развернутым ответом	Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ

Ключи правильных ответов на тесты размещены в Приложении 1 к РПД, находятся на кафедрах 82.

Перечень тем контрольных работ по дисциплине обучающихся заочной формы обучения, представлены в таблице 19.

Таблица 19 – Перечень контрольных работ

№ п/п	Перечень контрольных работ
	Не предусмотрено

10.4 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания индикаторов, характеризующих этапы формирования компетенций, содержатся в локальных нормативных актах ГУАП, регламентирующих порядок и процедуру проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся ГУАП.

16. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины  
(Ниже приводятся рекомендации по составлению данного раздела)

а. Методические указания для обучающихся по освоению лекционного материала *(если предусмотрено учебным планом по данной дисциплине)*.

Основное назначение лекционного материала – логически стройное, системное, глубокое и ясное изложение учебного материала. Назначение современной лекции в рамках дисциплины не в том, чтобы получить всю информацию по теме, а в освоении фундаментальных проблем дисциплины, методов научного познания, новейших достижений научной мысли. В учебном процессе лекция выполняет методологическую, организационную и информационную функции. Лекция раскрывает понятийный аппарат конкретной области знания, её проблемы, дает цельное представление о дисциплине, показывает взаимосвязь с другими дисциплинами.

#### Планируемые результаты при освоении обучающимися лекционного материала:

- получение современных, целостных, взаимосвязанных знаний, уровень которых определяется целевой установкой к каждой конкретной теме;
- получение опыта творческой работы совместно с преподавателем;
- развитие профессионально-деловых качеств, любви к предмету и самостоятельного творческого мышления.
- появление необходимого интереса, необходимого для самостоятельной работы;
- получение знаний о современном уровне развития науки и техники и о прогнозе их развития на ближайшие годы;
- научиться методически обрабатывать материал (выделять главные мысли и положения, приходить к конкретным выводам, повторять их в различных формулировках);
- получение точного понимания всех необходимых терминов и понятий.

Лекционный материал может сопровождаться демонстрацией слайдов и использованием раздаточного материала при проведении коротких дискуссий об особенностях применения отдельных тематик по дисциплине.

#### Структура предоставления лекционного материала:

- изложение основных теоретических вопросов в рамках рассматриваемой темы;
- описание методов/инструментов (моделей) менеджмента в рамках рассматриваемой темы с использованием примеров;
- ответы на вопросы студентов по пониманию границ описания/ трактовки ключевых терминов инструментов менеджмента, либо по аспектам применения инструментов;
- обсуждение сложных для немедленного восприятия методов/инструментов (моделей) менеджмента, используя интерактивные формы обучения;
- выводы и обобщение изложенного материала;
- ответы на возникающие вопросы по теме лекции.

Лекционный материал, как правило, сопровождается демонстрацией слайдов. При обсуждении сложных тем курса используется раздаточный материал. При завершении рассматриваемой темы дается краткий комментарий ее связи с другими темами курса.

В процессе освоения лекционного материала дисциплины используются следующие образовательные технологии:

- проблемные мини-лекции – обсуждение границ и/или особенностей применения теоретического метода/инструмента с использованием раздаточного материала;
- короткая управляемая дискуссия или беседа об особенностях трактовки терминов и/или применения теоретических инструментов при решении ситуационных управленческих задач с демонстрацией слайдов.

Указанные технологии направлены на развитие мышления студентов, нацеленное на организацию их внутренне мотивированной творческой учебно-профессиональной деятельности и предполагающее обсуждение примеров решения управленческих задач.

#### Методические материалы для освоения лекционного материала.

1. Источники, представленные в разделах 6 и 7 РПД.

#### Методические указания по работе студентов на лекции.

Студентам необходимо регулярно посещать лекции по дисциплине в соответствии с расписанием занятий, внимательно слушать преподавателя, делая соответствующие записи в конспектах лекций.

Если при обсуждении на лекции методов/инструментов менеджмента у студента остались вопросы по толкованию терминов и/или применению предложенного преподавателем теоретического материала, студенту необходимо сформулировать и записать в конспекте лекций соответствующие вопросы, задать их преподавателю.

При посещении лекционных занятий студенты обязаны:

- руководствоваться расписанием занятий;
- соблюдать правила работы и поведения в лекционной аудитории, объявленные преподавателем;
- совместно с преподавателем и другими студентами обсуждать сложные и/или спорные вопросы по толкованию терминов и применению рассматриваемых в дисциплине инструментов (моделей) менеджмента, делать соответствующие записи в конспекте лекций.

