

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Петровская Анна Викторовна
Должность: Директор
Дата подписания: 04.03.2025 11:38:47
Уникальный программный ключ:
798bda6555fbdebe827768f6f1710bd17a9070c31fdc1b6a6ac5a1f10c8c5199

Приложение 6 к основной профессиональной образовательной программе по направлению подготовки 38.04.01 Экономика направленность (профиль) программы магистратуры «Мировая экономика и международный бизнес»

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Российский экономический университет имени Г. В. Плеханова»
К Р А С Н О Д А Р С К И Й Ф И Л И А Л Р Э У и м. Г. В. П Л Е Х А Н О В А

Факультет экономики, менеджмента и торговли

Кафедра экономики и управления

**ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА
ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

**Б1.О.ДЭ.01.01 ЭФФЕКТИВНОЕ САМОРАЗВИТИЕ И
КАРЬЕРНЫЙ РОСТ**

Направление подготовки 38.04.01 Экономика

**Направленность (профиль) программы магистратуры
«Мировая экономика и международный бизнес»**

**Уровень высшего образования *Магистратура*
Программа подготовки академическая магистратура**

Год начала подготовки 2022

Краснодар - 2021

Составитель:

к.э.н., доцент кафедры экономики и управления
Краснодарского филиала РЭУ им. Г.В. Плеханова

Т.П. Хохлова

Оценочные средства одобрены на заседании кафедры экономики и управления

протокол № 1 от « 30 » августа 2021 г.

ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА
по дисциплине «Эффективное саморазвитие и карьерный рост»

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

Формируемые компетенции (код и наименование компетенции)	Индикаторы достижения компетенций (код и наименование индикатора)	Результаты обучения (знания, умения)	Наименование контролируемых разделов и тем
УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1. Понимает и знает особенности формирования эффективной команды	<p>УК-3.1. 3-1. Знает основные модели командообразования и факторы, влияющие на эффективность командной работы</p> <p>УК-3.1. 3-2. Знает основные модели командообразования и факторы, влияющие на эффективность командной работы</p> <p>УК-3.1. 3-3. Знает основные современные технологии организации деятельности команд, в том числе - виртуальных</p> <p>УК-3.1. У-1. Умеет определять роль каждого участника команды; ставить перед каждым участником команды четко сформулированную задачу с учетом его роли</p> <p>УК-3.1. У-2. Умеет выбирать методы организации работы команды с учетом специфики поставленной цели, временных и прочих ограничений</p> <p>УК-3.1. У-3. Умеет составлять планы и графики основных шагов по достижению поставленной перед командой цели и оценивать необходимые временные, информационные и другие ресурсы</p>	<p>Тема 1. Теоретические основы саморазвития и самоменеджмента.</p> <p>Тема 2. Постановка и реализация целей саморазвития.</p> <p>Тема 3. Подходы к саморазвитию. Преодоление ограничений.</p> <p>Тема 4. Развитие и управление компетенциями</p> <p>Тема 5. Сущность, типология и этапы деловой карьеры.</p> <p>Тема 6. Модели карьерного роста.</p> <p>Тема 7. Управление деловой карьерой.</p>
	УК-3.2. Демонстрирует поведение эффективного организатора и координатора командного взаимодействия	<p>УК-3.2. 3-1. Знает основные методы анализа взаимодействия в команде</p> <p>УК-3.2. 3-2. Знает основные современные технологии коммуникации различного типа</p> <p>УК-3.2. 3-3. Знает принципы предоставления обратной связи</p> <p>УК-3.2. У-1. Умеет поддерживать в команде атмосферу сотрудничества и достижения цели, показывая ценность вклада каждого участ-</p>	<p>Тема 1. Теоретические основы саморазвития и самоменеджмента.</p> <p>Тема 2. Постановка и реализация целей саморазвития.</p> <p>Тема 3. Подходы к саморазвитию. Преодоление ограничений.</p> <p>Тема 4. Развитие и управление компетенциями</p> <p>Тема 5. Сущность, типология и этапы деловой карьеры.</p> <p>Тема 6. Модели карьер-</p>

