

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Кузбасский государственный технический университет имени Т. Ф. Горбачева»

Филиал КузГТУ в г. Новокузнецке

УТВЕРЖДЕНО

Заместитель директора,
совмещающий обязанности директора
филиала КузГТУ в г. Новокузнецке

_____ Баранов Ю.А.

«29» мая 2026г.

Рабочая программа дисциплины

Основы управления профессиональной деятельностью

Направление подготовки 23.03.01 Технология транспортных процессов

Направленность (профиль) 01 Организация перевозок и управление
на автомобильном транспорте

Присваиваемая квалификация «Бакалавр»

Формы обучения: очно-заочная

Год набора 2023

Новокузнецк 2026 г.

Рабочая программа обсуждена на заседании учебно-методического совета филиала КузГТУ в г. Новокузнецке

Протокол № 6 от 29.05.2026

Зав. Кафедрой ИТиЭД



подпись

В. В. Шарлай

СОГЛАСОВАНО:

Заместитель директора по УР



подпись

Т. А. Евсина

1 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине "Основы управления профессиональной деятельностью", соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Освоение дисциплины направлено на формирование:
универсальных компетенций:

УК-11 - Способен формировать нетерпимое отношение к коррупционному поведению

УК-3 - Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде

УК-6 - Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни

УК-9 - Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах

Результаты обучения по дисциплине определяются индикаторами достижения компетенций

Индикатор(ы) достижения:

Использует коммуникативные навыки для построения максимально эффективного взаимодействия между членами рабочего коллектива.

Постоянно повышает уровень своей квалификации, занимается самообразованием.

Имеет представление о дефектологии и ее влиянии на развитие личности для снижения психоэмоциональной напряженности в ходе диалогической речи при социальном и профессиональном общении.

Имеет представление о морали и последствиях коррупционного поведения.

Результаты обучения по дисциплине:

Знать основные приемы и нормы социального взаимодействия в процессе командной работы; технологии межличностной и групповой коммуникации.

Знать основные приемы эффективного управления собственным временем и профессиональным развитием; основные принципы саморазвития и самообразования на протяжении всей жизни.

Знать основы дефектологии и сущность инклюзивного образования.

Знать основные нормативно-правовые акты в сфере противодействия коррупции.

Уметь устанавливать и поддерживать контакты, обеспечивающие успешную работу.

Уметь эффективно планировать и контролировать собственное время; использовать методы саморегуляции, саморазвития и самообучения; планировать траекторию своего профессионального развития.

Уметь в ходе профессионального и социального общения выявлять психофизические особенности развития личности.

Уметь формировать нетерпимое отношение к коррупционному поведению.

Владеть основными методами и приемами социального взаимодействия работы в команде.

Владеть методами управления собственным временем и профессиональным развитием; технологиями приобретения, использования и обновления социокультурных и профессиональных знаний, умений и навыков; методиками саморазвития и самообразования в течение всей жизни.

Владеть навыками общения с собеседником с психофизиологическими особенностями.

Владеть навыками осуждения коррупционного поведения в рамках правового поля.

2 Место дисциплины "Основы управления профессиональной деятельностью" в структуре ОПОП бакалавриата

Для освоения дисциплины необходимо владеть знаниями умениями, навыками, полученными в рамках среднего общего образования и (или) среднего специального и (или) дополнительного профессионального образования.

Дисциплина входит в Блок 1 «Дисциплины (модули)» ОПОП. Цель дисциплины - получение обучающимися знаний, умений, навыков и (или) опыта профессиональной деятельности, необходимых для формирования компетенций, указанных в пункте 1.

3 Объем дисциплины "Основы управления профессиональной деятельностью" в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость дисциплины "Основы управления профессиональной деятельностью" составляет 5 зачетных единиц, 180 часов.

Форма обучения	Количество часов		
	ОФ	ЗФ	ОЗФ
Курс 1/ Семестр 2			
Всего часов			72
Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий):			
Аудиторная работа			
Лекции			6
Лабораторные занятия			
Практические занятия			6
Внеаудиторная работа			
Индивидуальная работа с преподавателем:			
Консультация и иные виды учебной деятельности			
Самостоятельная работа			60
Форма промежуточной аттестации			Зачет

4 Содержание дисциплины "Основы управления профессиональной деятельностью", структурированное по разделам (темам)

4.1 Лекционные занятия

Раздел дисциплины, темы лекций	Трудоемкость в часах		
	ОФ	ОЗФ	
Курс 1 / Семестр 2			
Раздел 1. Личностные факторы в профессиональной деятельности.			
1.1. Факторы успешной профессиональной деятельности. Личность в профессиональной деятельности. Саморазвитие и самообразование.		1	