#### 10.1. Методические указания для обучающихся по прохождению практических занятий.

Практическое занятие является одной из основных форм организации учебного процесса, заключающаяся в выполнении обучающимися под руководством преподавателя комплекса учебных заданий с целью усвоения научно-теоретических основ учебной дисциплины, приобретения умений и навыков, опыта творческой деятельности.

Целью практического занятия для обучающегося является привитие обучающимся умений и навыков практической деятельности по изучаемой дисциплине.

Планируемые результаты при освоении обучающимся практических занятий:

- закрепление, углубление, расширение и детализация знаний при решении конкретных задач;
- развитие познавательных способностей, самостоятельности мышления, творческой активности;
- овладение новыми методами и методиками изучения конкретной учебной дисциплины;
- выработка способности логического осмысления полученных знаний для выполнения заданий;
- обеспечение рационального сочетания коллективной и индивидуальной форм обучения.

#### Требования к проведению практических занятий

Формы организации практических занятий определяются в соответствии с целями обучения и специфическими особенностями данной дисциплины, поэтому практические занятия проводятся:

- в не интерактивной форме (выполнение упражнений – действия по сценарию задания, решение управленческих задач);
- в интерактивной форме (решение ситуационных задач на основе анализа учебной ситуации; применение техник групповой работы; анализ учебной ситуации; занятия по моделированию ситуации – реальных условий для принятия управленческих решений).

Практические занятия направлены на изучение управленческого опыта, поэтому ориентированы на работу студентов с управленческими задачами или на работу с управленческой проблемой.

Образовательные технологии, применяемые при освоении материала дисциплины, реализуются в следующих активных и интерактивных формах:

- проведение дискуссии по результатам выполнения задания;
- применение техник групповой работы (деление на малые группы, круговой сбор идей, мозговой штурм (мозговая атака), групповые дискуссии);
- обсуждение вариантов решения рассматриваемой управленческой проблемы в учебной ситуации, предложенной преподавателем.
- обсуждение отчетов по результатам выполнения заданий на практических занятиях с заслушиванием предложений по разрешению проблемы от обучающихся.

#### Логическая схема проведения практического занятия

##### 1. Вводная часть

Преподаватель предлагает студентам обсудить соответствующую теоретическую модель (инструмент). Далее проводится обсуждение теоретической модели, ее назначения, условий и особенностей ее применения; вопросы-ответы студентов в формате дискуссии.

2. Решение управленческой задачи / работа над учебной ситуацией в малых группах (подгруппах).

3. Презентация результатов обсуждения подгруппами

4. Обсуждение извлеченных уроков в группе.

#### Логика выполнения практического задания при использовании техник групповой работы

1. Обсуждение в общей группе постановки задачи.

2. Формирование индивидуального решения поставленной в задании задачи.

3. Деление общей группы на подгруппы, используя технику групповой работы «деление на малые группы». Сбор индивидуальных решений поставленной задачи, используя технику групповой работы «круговой сбор идей».

4. Формирование решений поставленной задачи в малых группах.

5. Презентация решений поставленной задачи представителями малых групп.

6. Общегрупповая дискуссия по результатам решений поставленной задачи.

7. Обратная связь преподавателя по особенностям применения соответствующих инструментов менеджмента и по результатам решений поставленной задачи.

При выполнении практических занятий с использованием учебных ситуаций обязательным для студентов является применение уместных техник групповой работы: «деление на малые группы», «круговой сбор идей», «мозговой штурм» (мозговая атака).

При применении техники групповой работы «мозговой штурм» логика выполнения практического задания следующая:

1. Обсуждение в общей группе постановки задачи.



2. Деление общей группы на подгруппы, используя технику групповой работы «деление на малые группы». Обсуждение постановки задачи в малых группах.
3. Формирование решений поставленной задачи в малых группах, используя техники групповой работы «мозговой штурм».
4. Презентация решений поставленной задачи представителями малых групп.
5. Общегрупповая дискуссия и обратная связь преподавателя.

*b. Методические указания для обучающихся по выполнению лабораторных работ (если предусмотрено учебным планом по данной дисциплине)*

В ходе выполнения лабораторных работ обучающийся должен углубить и закрепить знания, практические навыки, овладеть современной методикой и техникой эксперимента в соответствии с квалификационной характеристикой обучающегося. Выполнение лабораторных работ состоит из экспериментально-практической, расчетно-аналитической частей и контрольных мероприятий.

