

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Российский государственный университет им. А.Н. Косыгина
(Технологии. Дизайн. Искусство)»

УТВЕРЖДАЮ

Первый проректор – проректор
по образовательной деятельности

С.Г. Дембицкий
С.Г. Дембицкий

20 24 г.



Колледж ФГБОУ ВО «РГУ им. А.Н. Косыгина»

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ
ОПЦ.13 ТЕХНОЛОГИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО И
ЛИЧНОСТНОГО РАЗВИТИЯ

специальность

09.02.07 Информационные системы и программирование

Москва 2024

При разработке рабочей программы учебной дисциплины ОПЦ.13 ТЕХНОЛОГИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО И ЛИЧНОСТНОГО РАЗВИТИЯ в основу положены: ФГОС СПО по специальности 09.02.07 Информационные системы и программирование, утвержденного приказом Министерства образования и науки от 09.12.2016 № 1547 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 26.12.2016, регистрационный №44936) (далее – ФГОС СПО), а также с учетом рекомендованных примерных образовательных программ, относящихся к укрупненной группе специальностей и направления подготовки (УГС) 09.00.00 Информатика и вычислительная техника.

Рабочая программа учебной дисциплины ОПЦ.13 ТЕХНОЛОГИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО И ЛИЧНОСТНОГО РАЗВИТИЯ рассмотрена и утверждена на заседании Ученого совета ФГБОУ ВО «РГУ им. А.Н. Косыгина» «28» марта 2024 г., протокол № 7

Организация-разработчик: ФГБОУ ВО «РГУ им. А.Н. Косыгина»

СОДЕРЖАНИЕ

- 1 ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ
 - 2 СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ
 - 3 УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ
 - 4 КОНТРОЛЬ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ
- ПРИЛОЖЕНИЕ ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ
ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1. Место дисциплины в структуре основной образовательной программы:

Учебная дисциплина ОПЦ.13 «Технологии профессионального и личностного развития» является вариативной частью общепрофессионального цикла основной профессиональной образовательной программы в соответствии с ФГОС по специальности среднего профессионального образования 09.02.07 Информационные системы и программирование.

1.2 Цель и планируемые результаты освоения дисциплины:

В рамках программы учебной дисциплины студентами осваиваются умения и знания

Код ПК, ОК, ЛР	Умения	Знания
ОК 03 ОК 04 ОК 06	<ul style="list-style-type: none"> - применять техники профессионально-личностного развития; - использовать приёмы саморегуляции в процессе межличностного общения; - определять перспективы и направления профессионально-личностного роста, пути и способы самосовершенствования; - эффективно взаимодействовать с другими людьми в процессе совместной учебно-профессиональной деятельности; - осуществлять информационный поиск, обрабатывать и представлять информацию в соответствии с поставленными задачами; - выявлять проблемы социально-профессиональных ситуаций, планировать и организовывать деятельность по их разрешению. 	<ul style="list-style-type: none"> - комплекс понятий: профессионализм, профессионал, профессиограмма, культура профессионально-личностного самоопределения, компьютерная грамотность, и др.; - свои индивидуальные возможности и способности; - роль и значение индивидуальной траектории самоопределения и самореализации в современных социально-экономических условиях производства; - специфику организации рынка труда в условиях конкуренции; - основные этапы личностно-профессионального самосовершенствования и саморазвития.

Перечень личностных результатов

Код	Наименование личностных результатов
ЛР 1	Осознающий себя гражданином России и защитником Отечества, выражающий свою российскую идентичность в поликультурном и многоконфессиональном российском обществе и современном мировом сообществе. Сознательный свое единство с народом России, с Российским государством, демонстрирующий ответственность за развитие страны. Проявляющий готовность к защите Родины, способный аргументированно отстаивать суверенитет и достоинство народа России, сохранять и защищать историческую правду о Российском государстве
ЛР 7	Осознающий и деятельно выражающий приоритетную ценность каждой человеческой жизни, уважающий достоинство личности каждого человека,

	<p>собственную и чужую уникальность, свободу мировоззренческого выбора, самоопределения.</p> <p>Проявляющий бережливое и чуткое отношение к религиозной принадлежности каждого человека, предупредительный в отношении выражения прав и законных интересов других людей</p>
ЛР 13	<p>Соблюдающий в своей профессиональной деятельности этические принципы: честности, независимости, профессионального скептицизма, противодействия коррупции и экстремизму, обладающий системным мышлением и умением принимать решение в условиях риска и неопределенности</p>
ЛР 14	<p>Готовый соответствовать ожиданиям работодателей: проектно-мыслящий, эффективно взаимодействующий с членами команды и сотрудничающий с другими людьми, осознанно выполняющий профессиональные требования, ответственный, пунктуальный, дисциплинированный, трудолюбивый, критически мыслящий, нацеленный на достижение поставленных целей; демонстрирующий профессиональную жизнестойкость</p>
ЛР 15	<p>Открытый к текущим и перспективным изменениям в мире труда и профессий</p>

2. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

2.1. Объем учебной дисциплины и виды учебной работы

Вид учебной работы	Объем в часах
Объем образовательной программы учебной дисциплины	60
в том числе:	
теоретическое обучение	18
практические занятия	34
самостоятельная работа	8
Промежуточная аттестация (Другая)	

2.2. Тематический план и содержание учебной дисциплины

Наименование разделов и тем	Содержание учебного материала и формы организации деятельности обучающихся	Объем в часах	Коды компетенций, формированию которых способствует элемент программы
Раздел 1. Самоменеджмент			
Тема 1.1 Я всё могу (Личностное Самоопределение)	Содержание учебного материала	4	ОК 03, ОК 04, ОК 06 ЛР 1, ЛР 7, ЛР 13, ЛР 14, ЛР 15
	Колледж – море возможностей для гармоничного развития студента. Формирование новой модели обучения Технологии целеполагания. Особенности планирования в условиях неопределенности		
	Практическое занятие № 1 Тренинг на знакомство и создание доверительных отношений в группе. Я - студент	6	
Самостоятельная работа обучающихся Технология достижения целей и формирование полезных привычек Роль цели и мечты в мотивации достижений. Миссия колледжа, направления подготовки, личная миссия. Планирование ценных жизненных перспектив	2		
Тема 1.2. Моя успешная команда (Социально-психологические компетенции)	Содержание учебного материала	4	
	Технологии результативного взаимодействия в учебной и профессиональной деятельности		
	Самостоятельная работа обучающихся Тренинг на сплочение. Мы - группа Тренинг эффективного общения. Я и другие	2	
Раздел 2. Психологические тренинги			
Тема 2.1 Я всё успеваю (Тайм-менеджмент)	Содержание учебного материала	4	
	Технология управления временным ресурсом. Анализ эффективности использования времени		
	Практическое занятие № 2 Технология управления временным ресурсом. Анализ эффективности использования времени	14	

	<p>Самостоятельная работа обучающихся Искусство успевать. Техники тайм-менеджмента. Самоорганизация и самодисциплина. Тайм-менеджмент, как условие эффективной самоорганизации личности.</p>	2	
Тема 2.2 Мои профессиональные успехи (Профессиональная идентичность и карьера)	<p>Содержание учебного материала</p>	4	
	<p>Проектирование и реализация индивидуальной траектории профессионального развития</p>		
	<p>Практическое занятие № 3 Формирование мотивации профессионального успеха. Презентация дорожной карты профессионального развития</p>	14	
	<p>Самостоятельная работа обучающихся Технологии принятия решений в профессиональной деятельности Система непрерывного профессионального развития Роль эмоционального интеллекта в личном и профессиональном продвижении Формирование мотивации профессионального успеха. Презентация дорожной карты профессионального развития</p>	2	
Промежуточная аттестация в форме другая		2	
Всего:		60	

3. УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

3.1. Материально-техническое обеспечение

Реализация программы предполагает наличие кабинета социально-экономических дисциплин (аудитория 518): учебная аудитория для проведения занятий лекционного и семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации: комплект учебной мебели, меловая доска; технические средства обучения, служащие для представления информации большой аудитории: экран на штативе, проектор. Наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающих тематические иллюстрации, соответствующие рабочей программе дисциплины.

В качестве помещений для самостоятельной работы обучающихся используются:

– компьютерный класс (аудитория 521), имеющий следующее оснащение: столы и стулья для обучающихся, рабочее место преподавателя, персональные компьютеры с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа к электронным библиотекам и в электронную информационно-образовательную среду организации - 24 шт., принтер;

– читальный зал (аудитория 401), имеющий следующее оснащение: стеллажи для книг, комплект учебной мебели, 1 рабочее место сотрудника и 6 рабочих места для студентов, оснащенные персональными компьютерами с подключением к сети «Интернет» и обеспечением доступа к электронным библиотекам и в электронную информационно-образовательную среду организации.