1.2. Профессиональная этика и нетерпимое отношение к коррупции.		1	
1.3. Профессиональное обучение и профессиональное развитие. Саморазвитие и самообразование.			
Раздел 2. Самоменеджмент личности. Мотивация и самомотивация в профессиональной деятельности.			
2.1. Целеполагание и организация времени. Основные принципы и подходы к определению целей (SMART, дерево целей и пр.).		1	
2.2. Планирование и управление временем. Базовые техники планирования времени.			
Раздел 3. Лидерство в команде.			
3.1. Теории лидерства. Понятие лидерства. Составляющие лидерства. Основные подходы к эффективному лидерству.			
3.2. Технологии оценки лидерских компетенций. Универсальная модель лидерский компетенций.			
Раздел 4. Социальное взаимодействие в процессе командной работы. Базовые дефектологические знания в социальной и профельной сферах.			
4.1. Понятие и отличительные характеристики команды, типы команд. Этапы формирования команды. Роли в команде.			
4.2. Межличностные и групповые коммуникации в командной работе.			
4.3 Навыки общения с собеседником с психофизиологическими особенностями.			
Раздел 5. Профилактика и разрешение конфликтов в процессе социального взаимодействия. Противодействие коррупции.			
5.1. Конфликт как нарушение социального взаимодействия. Причины и сигналы конфликтов. Конфликт интересов и нетерпимое отношение к коррупционному поведению			
5.2. Способы предупреждения и разрешения конфликтов.			
5.3 Конфликт интересов и противодействие коррупционным проявлениям.		1	
Раздел 6. Технологии управления профессиональным развитием.			
6.1. Деловая карьера и ее организация.		1	
6.2. Планирование карьеры.		1	
6.3. Управление карьерой.			
6.4. Предприимчивость как свойство видения перспектив и реализации возможностей в профессиональном развитии.			
Итого		6	

4.2 Практические (семинарские) занятия

Раздел дисциплины, темы лекций	Трудоемкость в часах		
	ОФ	ЗФ	ОЗФ
Курс 1 / Семестр 2			
Раздел 1. Личностные факторы в профессиональной деятельности.			
ПР № 1.1 Кейс: «Как обеспечить конкурентные преимущества компании «Сатурн»?»			2
ПР № 1.2 Кейс: «Противодействие коррупции №1»			
ПР № 1.3 Кейс «Навыки научно-исследовательской деятельности»			
Раздел 2. Самоменеджмент личности. Мотивация и самомотивация в профессиональной деятельности.			
ПР № 2.1 Кейс: «Уборка в офисе»			2
ПР № 2.2 Деловая игра: «Приоритеты»			
ПР № 2.3 Кейс: «Новаторские идеи господина Берри»			
Раздел 3. Лидерство в команде.			

ПР № 3.1 Кейс: «Новаторские идеи господина Берри»			
ПР № 3.2 Эссе: «Лидер – последователь»			
ПР № 3.3 Эссе: «Стиль лидерства»			
ПР № 3.4 Кейс "Мотивация на фабрике»			
ПР № 4.1 Кейс: «Ошибка, которая дорого стоила»			
ПР № 4.2 Кейс «Уборка в офисе»			
ПР № 4.3 Кейс «Основы дефектологии»			
Раздел 5. Профилактика и разрешение конфликтов в процессе социального взаимодействия. Противодействие коррупции.			
ПР № 5.1 Кейс: «Противодействие коррупции»			
ПР № 5.2 Упражнение: «Конструктивный ответ».			
ПР № 5.3 Деловая игра: «Красный-синий»			
ПР № 5.4 Кейс: «Баночка газировки на фабрике»			
ПР № 5.5 Кейс: «Противодействие коррупции №2»			
Раздел 6. Технологии управления профессиональным развитием			
ПР № 6.1 Кейс «Неожиданно карьерный рост почти прекратился»			2
ПР № 6.2 Кейс: «История карьеры»			
ПР № 6.3 Упражнение: «Вектор развития карьеры»			
ПР № 6.4 Эссе: «Как я управляю своим профессиональным развитием»			
Итого			6

4.3 Самостоятельная работа обучающегося

Вид СРС	Трудоемкость в часах		
	ОФ	ЗФ	ОЗФ
Ознакомление с результатами обучения по дисциплине, структурой и содержанием дисциплины, перечнем основной, дополнительной, методической литературы, профессиональных баз данных и информационных справочных систем, а также периодическими изданиями			20
Подготовка и оформление отчетов по практическим работам			30
Подготовка к текущему контролю успеваемости и промежуточной аттестации			10

Итого			60
зачет			

5 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине "Основы управления профессиональной деятельностью"

5.1 Паспорт фонда оценочных средств

Форма текущего контроля знаний, умений, навыков, необходимых для формирования соответствующей компетенции	Компетенции, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля)	Индикатор (ы) достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине (модулю)	Уровень
Подготовка и защита отчетов по практическим работам и (или) тестирование	УК-11	Имеет представление о морали и последствиях коррупционного поведения	Знать основные нормативно-правовые акты в сфере противодействия коррупции. Уметь формировать нетерпимое отношение к коррупционному поведению. Владеть навыками осуждения коррупционного поведения в рамках правового поля.	Высокий или средний
Подготовка и защита отчетов по практическим работам и (или) тестирование	УК-3	Использует коммуникативные навыки для построения максимально эффективного взаимодействия между членами рабочего коллектива.	Знать основные приемы и нормы социального взаимодействия в процессе командной работы; технологии межличностной и групповой коммуникации. Уметь устанавливать и поддерживать контакты, обеспечивающие успешную работу. Владеть основными методами и приемами социального взаимодействия работы в команде.	Высокий или средний