		<p>ника УК-3.2. У-2. Умеет предоставлять эффективную обратную связь участникам команды по промежуточным и конечным результатам работы УК-3.2. У-3. Умеет выявлять конфликты, возникающие в процессе командной работы, и конструктивно управлять ими УК-3.2. У-4. Умеет использовать различные типы коммуникации для обеспечения эффективного взаимодействия участников команды, в том числе - виртуальной</p>	<p>ного роста. Тема 7. Управление деловой карьерой.</p>
<p>УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки</p>	<p>УК-6.1. Определяет стимулы, мотивы и приоритеты собственной профессиональной деятельности и цели карьерного роста</p>	<p>УК-6.1. 3-1. Знает основные принципы мотивации и стимулирования карьерного развития УК-6.1. 3-2. Знает способы самооценки и самоопределения УК-6.1. У-1. Умеет оценить возможности реализации собственных профессиональных целей и расставить приоритеты</p>	<p>Тема 1. Теоретические основы саморазвития и самоменеджмента. Тема 2. Постановка и реализация целей саморазвития. Тема 3. Подходы к саморазвитию. Преодоление ограничений. Тема 4. Развитие и управление компетенциями Тема 5. Сущность, типология и этапы деловой карьеры. Тема 6. Модели карьерного роста. Тема 7. Управление деловой карьерой</p>
	<p>УК-6.2. Проводит рефлексию своей деятельности и разрабатывает способы ее совершенствования</p>	<p>УК-6.2. У-1. Умеет провести анализ результатов своей социальной и профессиональной деятельности УК-6.2. У-2. Умеет корректировать планы личного и профессионального развития</p>	<p>Тема 1. Теоретические основы саморазвития и самоменеджмента. Тема 2. Постановка и реализация целей саморазвития. Тема 3. Подходы к саморазвитию. Преодоление ограничений. Тема 4. Развитие и управление компетенциями Тема 5. Сущность, типология и этапы деловой карьеры. Тема 6. Модели карьерного роста. Тема 7. Управление деловой карьерой</p>

МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИЕ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

Перечень учебных заданий на аудиторных занятиях

Вопросы для проведения опроса обучающихся

Тема 1. Теоретические основы саморазвития и самоменеджмента.

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

1. Профессиональная деятельность как сфера реализации личности.
2. Профессия в системе общественного бытия.
3. Профессия и профессионализм.
4. Профессиональная компетентность.
5. Модели командообразования и факторы, влияющие на эффективность командной работы
6. Психологические, медико-биологические, социокультурные, эргономические, технологические, экономические характеристики профессий.
7. Основные направления профессионального саморазвития личности.
8. Профессия и карьера. Особенности профессий экономических направлений.

Тема 5. Сущность, типология и этапы деловой карьеры.

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

1. Карьерные установки и их влияние на профессиональное саморазвитие
2. Виды и этапы деловой карьеры
3. Модели командообразования и факторы, влияющие на эффективность командной работы
4. Технологии организации деятельности команд, в том числе виртуальных
5. Методы организации работы команды с учетом специфики поставленной цели, временных и прочих ограничений
6. Планы и графики достижения поставленной перед командой цели

Критерии оценки:

«отлично» – обучающийся отвечает верно и в полном объеме

«хорошо» - обучающийся отвечает верно, но с незначительными замечаниями

«удовлетворительно» - обучающийся отвечает на базовом уровне, с ошибками

«неудовлетворительно» - обучающийся не владеет материалом на базовом уровне

Задания для текущего контроля

Тестовые задания

Тема 1. Теоретические основы саморазвития и самоменеджмента.

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

1. Ограниченность саморазвития работника связана с недостатками:
 - а) неумение управлять собой
 - б) размытые личные цели
 - в) остановка саморазвития
 - г) упорный постоянный личный рост
2. Качествами, необходимыми для развития потенциала и перспективного роста, являются:
 - а) ориентация на сложившуюся нормативную дисциплину
 - б) высокая инновационная готовность
 - в) распределение полномочий и ответственности
 - г) стремление к саморазвитию и самосовершенствованию
3. Недостатками командных форм организации работы являются (укажите не менее двух вариантов ответа):
 - а) иллюзия ведущего звена

- б) групповая компетентность
 - в) подавление инакомыслия
 - г) неформальные отношения
4. Преимуществами командных форм организации работы являются (укажите не менее двух вариантов ответа):
- а) групповое единomyслие
 - б) групповая самоорганизация
 - в) групповая компетенция
 - г) внутренний конформизм

Критерии оценки:

«отлично» - выставляется обучающемуся, если правильные ответы составляют 85 – 100%;
 «хорошо» - выставляется обучающемуся, если правильные ответы составляют 70 – 84%;
 «удовлетворительно» - выставляется обучающемуся, если правильные ответы составляют 50 – 69%;
 «неудовлетворительно» - выставляется обучающемуся, если правильные ответы составляют менее 50%.