Программное обеспечение:

– операционная система Microsoft Windows 10 Pro, Страна происхождения – Ирландия. Срок: бессрочный, лимитный по активации;

– пакет офисного программного обеспечения Microsoft Office 2019, Страна происхождения - Ирландия, шт. 221. Срок: бессрочный, лимитный по активации;

– программное обеспечение для проектирования нейронных сетей NeuroSolutions, Страна происхождения - Соединенные Штаты Америки, шт. 5;

– универсальная многоплатформенная интегрированная среда всестороннего тестирования модулей и разработки веб-приложений Microsoft Visual Studio, Страна происхождения Соединенные Штаты – Америки, шт. 75. Срок: бессрочный, безлимитный по активации;

– программное обеспечение для подготовки печатных материалов и электронных публикаций CorelDRAW, Страна происхождения – Канада, шт. 145. Срок: бессрочный;

– программное обеспечение для трехмерного автоматизированного проектирования Rhinoceros, Страна происхождения – Испания, шт. 2. Срок: бессрочная лицензия;

– программное обеспечение для подготовки трехмерных моделей к печати Simplify 3D, Страна происхождения - Соединенные Штаты Америки, шт. 1. Драйвер к принтеру 3D. Срок: бессрочный.

– редактор шрифтов FontLab, Страна происхождения - Соединенные Штаты Америки, шт. 5. Срок: бессрочная лицензия;

– программное обеспечение для редактирования видео Pinnacle Studio, Страна происхождения - Соединенные Штаты Америки. шт. 15. Срок: бессрочный;

– система трехмерного проектирования КОМПАС-3D Срок: бессрочный, usb-ключ сетевой, 50 подкл.;

– антивирусная программа Dr.Web Desktop Security Suite, LBW-BC, серийный номер DE73-MP99-F5XF-CLPP;

– система управления обучением LMS Moodle – программное обеспечение с открытым кодом, распространяется по лицензии GNU Public License (rus);

– браузер Yandex (<https://yandex.ru/promo/browser/>) – программное обеспечение распространяется по простой (неисключительной) лицензии;

– справочно-правовая система «Система ГАРАНТ». Свободный доступ.

3.2. Информационное обеспечение реализации программы

Для реализации программы библиотечный фонд образовательной организации должен иметь печатные и/или электронные образовательные и информационные ресурсы, рекомендуемые для использования в образовательном процессе.

Основные источники:

1. Драчева Е.Л., Юликов Л.И. Менеджмент - М: ОИЦ «Академия», 2020 г.

2. Климович, Л. К. Основы менеджмента: учебник / Л. К. Климович. — 3-е изд. — Минск: Республиканский институт профессионального образования (РИПО), 2020. — 280 с. — ISBN 978-985-503-768-3. — Текст: электронный // Электронный ресурс цифровой образовательной среды СПО PROОбразование: [сайт]. — URL: <https://profspo.ru/books/93391>. (дата обращения: 07.09.2020)

3. Панцуркина, Т. К. Основы менеджмента: учебное пособие для СПО / Т. К. Панцуркина. — Саратов, Москва: Профобразование, Ай Пи Ар Медиа, 2020. — 133 с. — ISBN 978-5-4488-0808-1, 978-5-4497-0472-6. — Текст: электронный // Электронный ресурс цифровой образовательной среды СПО PROОбразование: [сайт]. — URL: <https://profspo.ru/books/96023> (дата обращения: 06.09.2021).

Дополнительные источники

1. Банковский менеджмент: учебник / В. Д. Секерин, С. С. Голубев. - М.: Проспект, 2017. - 221 с.
2. Егорова, Т. И. Основы менеджмента / Т. И. Егорова; под редакцией А. Я. Волкова. — Москва, Ижевск: Институт компьютерных исследований, 2019. — 136 с. — ISBN 978-5-4344-0633-8. — Текст: электронный // Электронный ресурс цифровой образовательной среды СПО PROобразование: [сайт]. — URL: <https://profspo.ru/books/97371> (дата обращения: 07.09.2020).