Подготовка и защита отчетов по практическим работам и (или) тестирование	УК-6	Постоянно повышает уровень своей квалификации, занимается самообразованием.	Знать основные приемы эффективного управления собственным временем и профессиональным развитием; основные принципы саморазвития и самообразования на протяжении всей жизни. Уметь эффективно планировать и контролировать собственное время; использовать методы саморегуляции, саморазвития и самообучения; планировать траекторию своего профессионального развития. Владеть методами управления собственным временем и профессиональным развитием; технологиями приобретения, использования и обновления социокультурных и профессиональных знаний, умений и навыков; методиками саморазвития и самообразования в течение всей жизни.	Высокий или средний
Подготовка и защита отчетов по практическим работам и (или) тестирование	УК-9	Имеет представление о дефектологии и ее влиянии на развитие психоэмоциональной напряженности в ходе диалогической речи при социальном и профессиональном общении.	Знать основы дефектологии и сущность инклюзивного образования. Уметь в ходе профессионального и социального общения выявлять психофизические особенности развития личности. Владеть навыками общения с собеседником с психофизиологическими особенностями.	Высокий или средний
<p>Высокий уровень результатов обучения – знания, умения и навыки соотносятся с индикаторами достижения компетенции, рекомендованные оценки: отлично; хорошо; зачтено.</p> <p>Средний уровень результатов обучения – знания, умения и навыки соотносятся с индикаторами достижения компетенции, рекомендованные оценки: хорошо; удовлетворительно; зачтено.</p> <p>Низкий уровень результатов обучения – знания, умения и навыки не соотносятся с индикаторами достижения компетенции, оценивается неудовлетворительно или не зачтено.</p>				

5.2 Типовые контрольные задания или иные материалы

Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация обучающихся могут проводиться как при непосредственном взаимодействии педагогического работника с обучающимися, так и с использованием ресурсов ЭИОС КузГТУ, в том числе синхронного и (или) асинхронного взаимодействия посредством сети «Интернет».

5.2.1. Оценочные средства при текущем контроле

Текущий контроль по темам дисциплины заключается в защите отчетов по практическим работам и (или) тестировании на выбор преподавателя.

Защита отчетов по практическим работам (далее - работы):

При защите отчетов по практическим работам, предусмотренным в разделе 4, обучающиеся должны представить выполненные и оформленные отчеты по практическим работам и ответить на 2 вопроса по каждому отчету.

Содержание отчета:

1. Титульный лист по образцу.
2. Цель и задачи работы.
3. Ответы на задания или полученные результаты по окончании выполнения работы (в зависимости от задач, поставленных в п. 2).
4. Выводы.

Пример практической работы:

Кейс «Как обеспечить конкурентные преимущества компании «Сатурн»?»

В 1980-е годы возникла идея создать при GeneralMotors новую автомобильную компанию «Сатурн» с целью оживить продажу малолитражных автомобилей и добиться высокой степени удовлетворенности покупателей и клиентов.

Основной лозунг «Сатурна» стал – предвосхищать и превосходить ожидания покупателей. Эта идея нашла отражения в пяти базовых ценностях новой организации:

- заинтересованность в поддержке энтузиазма покупателей;
- стремление к успеху и превосходству;
- командный дух;
- уважение и доверие;
- постоянное совершенствование и развитие.

Лозунги были сами по себе достаточно хороши. Но самая трудная задача состояла в воплощении их на практике. Особенно важно было то, чтобы этими идеями прониклись работники сферы продаж. Вместо «продавцов» они становились «торговыми консультантами». При этом от них требовалось понять новую философию продаж, изменить свое отношение к покупателю и даже пересмотреть свой деловой словарный запас. Они должны были следовать следующим принципам и рекомендациям.

Слушай внимательно своего покупателя.

Создавай в отношениях с ним доверительную атмосферу.

Старайся превзойти ожидания клиента.

Придерживайся культуры взаимоотношений «Вы выиграли – мы выиграли».

Не оставляй клиента до тех пор, пока не убедишься, что его ожидания удовлетворены.

Заботься о том, чтобы восприятие клиентом качества продукта и услуг компании постоянно улучшалось.

Вопросы для обсуждения.

Для разработки программы обучения «торговых консультантов» в компании «Сатурн» сформулируйте и обоснуйте основные потребности в обучении данных сотрудников.

Спроектируйте содержание программы их обучения.

Какие формы и методы обучения, по вашему мнению, наиболее предпочтительны в данном случае?

Проведите предварительную оценку эффективности предлагаемых вами решений.

Примеры контрольных вопросов:

По разделу 1:

1. Каковы факторы успешной профессиональной деятельности?
2. Тип темперамента человека, для продуктивной работы которого необходим хороший психологический климат в коллективе, тактичное и деликатное отношение коллег.
3. Что такое команда?
4. Каковы основные причины формирования команд?

По разделу 2:

1. Какие роли могут выполнять члены команды?
2. Какие психологические барьеры возникают в общении?
3. Что такое лидерство?
4. Какие существуют основные подходы к эффективному лидерству?

По разделу 3:

1. Как можно определить эффективности обучения?
2. Что следует понимать под профессиональным развитием?
3. Почему люди объединяются в группы?
4. Что такое группа?

По разделу 4:

1. Специфика конфликта интересов и его отличия от иных видов конфликтов.
2. Основные способы предотвращения конфликта интересов.
3. Как вы понимаете принцип Парето 80х20?
4. Планирование по методу «Альпы»

По разделу 5:

1. Понятие общения и его видов
2. Характеристика вербальных и невербальных средств общения
3. Профессиональные, этнические и социокультурные различия
4. Назовите основные признаки, типы и виды, по которым группируются конфликты в организациях.