Кейс-задания

Тема 5. Сущность, типология и этапы деловой карьеры.

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

Задание. Дмитрий К. начинал свою карьеру в отделе продаж большой компании. Он преуспевал на своей должности, поскольку быстро понял, что самое главное в его работе – трудолюбие. Чем больше покупателей ему удавалось посетить, тем больше товаров он продавал. Его успех напрямую определялся тем, насколько усердно он работал. Когда Дмитрий начал свое собственное дело, то столкнулся с проблемой нехватки времени. По мере расширения клиентуры его центра обслуживания компьютеров, нагрузка на Дмитрия все более возрастала. Ему приходилось постоянно хвататься то за одно, то за другое. Не оставалось времени на то, чтобы планировать будущее. Рабочий день целиком уходил на возникающие проблемные ситуации. Его рабочий график был настолько перегружен, что не всегда находилось время на текущие дела. Он начинал сердиться на своих сотрудников, ему казалось, что они работают меньше его и их не интересует успех дела. Через два года Дмитрий окончательно «вымотался» и решил взять месячный отпуск. Когда он вернулся, то обнаружил, что все идет как надо. Его сотрудники смогли спланировать большее число проектов, лучше организовать работу. Стало очевидно, что Дмитрий использовал неэффективный стиль руководства. Теперь он стал больше доверять своим сотрудникам и отказался от решения задач, с которыми могли справиться подчиненные. Он научился отказывать клиентам, требующим его участия в решении всех их проблем. У него освободилось много личного времени для работы над важными проектами. Он стал задумываться над перспективами развития своей компании и методами достижения поставленной цели.

Вопросы:

1. Почему трудолюбие и усердие в работе Дмитрия-руководителя не привело к ожидаемым результатам?
2. Как изменилось поведение Дмитрия при изменении характера его работы? Дайте оценку его действиям.
3. К каким последствиям привел избранный Дмитрием стиль руководства?
4. Какие уроки может извлечь менеджер из личного опыта Дмитрия?

Критерии оценки:

«отлично» - обучающийся демонстрирует глубокие знания, навыки и компетенции, аналитические способности, творческий подход, аргументирует собственное мнение, проявляет зрелость суждений, самостоятельное мышление;

«хорошо» - обучающийся проявляет достаточный уровень знаний, навыков и компетенций, демонстрирует самостоятельность и зрелость суждений, но допускает некоторые неточности;

«удовлетворительно» - обучающийся проявляет определенный уровень знаний, навыков и компетенций, но отвечает не достаточно самостоятельно, допускает неточности, либо отсутствует конкретность, ясность и четкость ответа;

«неудовлетворительно» - обучающийся отвечает неуверенно, поверхностно и бессистемно, допускает неточности и ошибки, проявляет недостаточный уровень знаний и компетенций, отсутствует усвоение материала по заданной теме.

Эссе

Тема 4. Развитие и управление компетенциями

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

Тематика эссе:

1. Профессиональная компетентность.
2. Коммуникативная компетентность.
3. Речевая компетентность.
4. Роль врожденных и приобретенных качеств личности в процессе профессионального саморазвития.
5. Ближайшее окружение профессионала - управленческая команда. Какова, на Ваш взгляд, роль команды в современной организации?

Критерии оценки:

«отлично» - выставляется обучающемуся, если эссе содержит самостоятельное видение проблемы, авторские суждения, демонстрирует творческое мышление, отражает аргументированное мнение автора, основанное на проработке материала по заданной теме;

«хорошо» - выставляется обучающемуся, если эссе достаточно полно раскрывает суть проблемы, содержание логичное, структурированное, но позиция автора выражена не в полной мере глубоко и аргументировано;

«удовлетворительно» - выставляется обучающемуся, если эссе в целом отражает суть проблемы, но содержание слабо структурированное, нарушена логика изложения, либо мнение автора недостаточно самостоятельное или аргументированное;

«неудовлетворительно» - выставляется обучающемуся, если эссе не раскрывает суть проблемы, отсутствует конкретность, ясность и четкость изложения, не содержит авторских умозаключений и не отражает усвоение материала по поставленной проблеме.

Рефераты

Тема 3. Подходы к саморазвитию. Преодоление ограничений.

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

Тематика рефератов:

1. Движущие силы профессионального саморазвития личности
2. Основные подходы к проблеме саморазвития в отечественных теориях
3. Основные подходы к проблеме саморазвития в зарубежных теориях
4. Основные требования к профессионалу в современном обществе.
5. Роль команды в профессиональном саморазвитии личности.