Выполнение лабораторных работ обучающимся является неотъемлемой частью изучения дисциплины, определяемой учебным планом, и относится к средствам, обеспечивающим решение следующих основных задач обучающегося:

- приобретение навыков исследования процессов, явлений и объектов, изучаемых в рамках данной дисциплины;
- закрепление, развитие и детализация теоретических знаний, полученных на лекциях;
- получение новой информации по изучаемой дисциплине;
- приобретение навыков самостоятельной работы с лабораторным оборудованием и приборами.

Задание и требования к проведению лабораторных работ  
*Обязательно для заполнения преподавателем*

Структура и форма отчета о лабораторной работе  
*Обязательно для заполнения преподавателем*

Требования к оформлению отчета о лабораторной работе  
*Обязательно для заполнения преподавателем*

*Если методические указания по прохождению лабораторных работ имеются в изданном виде, в виде электронных ресурсов библиотеки ГУАП, системы LMS, кафедры и т.д., необходимо дать на них ссылку или привести URL адрес.*

*c. Методические указания для обучающихся по прохождению курсового проектирования/выполнения курсовой работы (если предусмотрено учебным планом по данной дисциплине)*

Курсовой проект/ работа проводится с целью формирования у обучающихся опыта комплексного решения конкретных задач профессиональной деятельности.

Курсовой проект/ работа позволяет обучающемуся:

Структура пояснительной записки курсового проекта/ работы  
*Обязательно для заполнения преподавателем*

Требования к оформлению пояснительной записки курсового проекта/ работы  
*Обязательно для заполнения преподавателем*

*Если методические указания по курсовому проектированию/ выполнению курсовой работы имеются в изданном виде, в виде электронных ресурсов библиотеки ГУАП, системы LMS, кафедры и т.д., необходимо дать на них ссылку или привести URL адрес.*

d. Методические указания для обучающихся по прохождению самостоятельной работы

В ходе выполнения самостоятельной работы, обучающийся выполняет работу по заданию и при методическом руководстве преподавателя, но без его непосредственного участия.

Для обучающихся по заочной форме обучения, самостоятельная работа может включать в себя контрольную работу.

В процессе выполнения самостоятельной работы, у обучающегося формируется целесообразное планирование рабочего времени, которое позволяет им развивать умения и навыки в усвоении и систематизации приобретаемых знаний, обеспечивает высокий уровень успеваемости в период обучения, помогает получить навыки повышения профессионального уровня.

Методическими материалами, направляющими самостоятельную работу обучающихся являются:

- учебно-методический материал по дисциплине;
- методические указания по выполнению контрольных работ (для обучающихся по заочной форме обучения).

*Если методические указания по прохождению самостоятельной работы имеются в изданном виде, в виде электронных ресурсов библиотеки ГУАП, системы LMS, кафедры и т.д., необходимо дать на них ссылку или привести URL адрес.*

e. Методические указания для обучающихся по прохождению текущего контроля успеваемости.

Текущий контроль успеваемости предусматривает контроль качества знаний обучающихся, осуществляемого в течение семестра с целью оценивания хода освоения дисциплины.

*Обязательно для заполнения преподавателем: указываются требования и методы проведения текущего контроля успеваемости, а также как результаты текущего контроля успеваемости будут учитываться при проведении промежуточной аттестации.*

f. Методические указания для обучающихся по прохождению промежуточной аттестации.

Промежуточная аттестация обучающихся предусматривает оценивание промежуточных и окончательных результатов обучения по дисциплине. Она включает в себя:

- экзамен – форма оценки знаний, полученных обучающимся в процессе изучения всей дисциплины или ее части, навыков самостоятельной работы, способности применять их для решения практических задач. Экзамен, как правило, проводится в период экзаменационной сессии и завершается аттестационной оценкой «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

- зачет – это форма оценки знаний, полученных обучающимся в ходе изучения учебной дисциплины в целом или промежуточная (по окончании семестра) оценка знаний обучающимся по отдельным разделам дисциплины с аттестационной оценкой «зачтено» или «не зачтено».

- дифференцированный зачет – это форма оценки знаний, полученных обучающимся при изучении дисциплины, при выполнении курсовых проектов, курсовых

работ, научно-исследовательских работ и прохождении практик с аттестационной оценкой «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

*Обязательно для заполнения преподавателем: указываются требования и методы проведения промежуточной аттестации.*

Лист внесения изменений в рабочую программу дисциплины

Дата внесения изменений и дополнений. Подпись внесшего изменения	Содержание изменений и дополнений	Дата и № протокола заседания кафедры	Подпись зав. кафедрой