По разделу 6:

1. Факторы успешной карьеры
2. Инструменты планирования карьеры
3. Цели планирования карьеры
4. Модели карьеры

По разделу 7:

1. Понятие и определение целеполагания
2. Метод Дерево целей
3. Инструмент потенциального карьерного перемещения
4. Фазы развития профессионала

За каждый ответ обучающийся получает до 50 баллов в зависимости от правильности и полноты данного ответа.

Тестирование.

При проведении тестирования обучающимся необходимо ответить на 20 тестовых вопросов. Например:

Раздел 1:

Тестовое задание 1 (выбрать один правильный вариант ответа)

Что такое профессиональная деятельность человека?

- A. трудовая деятельность
- B. социально значимая деятельность, выполнение которой требует специальных знаний, умений и навыков, а также профессионально обусловленных качеств личности
- C. способ социально-экономического и духовного взаимодействия индивида и трудового коллектива
- D. все утверждения верны

Тестовое задание 2 (выбрать один правильный вариант ответа)

Как называется род трудовой деятельности человека?

- A. профессия
- B. квалификация
- C. призвание

Тестовое задание 3 (выбрать один правильный вариант ответа)

Мораль всегда предполагает наличие определенного нравственного ..., содержание и смысл которого меняются в историческом времени и социальном пространстве.

- A.существа
- B.бытия
- C.идеала
- D.исключения

Раздел 2:

Тестовое задание 1 (выбрать один правильный вариант ответа).

Заполните пропуск.

Согласно одному из определений конфликта, он представляет собой

Столкновение ..., любые виды борьбы между индивидами, цель которых – достижение (либо сохранение) средств производства, экономической позиции, власти или других ценностей, пользующихся общественным признанием, а также завоевание, нейтрализация либо устранение действительного (или мнимого) противника.

- A) с целью противодействия
- B) прав и обязанностей
- B) культур, цивилизаций, армий
- Г) сторон, мнений, сил
- D) все ответы неверны

Тестовое задание 2 (вопрос на соответствие).

Соотнесите факторы, определяющие характер трудовых конфликтов, с их группой:

A) социально-экономические факторы

1) уровень оплаты труда работников, состояние нормирования труда

B) политический фактор

2) стабильность политической ситуации, соблюдение трудового законодательства

B) психологический фактор

3) особенности культуры, психологии коллектива, уровень неудовлетворенности работников трудовой и социальной ситуацией

Тестовое задание 3 (выбрать один правильный вариант ответа)

Конфликт – это:

A. ситуация, в которой два или более субъекта выясняют правомерность своих позиций

B. трудная ситуация взаимодействия двух или более субъектов

C. способ разрешения значимых противоречий, возникающих в процессе социального взаимодействия

D. Ситуация взаимодействия субъектов, последствия которой носят деструктивный характер

Раздел 3:

Тестовое задание 1(выбрать один правильный вариант ответа)

Кто может руководить другими в таком направлении, чтобы они руководили собой?

- A. лидер
- B. руководитель
- C. подчиненный
- D. сверхлидер

Тестовое задание 2 (выбрать один правильный вариант ответа)

Какой фактор является важнейшим, определяющий эффективность лидерства?

- A. динамика внешней среды
- B. динамика внутренней среды
- C. национальная культура
- D. организационная культура

Тестовое задание 3 (выбрать один правильный вариант ответа)

Какой метод является методом оценки лидерских компетенций

- A. управленческий эксперимент
- B. анкетирование
- C. тестирование
- D. сравнений

Раздел 4:

Тестовое задание 1 (выбрать один правильный вариант ответа)

Отклоняющееся развитие можно охарактеризовать как:

1. развитие, имеющее стихийный, непредсказуемый характер.
2. развитие, протекающее вне воспитательного воздействия
3. развитие, при котором влияние неблагоприятных факторов превышает компенсаторные возможности индивида
4. все ответы верны

Тестовое задание 2 (выбрать один правильный вариант ответа)

К биологическим причинам нарушенного развития относятся:

1. генетические изменения, инфекции, патология родов
2. гиперопека, черепно-мозговые травмы
3. патология родов, депривация, стрессы

Тестовое задание 3 (выбрать один правильный вариант ответа)

Иван Д., 18 лет. Познавательная активность носит кратковременный характер, часто отвлекается, не слышит вопроса. На занятиях быстро устает, истощается, неусидчив. Переводит тему беседы на интересующие его абстрактные темы. Не включается в образовательный процесс, большую часть времени занимается посторонними делами. Мотивация деятельности – игровая.

1. умеренная умственная отсталость
2. задержка психического развития
3. ранний аутизм

Раздел 5:

1. Такое действие или бездействие работника, которое в ситуации конфликта интересов создает предпосылки и условия для получения им корыстной выгоды и (или) преимуществ как для себя, так и для иных лиц, организаций, учреждений, чьи интересы прямо или косвенно отстаиваются работником, незаконно использующим свое должностное положение - это ...

Выберите один ответ:

- A. антикоррупционное поведение
- B. коррупционное поведение
- C. коррупционно опасное поведение
- D. нравственно непорядочное поведение

2. Какая ответственность за совершение коррупционных правонарушений предусмотрена в России?

Выберите один или несколько ответов:

- A. административная
- B. уголовная
- C. дисциплинарная
- D. гражданская
- E. все перечисленные варианты

3. Верно ли то, что уголовная ответственность по статье "получение взятки" начинается с 18 лет, а по статье "дача взятки" - с 16 лет?