Критерии оценки:

«отлично» - выставляется обучающемуся, если реферат глубоко и полно раскрывает основные положения рассматриваемой темы, отражает изучение и систематизацию теоретических и практических материалов, демонстрирует самостоятельное мышление и усвоение заданной темы;

«хорошо» - выставляется обучающемуся, если реферат раскрывает основные положения рассматриваемой темы, демонстрирует навыки самостоятельного изучения и систематизации источников, но имеет отдельные погрешности;

«удовлетворительно» - выставляется обучающемуся, если реферат в целом отражает суть проблемы, но содержание недостаточно самостоятельное, нарушена логика изложения, либо отдельные вопросы изложены поверхностно;

«неудовлетворительно» - выставляется обучающемуся, если реферат не раскрывает суть проблемы, отсутствует конкретность, ясность и четкость изложения, содержание не самостоятельное, не отражает усвоение материала по заданной теме.

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

Структура зачетного задания

Наименование оценочного средства
Вопрос 1. Движущие силы профессионального саморазвития личности
Вопрос 2 Виды деловой карьеры
Тест / Кейс

Результаты оцениваются по традиционной четырех балльной шкале.

Задания, включаемые в зачетное задание

Типовой перечень вопросов к зачету:

1. Сущность и значение дисциплины «Эффективное саморазвитие и карьерный рост».
2. Базовые понятия профессионального саморазвития личности
3. Модели профессионального саморазвития личности.
4. Особенности профессионального саморазвития в условиях рыночной экономики.
5. Междисциплинарный подход к профессиональному развитию личности.
6. Движущие силы профессионального саморазвития личности
7. Конкурентоспособность как ключевая характеристика специалиста.
8. Отношения с коллегами, подчиненными, руководством как факторы профессионального саморазвития личности.
9. Основные требования к профессионалу в современном обществе.
10. Понятие профессионализма
11. Стадии развития профессионализма
12. Критерии оценки уровня профессионализма
13. Основные требования к профессии экономиста.
14. Формирование профессионализма экономиста.
15. Карьера и карьеризм.
16. Виды деловой карьеры.
17. Планирование карьеры.
18. Профессиональное саморазвитие и профессиональный рост
19. Социальная ответственность специалиста
20. Способности к эффективной профессиональной деятельности и их формирование
21. Психологические особенности саморазвития.
22. Роль врожденных и приобретенных качеств личности в процессе профессионального саморазвития.

23. Приемы саморазвития профессионально значимых качеств.
24. Динамика профессионального саморазвития личности.
25. Основные стадии профессионального саморазвития.
26. Профессиональные мотивы и установки.
27. Приемы педагогического воздействия на личность в профессиональной сфере.
28. Формирование мотивов саморазвития у молодежи.
29. Роль трудового коллектива в профессиональном саморазвитии личности.
30. Коммуникативная компетентность и тактика ведения переговоров.
31. Психологические типы как факторы профессионального развития личности.
32. Конфликтологическая компетентность и профилактика возникновения конфлик-

тов.

33. Роль ценностей и эмоций в профессиональном развитии личности.
34. Социокультурные факторы профессионального саморазвития личности.
35. Методы выявления профессиональной пригодности личности.
36. Социальные стереотипы и престиж профессий.
37. Профессия как основа развития личности.
38. Профессиональная компетентность.
39. Коммуникативная компетентность.
40. Речевая компетентность.
41. Приемы развития профессиональной компетентности.
42. Роль руководителя в профессиональном саморазвитии работника.
43. Педагогические подходы к профессиональному развитию личности

Факторы, способствующие эффективному саморазвитию

44. Факторы, препятствующие эффективному саморазвитию
45. Социальная ответственность профессионала
46. Этика профессиональной деятельности.
47. Риск в профессиональной деятельности.
48. Ценности профессиональной деятельности.
49. Профессиональная деструкция.
50. Инициатива и ответственность в профессиональной деятельности менеджера.
51. Схема анализа профессии экономиста
52. Изучение мотивации профессиональной деятельности
53. Кризисы профессионального становления и их преодоление
54. Профессиональный этикет.
55. Профессиональное самоопределение и идентификация личности.
56. Механизмы и движущие силы саморазвития личности
57. Проблемы саморазвития личности
58. Основные подходы к проблеме развития личности в отечественных теориях
59. Основные подходы к проблеме развития личности в зарубежных теориях
60. Особенности профессионального саморазвития личности
61. Методики профотбора и профориентации

Типовые тестовые задания:

1. Установите соответствие между названиями и содержанием теорий развития личности:
 - 1) детерминизм а) наука, представляющая поведение как реакцию на стимулы внешней среды
 - 2) бихевиоризм б) наука, представляющая поведение человека как желание подражать поведению других лиц
 - 3) социальное научение в) учение о закономерной обусловленности и предопределенности поведения

- 4) фрейдизм
ее влияние на развитие коллектива
- г) наука, изучающая личность работника в организации и ее влияние на развитие коллектива
- д) наука, изучающая глубинные пласты человеческой психики, бессознательные психические явления и процессы
2. Девиантность означает:
- а) соответствие поведения объекта нормам и предписаниям, принятым в данной организационной среде
- б) поведение, которое отклоняется от норм, правил и предписаний, принятых в данной организационной среде
- в) игнорирование культурных норм и ценностей в профессиональной и личной сфере
- г) следование нормам и положениям, разработанным в концепции бихевиоризма
3. Повышение инновационной готовности персонала целесообразно осуществлять на основе следующих приемов (укажите не менее двух вариантов ответа):
- а) задания
- б) стимулы
- в) распоряжения
- г) интересы
4. Профессия – это:
- а) род трудовой деятельности, который требует владения определёнными знаниями, умениями и навыками, приобретаемыми в ходе специальной подготовки или образования
- б) род трудовой деятельности, который является источником существования
- в) теоретические знания и практические навыки, которыми обладает личность
- г) комплекс приобретённых путём специальной подготовки и опыта работы знаний, умений и навыков
5. Профессиональная компетентность – это:
- а) видение проблем и их преодоление, нахождение нестандартных решений задач
- б) обладание совокупностью профессиональных знаний и опыта (компетенций), а также положительного отношения к работе, требуемых для эффективной деятельности в определенной сфере
- в) умение выполнять работу, передавать и использовать знания и опыт в новых условиях
- г) качество действий руководителя, обеспечивающих своевременное и оптимальное решение управленческих проблем и типичных профессиональных задач
6. Получение профессии, формирование квалификации, начало самоутверждения характерны для этапа деловой карьеры:
- а) завершение
- б) становление
- в) продвижение
- г) сохранение
7. Основой современной концепции профессионального развития личности является:
- а) функционирование и развитие социально-экономической системы
- б) взаимодействие внешней и внутренней среды организации
- в) гуманистическая парадигма управления
- г) достижения информационных технологий управления

Типовые кейсы:

Исполнительный директор ПАО «Мотор» Александр Новицкий (35 лет) пришел в организацию с должности директора по операциям филиала многонациональной компании. Несколько минут назад он закончил трехчасовой семинар с руководителями отделов организации, посвященный особенностям системы управления посредством установки целей. Аудитория слушателей состояла из 17 руководителей, подчиняющихся непосредственно Александру. В течение всего семинара, к которому молодой руководитель тщательно гото-

вился, слушатели не скрывали своей враждебности ни к тому, о чем рассказывал Александр, ни к самому организатору семинара.

ПАО «Мотор» вырос из конструкторского бюро, занимавшегося военными разработками. В начале занятия, когда речь зашла о необходимости формализованной оценки сотрудников для эффективного управления организацией, руководители отделов активно выступили против этого предложения, приводя в качестве основного аргумента следующий довод: «Мы в течение пяти лет жили без всяких оценок и прекрасно развивались. Проживем и еще». Ответные слова Александра о разнице между предпринимательской организацией и зрелой компанией вызвали лишь скептические ухмылки.

Слушатели отметили, что он не первый, кто пытается внедрить западные методы управления в компании, но пока никому это не удалось, а те, кто пытался - давно в организации не работают. Раздраженный Новицкий ответил коротко: «При мне не будут работать те, кто не желает пользоваться современными методами». В аудитории воцарилось молчание.

Во время упражнения по постановке целей большая часть участников семинара откровенно бездействовала, переложив выполнение группового задания на плечи более молодых.

В завершение семинара Александр объявил, что через две недели ожидает от своих подчиненных проекты целей на следующий год. На просьбу ознакомить слушателей с его индивидуальными целями Новицкий довольно резко ответил, что сделает это, когда сочтет нужным. Покинув аудиторию, Александр направился в кабинет директора по персоналу, чтобы обсудить ситуацию.