Выберите один ответ:

- A. Верно
- B. Неверно

Раздел 6:

Тестовое задание 1 (выбрать один правильный вариант ответа)

Человек, уже ставший на путь приверженности профессии и осваивающий ее – это?

- A. мастер
- B. адепт
- C. наставник
- D. авторитет

Тестовое задание 2 (выбрать один правильный вариант ответа)

Внутриорганизационная карьера реализуется в следующих направлениях:

- A. вертикальная
- B. горизонтальная
- C. центристремительная
- D. все перечисленное выше

Тестовое задание 3 (выбрать один правильный вариант ответа)

Профессиональная переподготовка персонала — это...

A. получение дополнительных к базовому высшему образованию новых знаний, позволяющих присвоить работнику новую специализацию и (или) квалификацию

B. обновление теоретических и практических знаний работников в соответствии с требованиями образовательных стандартов в целях поддержания уровня их квалификации, достаточного для эффективного исполнения должностных полномочий

C. процесс обучения гражданина профессиональным знаниям, умениям и навыкам, необходимым для надлежащего исполнения им должностных функций и полномочий по замещаемой должности

За каждый правильно данный ответ обучающийся получает 5 баллов.

Шкала оценивания:

Количество баллов	0...64	65...74	75...84	85...100
Шкала оценивания	Неудовлетворительно	Удовлетворительно	Хорошо	Отлично
	Не зачтено	Зачтено		

5.2.2 Оценочные средства при промежуточной аттестации

Формами промежуточной аттестации являются экзамен и зачет, в процессе которых оцениваются результаты обучения по дисциплине и соотносятся с установленными в рабочей программе индикаторами достижения компетенций.

Экзамен

Инструментом измерения результатов обучения по дисциплине на экзамене является устный или письменный ответ обучающегося на 2 теоретических вопроса, выбранных случайным образом и (или) ответ на 20 тестовых заданий. Тестирование может проводиться как в письменном, так и в электронном виде. Банк вопросов на тестирование находится на ЭИОС КузГТУ.

Теоретические вопросы:

1. Типы темперамента человека.
2. Характер. Факторы, влияющие на формирование характера
3. Методы самодиагностики личности
4. Условия построения траектории личностного саморазвития.
5. Что такое обучение? Какие основные цели и задачи обучения?
6. Раскройте содержание форм и методов обучения.
7. Как можно определить эффективности обучения?
8. Что следует понимать под профессиональным развитием?
9. Какие основные компоненты профессии?
10. Что такое профессиональные, социальные и личностные компетенции?
11. Почему люди объединяются в группы? Что такое группа?
12. Что такое команда?
13. Каковы основные причины формирования команд?
14. Назовите основные принципы формирования команд.
15. Какие вы знаете типы команд?
16. Раскройте основные характеристики эффективной команды.
17. Какие роли могут выполнять члены команды?
18. Понятие общения и его видов
19. Характеристика вербальных и невербальных средств общения.
20. Коммуникативная, интерактивная и перцептивная стороны общения.
21. Какие психологические барьеры возникают в общении?
22. Что такое лидерство?
23. Какие существуют основные подходы к эффективному лидерству?

24. Раскройте содержание подхода с позиции личностных качеств.
25. Раскройте содержание поведенческого подхода к лидерству.
26. Раскройте содержание ситуационных подходов к эффективному лидерству.
27. Что такое универсальная модель лидерских компетенций?
28. Специфика конфликта интересов и его отличия от иных видов конфликтов.
29. Способы осуждения и противодействия коррупции в рамках правового поля.
30. Основные виды отклонений в развитии поведения людей. Значение знаний дефектологии в профессиональной деятельности.
31. Особенности общения с лицами, имеющими отклонения в развитии и поведении в ходе социально-профессионального взаимодействия)
32. Раскройте содержание метода оценки лидерских компетенций «три плюса и три минуса».
33. Основные причины и источники конфликтов в коллективе.
34. Виды конфликтов.
35. Профессиональные, этнические и социокультурные различия и их влияние на возможность возникновения конфликта в многонациональном коллективе
36. Эскалация конфликтов.
37. Что такое конфликт? Назовите его основные признаки.
38. Назовите основные признаки, типы и виды, по которым группируются конфликты в организациях.
39. Перечислите основные функции конфликта.
40. Основные причины и источники конфликтов в коллективе.
41. Перечислите типы конфликтных ситуаций
42. Профессиональные, этнические и социокультурные различия и их влияние на возможность возникновения конфликта в коллективе
43. Эскалация конфликтов.
44. Перечислите основные этапы управления конфликтами.
45. Что такое завершение конфликта.
46. Охарактеризуйте основные способы прогнозирования конфликтов.
47. Какими методами можно предотвратить конфликт.
48. Способы профилактики конфликтов.
49. Назовите основные условия успешного разрешения конфликтов.

Критерии оценивания:

- два теоретических вопроса отвечены в полном объеме без замечаний или с незначительными замечаниями, на дополнительные вопросы даны правильные ответы, при этом обучающийся владеет материалом, представленном в сводном отчете, и может обосновать все принятые решения – 85...100 баллов;
- один из теоретических вопросов отвечен в полном объеме, второй в неполном объеме, на дополнительные вопросы даны в основном правильные ответы, при этом обучающийся владеет материалом, представленном в сводном отчете, и может обосновать все принятые решения – 75...84 балла;
- один из теоретических вопросов отвечен в полном объеме без замечаний или с незначительными замечаниями, ответа на второй вопрос не последовало или на два вопроса даны ответы не в полном объеме, на дополнительные вопросы даны в основном правильные ответы, при этом обучающийся владеет материалом, представленном в сводном отчете, и может обосновать все принятые решения – 65...74 балла;
- в прочих случаях – 0...64 балла.

При проведении тестирования обучающимся необходимо ответить на 20 тестовых вопросов. Например:

- 1). Какой метод является методом оценки лидерских компетенций:
 1. управленческий эксперимент;
 2. анкетирование;
 3. тестирование;
 4. сравнений.

- 2). Профессиональная переподготовка персонала — это...
 1. получение дополнительных к базовому высшему образованию новых знаний, позволяющих присвоить работнику новую специализацию и (или) квалификацию.
 2. обновление теоретических и практических знаний работников в соответствии с требованиями

образовательных стандартов в целях поддержания уровня их квалификации, достаточного для эффективного исполнения должностных полномочий.

3. процесс обучения гражданина профессиональным знаниям, умениям и навыкам, необходимым для надлежащего исполнения им должностных функций и полномочий по замещаемой должности.

3). Повышение квалификации персонала — это...

1. получение дополнительных к базовому высшему образованию новых знаний, позволяющих присвоить работнику новую специализацию и (или) квалификацию.

2. обновление теоретических и практических знаний работников в соответствии с требованиями образовательных стандартов в целях поддержания уровня их квалификации, достаточного для эффективного исполнения должностных полномочий.

3. процесс обучения гражданина профессиональным знаниям, умениям и навыкам, необходимым для надлежащего исполнения им должностных функций и полномочий по замещаемой должности.

За каждый правильно данный ответ обучающийся получает 5 баллов.

Зачет

Инструментом измерения результатов обучения по дисциплине на зачете является устный или письменный ответ обучающегося на 2 теоретических вопроса, выбранных случайным образом и (или) ответ на 20 тестовых заданий. Тестирование может проводиться как в письменном, так и в электронном виде. Банк вопросов на тестирование находится на ЭИОС КузГТУ.

Теоретические вопросы

1. Какова сущность и основные принципы самоменеджмента?
2. Время как ресурс и его поглотители. Каких видов бывают хронофаги?
3. Перечислите критерии цели? Какие бывают цели?
4. Понятие и определение целеполагания
5. Метод Дерево целей
6. Что такое планирование? Методы планирования
7. Матрица Эйзенхауэра
8. Как вы понимаете принцип Парето 80х20?
9. Планирование по системе Франклина
10. Планирование по методу «Альпы»
11. Понятие карьеры. Типология карьеры. Цели карьеры
12. Деловая карьера и ее виды
13. Основные критерии деловой карьеры
14. Инструмент потенциального карьерного перемещения (Портфолио человеческих ресурсов)
15. Факторы успешной карьеры
16. Инструменты планирования карьеры. Карьерограмма
17. Этапы карьеры
18. Цели планирования карьеры
19. Модели карьеры
20. Матрицы позиций карьеры
21. Система управления карьерой.
22. Характеристика типологий личностей по Дж. Голланду.
23. Характеристика типологий личностей по Е.А. Климову.
24. Успех планирования карьеры. Портфель ресурсов личности
25. Фазы развития профессионала
26. Процесс планирования карьеры
27. Модель индивидуального планирования карьеры
28. «Окно Джохари» как средство самопознания.
29. Дайте характеристику умению видеть перспективы и опишите его позитивное влияние на профессиональную деятельность.
30. Содержание и суть антикоррупционного поведения.
31. Основные способы предотвращения коррупционной деятельности.
32. Взаимосвязь трудовой этики, морали и коррупционных проявлений.
33. Какие виды мотивации существуют? Охарактеризуйте их.
34. В чем заключается разница между мотивацией и стимулированием?
35. В чем заключается смысл мотивации к достижениям? Опишите возможные ловушки достижений.

36. Опишите разницу в поведении мотивационных типов I и X по Д.Пинку.
37. Что такое зона комфорта? Способствует ли выход за ее пределы профессиональному развитию?
38. В чем суть культа успеха и какой вред он может нанести человеку как личности и как профессионалу?
39. Какие существуют способы проработки собственных мотивационных установок?
40. Назовите основные стратегии пробуждения внутренней мотивации.
41. Основные нормативно-правовые акты в сфере противодействия коррупции.

При проведении тестирования обучающимся необходимо ответить на 20 тестовых вопросов. Например:

1). По итогам повышения квалификации работнику, ее прошедшую, выдается:

1. свидетельство или удостоверение без присвоения новой специализации или квалификации;
2. диплом установленного образца;
3. удостоверение с присвоением новой квалификации.

2). Трехфазная модель управления изменениями К.Левина предполагает формирование новых компетенций работников...

1. одновременно с выработкой видения перспективы;
2. на стадии «движение/изменение»;
3. при «замораживании» ситуации;
4. на стадии «размораживания».

3) Тестовое задание 3 (выбрать один правильный вариант ответа)

Верно ли то, что уголовная ответственность по статье "получение взятки" начинается с 18 лет, а по статье "дача взятки" - с 16 лет?

Выберите один ответ:

- 1.Верно
- 2.Неверно
3. Верно обратное

За каждый правильно данный ответ обучающийся получает 5 баллов.