Вопросы и задания:

1. В чем причина враждебности руководителей?
2. Правильно ли построил свой семинар Александр?
3. Какие альтернативные методы обучения он мог бы использовать в данной ситуации?
4. Какова роль директора по персоналу в процессе внедрения системы оценки?

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

Шкала оценивания	Формируемые компетенции	Индикатор достижения компетенции	Критерии оценивания	Уровень освоения компетенций
«зачтено»	УК-3	УК-3.1.	<p>Знает (верно и в полном объеме/ с незначительными замечаниями/ на базовом уровне, с ошибками): основные модели командообразования и факторы, влияющие на эффективность командной работы; основные модели командообразования и факторы, влияющие на эффективность командной работы; основные современные технологии организации деятельности команд, в том числе виртуальных</p> <p>Умеет (верно и в полном объеме/ с незначительными замечаниями/ на базовом уровне, с ошибками): определять роль каждого участника команды; ставить перед каждым участником команды четко сформулированную задачу с учетом его роли; выбирать методы организации работы команды с учетом специфики поставленной цели, временных и прочих ограничений;</p>	Компетенции сформированы (уровень продвинутый/ повышенный / базовый)

			составлять планы и графики основных шагов по достижению поставленной перед командой цели и оценивать необходимые временные, информационные и другие ресурсы	
		УК-3.2.	Знает (верно и в полном объеме/ с незначительными замечаниями/ на базовом уровне, с ошибками): основные методы анализа взаимодействия в команде; основные современные технологии коммуникации различного типа; принципы предоставления обратной связи Умеет (верно и в полном объеме/ с незначительными замечаниями/ на базовом уровне, с ошибками): поддерживать в команде атмосферу сотрудничества и достижения цели, показывая ценность вклада каждого участника; предоставлять эффективную обратную связь участникам команды по промежуточным и конечным результатам работы; выявлять конфликты, возникающие в процессе командной работы, и конструктивно управлять ими; использовать различные типы коммуникации для обеспечения эффективного взаимодействия участников команды, в том числе - виртуальной	
	УК-6	УК-6.1.	Знает (верно и в полном объеме/ с незначительными замечаниями/ на базовом уровне, с ошибками): основные принципы мотивации и стимулирования карьерного развития; способы самооценки и самоопределения Умеет (верно и в полном объеме/ с незначительными замечаниями/ на базовом уровне, с ошибками): оценить возможности реализации собственных профессиональных целей и расставить приоритеты	
		УК-6.2.	Умеет (верно и в полном объеме/ с незначительными замечаниями/ на базовом уровне, с ошибками): провести анализ результатов своей социальной и профессиональной деятельности; корректировать планы личного и профессионального развития	
«не зачтено»	УК-3	УК-3.1.	Не знает на базовом уровне: основные модели командообразования и факторы, влияющие на эффективность командной работы; основные модели командообразования и факторы, влияющие на эффективность командной работы; основные современные технологии организации деятельности команд, в том числе - виртуальных	Компетенции не сформированы

			<p>Не умеет на базовом уровне: определять роль каждого участника команды; ставить перед каждым участником команды четко сформулированную задачу с учетом его роли; выбирать методы организации работы команды с учетом специфики поставленной цели, временных и прочих ограничений; составлять планы и графики основных шагов по достижению поставленной перед командой цели и оценивать необходимые временные, информационные и другие ресурсы</p>	
		УК-3.2.	<p>Не знает на базовом уровне: основные методы анализа взаимодействия в команде; основные современные технологии коммуникации различного типа; принципы предоставления обратной связи</p> <p>Не умеет на базовом уровне: поддерживать в команде атмосферу сотрудничества и достижения цели, показывая ценность вклада каждого участника; предоставлять эффективную обратную связь участникам команды по промежуточным и конечным результатам работы; выявлять конфликты, возникающие в процессе командной работы, и конструктивно управлять ими; использовать различные типы коммуникации для обеспечения эффективного взаимодействия участников команды, в том числе - виртуальной</p>	
	УК-6	УК-6.1.	<p>Не знает на базовом уровне: основные принципы мотивации и стимулирования карьерного развития; способы самооценки и самоопределения</p> <p>Не умеет на базовом уровне: оценить возможности реализации собственных профессиональных целей и расставить приоритеты</p>	
		УК-6.2.	<p>Не умеет на базовом уровне: провести анализ результатов своей социальной и профессиональной деятельности; корректировать планы личного и профессионального развития</p>	