Шкала оценивания:

Количество баллов	0...64	65...74	75...84	85...100
Шкала оценивания	Неудовлетворительно	Удовлетворительно	Хорошо	Отлично
	Не зачтено	Зачтено		

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

При проведении текущего контроля успеваемости в форме защиты отчетов по практическим работам на практическом занятии или консультации обучающийся представляет подготовленный отчет по практической работе педагогическому работнику. Педагогический работник анализирует соответствие отчета установленным требованиям, путем беседы с обучающимся оценивает владение последним материалом, представленном в отчете, а также задает обучающемуся контрольные вопросы, на основании чего оценивает результаты текущего контроля успеваемости.

При проведении текущего контроля успеваемости в форме тестирования по распоряжению педагогического работника обучающиеся убирают все личные вещи, электронные средства связи, печатные и (или) рукописные источники информации, получают тестовые задания в печатной форме, где указывают Фамилия, Имя, Отчество (при наличии), номер учебной группы и дату проведения текущего контроля успеваемости. В течение установленного педагогическим работником времени обучающиеся письменно проходят тестирование. По истечении установленного времени тестовые задания с ответами обучающиеся передают педагогическому работнику для последующего оценивания результатов текущего контроля успеваемости.

Компьютерное тестирование проводится с использованием ЭИОС КузГТУ.

При проведении промежуточной аттестации в форме экзамена, проводимого устно или письменно, по распоряжению педагогического работника обучающиеся убирают все личные вещи, электронные средства связи, печатные и (или) рукописные источники информации, достают чистый

лист бумаги любого размера и ручку, выбирают случайным образом экзаменационный билет. На листе бумаги записываются Фамилия, Имя, Отчество (при наличии), номер учебной группы, дата проведения промежуточной аттестации и номер экзаменационного билета. В течение установленного педагогическим работником времени, но не менее 30 минут, обучающиеся письменно формулируют ответы на вопросы экзаменационного билета, после чего сдают лист с ответами педагогическому работнику. Педагогический работник при оценке ответов на экзаменационные вопросы имеет право задать обучающимся вопросы, необходимые для пояснения предоставленных ответов, а также дополнительные вопросы по содержанию дисциплины.

При проведении промежуточной аттестации в форме зачета педагогический работник задает теоретические вопросы. В течение установленного педагогическим работником времени, но не менее 30 минут, обучающиеся письменно формулируют ответы на вопросы, после чего сдают лист с ответами педагогическому работнику. Педагогический работник при оценке ответов имеет право задать обучающемуся вопросы, необходимые для пояснения данных ответов, а также дополнительные вопросы по содержанию дисциплины.

При проведении промежуточной аттестации в форме тестирования по распоряжению педагогического работника обучающиеся убирают все личные вещи, электронные средства связи, печатные и (или) рукописные источники информации, получают тестовые задания в печатной форме, где указывают Фамилия, Имя, Отчество (при наличии), номер учебной группы и дату проведения промежуточной аттестации. В течение установленного педагогическим работником времени обучающиеся письменно проходят тестирование. По истечении установленного времени тестовые задания с ответами обучающиеся передают педагогическому работнику для последующего оценивания результатов.

Компьютерное тестирование проводится с использованием ЭИОС КузГТУ.

Результаты текущего контроля успеваемости доводятся до сведения обучающихся в течение трех учебных дней, следующих за днем проведения текущего контроля успеваемости, и могут быть учтены педагогическим работником при промежуточной аттестации. Результаты промежуточной аттестации доводятся до сведения обучающихся в день проведения промежуточной аттестации.

При подготовке ответов на вопросы при проведении текущего контроля успеваемости и при прохождении промежуточной аттестации обучающимся запрещается использование любых электронных средств связи, печатных и (или) рукописных источников информации. В случае обнаружения педагогическим работником факта использования обучающимся при подготовке ответов на вопросы указанных источников информации – оценка результатов текущего контроля успеваемости и (или) промежуточной аттестации соответствует 0 баллов.

При прохождении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающимися с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами, допускается присутствие в помещении лиц, оказывающим таким обучающимся соответствующую помощь, а для подготовки ими ответов отводится дополнительное время с учетом особенностей их психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья.

6 Учебно-методическое обеспечение

6.1 Основная литература

1. Левушкина, С. В. Управление проектами / С. В. Левушкина. – Ставрополь : Ставропольский государственный аграрный университет (СтГАУ), 2017. – 204 с. – URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=484988 (дата обращения: 05.06.2022). – Текст : электронный.

2. Михалкина, Е. В. Организация проектной деятельности / Е. В. Михалкина, А. Ю. Никитаева, Н. А. Косолапова ; Южный федеральный университет; Экономический факультет. – Ростов-на-Дону : Южный федеральный университет, 2016. – 146 с. – ISBN 9785927519880. – URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=461973 (дата обращения: 05.06.2022). – Текст : электронный.

6.2 Дополнительная литература

1. Оценка рисков в проектном менеджменте. – Ставрополь : Ставропольский государственный аграрный университет (СтГАУ), 2017. – 152 с. – URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=484918 (дата обращения: 05.06.2022). – Текст : электронный.

2. Иванов, О. Е. Проектный практикум / О. Е. Иванов ; Поволжский государственный технологический университет. – Йошкар-Ола : Поволжский государственный технологический

университет, 2016. – 76 с. – ISBN 9785815817630. – URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=459484 (дата обращения: 05.06.2022). – Текст : электронный.

3. Анисимов, Э. А. Основы системного проектирования / Э. А. Анисимов ; Поволжский государственный технологический университет. – Йошкар-Ола : Поволжский государственный технологический университет, 2016. – 63 с. – ISBN 9785815817791. – URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=461551 (дата обращения: 05.06.2022). – Текст : электронный.

6.3 Методическая литература

1. Основы управления проектами : методические материалы для обучающихся всех направлений и форм обучения / Кузбасский государственный технический университет им.Т. Ф. Горбачева ; составитель В. В. Меркурьев, Кафедра теории и технологии управления. – Кемерово : КузГТУ, 2020. – 29 с. – URL: <http://library.kuzstu.ru/meto.php?n=9887> (дата обращения: 07.06.2022). – Текст : электронный.

6.4 Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

1. Электронная библиотечная система «Университетская библиотека онлайн» <http://biblioclub.ru/>
2. Электронная библиотечная система «Лань» <http://e.lanbook.com>
3. Электронная библиотечная система «Консультант Студента» <http://www.studentlibrary.ru>
4. Электронная библиотека КузГТУ https://elib.kuzstu.ru/index.php?option=com_content&view=article&id=230&Itemid=229
5. Электронная библиотечная система «Юрайт» <https://urait.ru/>
6. Справочная правовая система «КонсультантПлюс» <http://www.consultant.ru/>
7. Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU https://elibrary.ru/projects/subscription/rus_titles_open.asp?
8. Национальная электронная библиотека <https://rusneb.ru/>

6.5 Периодические издания

1. Менеджмент в России и за рубежом : журнал (печатный/электронный) <https://elibrary.ru/contents.asp?titleid=9628>
2. Управление персоналом : деловой журнал (печатный)
3. Экономика и управление : российский научный журнал (печатный/электронный) <https://elibrary.ru/contents.asp?titleid=9270>
4. Экономика и управление инновациями : научно-практический журнал (печатный/электронный) <https://economics.kuzstu.ru/>

7 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

ЭИОС КузГТУ:

а) Электронная библиотека КузГТУ. – Текст: электронный // Научно-техническая библиотека Кузбасского государственного технического университета им. Т. Ф. Горбачева : сайт. – Кемерово, 2001 – . – URL: <https://elib.kuzstu.ru> – Текст: электронный.

б) Портал.КузГТУ : Автоматизированная Информационная Система (АИС) : [сайт] / Кузбасский государственный технический университет им. Т. Ф. Горбачева. – Кемерово : КузГТУ, [б. г.]. – URL: <https://portal.kuzstu.ru> – Режим доступа: для авториз. пользователей. – Текст: электронный.

с) Электронное обучение : [сайт] / Кузбасский государственный технический университет им. Т. Ф. Горбачева. – Кемерово : КузГТУ, [б. г.]. – URL: <https://el.kuzstu.ru> – Режим доступа: для авториз. пользователей КузГТУ. – Текст: электронный.

8 Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины "Основы управления профессиональной деятельностью"

Самостоятельная работа обучающегося является частью его учебной деятельности и организуется следующим образом:

1. До начала освоения дисциплины обучающемуся необходимо ознакомиться с содержанием рабочей программы дисциплины (модуля), в том числе:

- с результатами обучения по дисциплине;
- со структурой и содержанием дисциплины;

- с перечнем основной, дополнительной, методической литературы, профессиональных баз данных и информационных справочных систем, а также периодических изданий, использование которых необходимо при изучении дисциплины.

2. В период освоения дисциплины обучающийся осуществляет самостоятельную работу, включающую:

- подготовку и оформление отчетов по практическим работам;

- самостоятельное изучение тем, предусмотренных рабочей программой, но не рассмотренных на занятиях лекционного (семинарского) типа и (или) углубленное изучение тем, рассмотренных на занятиях лекционного (семинарского) типа в соответствии с перечнем основной и дополнительной литературы, профессиональных баз данных и информационных справочных систем, а также периодических изданий;

- подготовку к текущему контролю успеваемости и промежуточной аттестации.

В случае затруднений, возникающих при выполнении самостоятельной работы, обучающемуся необходимо обратиться за консультацией к педагогическому работнику. Периоды проведения консультаций устанавливаются в расписании консультаций.

9 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине "Основы управления профессиональной деятельностью", включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем

Для изучения дисциплины может использоваться следующее программное обеспечение:

1. Mozilla Firefox
2. Google Chrome
3. 7-zip
4. Microsoft Windows
5. ESET NOD32 Smart Security Business Edition
6. Kaspersky Endpoint Security
7. Браузер Спутник

10 Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине "Основы управления профессиональной деятельностью"

Для осуществления образовательного процесса по дисциплине предусмотрены специальные помещения:

1. Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, групповых консультаций и (или) индивидуальной работы обучающихся с педагогическим работником, оснащенные учебной мебелью (столами, стульями), меловой и (или) маркерной доской, оборудованием для демонстрации слайдов.

2. Помещения для самостоятельной работы обучающихся, оснащенные учебной мебелью (столами, стульями), компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду КузГТУ.

11 Иные сведения и (или) материалы

Образовательный процесс осуществляется с использованием как традиционных, так и современных интерактивных технологий. При контактной работе педагогического работника с обучающимися применяются следующие элементы интерактивных технологий:

- совместный разбор проблемных ситуаций;

- совместное выявление причинно-следственных связей вещей и событий, происходящих в повседневной жизни, и их сопоставление с учебным материалом.