Электронные ресурсы:

1. <http://cyberleninka.ru/>
2. <http://eduvideo.online/>
3. <http://elibrary.ru/defaultx.asp>
4. <http://polpred.com/news>
5. <http://uisrussia.msu.ru/>
6. <http://window.edu.ru/>
7. <http://www.eolss.net/>
8. <http://www.studentlibrary.ru> Интернет-ресурсы
9. <http://нэб.рф/>
10. <https://urait.ru/>
11. <https://bookonlime.ru/>
12. БД «Научная Сибирика»
13. <http://www.gks.ru/>
14. <http://www.ebiblioteka.ru/>
15. <http://iprbookshop.ru/>

4. КОНТРОЛЬ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Результаты обучения	Критерии оценки	Формы и методы оценки
<p>Перечень умений, осваиваемых в рамках дисциплины:</p> <ul style="list-style-type: none"> - применять техники профессионально-личностного развития; - использовать приёмы саморегуляции в процессе межличностного общения; - определять перспективы и направления профессионально-личностного роста, пути и способы самосовершенствования; - эффективно взаимодействовать с другими людьми в процессе совместной учебно-профессиональной деятельности; - осуществлять информационный поиск, обрабатывать и представлять информацию в соответствии с поставленными задачами; - выявлять проблемы социально-профессиональных ситуаций, планировать и организовывать деятельность по их разрешению. 	<p>«Отлично» - теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, умения сформированы, все предусмотренные программой учебные задания выполнены, качество их выполнения оценено высоко.</p> <p>«Хорошо» - теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, некоторые умения сформированы недостаточно, все предусмотренные программой учебные задания выполнены, некоторые виды заданий выполнены с ошибками.</p> <p>«Удовлетворительно» - теоретическое содержание курса освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые умения работы с освоенным материалом в основном сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий выполнено, некоторые из выполненных заданий содержат ошибки.</p>	<p>Тестирование</p> <p>Самостоятельная работа.</p> <p>Семинар</p> <p>Наблюдение за выполнением практического задания (деятельностью студента)</p> <p>Оценка выполнения практического задания(работы)</p> <p>Подготовка и выступление с докладом, сообщением, презентацией</p> <p>Решение ситуационной задачи</p>
<p>Перечень знаний, осваиваемых в рамках дисциплины:</p> <ul style="list-style-type: none"> - комплекс понятий: профессионализм, профессионал, профессиограмма, культура профессионально-личностного самоопределения, компьютерная грамотность, и др.; - свои индивидуальные возможности и способности; - роль и значение индивидуальной траектории самоопределения и самореализации в современных социально-экономических условиях производства; - специфику организации рынка труда в условиях конкуренции; - основные этапы личностно-профессионального самосовершенствования и саморазвития. 	<p>«Неудовлетворительно» - теоретическое содержание курса не освоено, необходимые умения не сформированы, выполненные учебные задания содержат грубые ошибки.</p>	

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

для проведения промежуточной аттестации

**ОПЦ.13 ТЕХНОЛОГИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО И ЛИЧНОСТНОГО
РАЗВИТИЯ**

для студентов специальности

09.02.07 «Информационные системы и программирование»

Пояснительная записка

ОПЦ.13 Технологии профессионального и личностного развития реализуется на втором курсе в течение одного семестра. Объем максимальной учебной нагрузки по дисциплине рассчитан на 60 часов, включая 52 часа на аудиторные занятия. Внеаудиторная самостоятельная работа 8 часов.

Цель промежуточной аттестации: оценка знаний и умений, практического опыта, уровня сформированности компетенций.

Результаты освоения учебной дисциплины ОПЦ.13 Технологии профессионального и личностного развития.

Код ПК, ОК, ЛР	Умения	Знания
ОК 03 ОК 04 ОК 06 ЛР 1 ЛР 7 ЛР 13 ЛР 14 ЛР 15	<ul style="list-style-type: none">- применять техники профессионально-личностного развития;- использовать приёмы саморегуляции в процессе межличностного общения;- определять перспективы и направления профессионально-личностного роста, пути и способы самосовершенствования;- эффективно взаимодействовать с другими людьми в процессе совместной учебно-профессиональной деятельности;- осуществлять информационный поиск, обрабатывать и представлять информацию в соответствии с поставленными задачами;- выявлять проблемы социально-профессиональных ситуаций, планировать и организовывать деятельность по их разрешению.	<ul style="list-style-type: none">- комплекс понятий: профессионализм, профессионал, профессиограмма, культура профессионально-личностного самоопределения, компьютерная грамотность, и др.;- свои индивидуальные возможности и способности;- роль и значение индивидуальной траектории самоопределения и самореализации в современных социально-экономических условиях производства;- специфику организации рынка труда в условиях конкуренции;- основные этапы личностно-профессионального самосовершенствования и саморазвития.

Промежуточная аттестация – другая.

Форма проведения промежуточной аттестации – тестирование.

Содержание оценочных материалов

Тестовые задания

1. Выберите один правильный ответ. Совокупность устойчивых мотивов, определяющих поведение личности независимо от конкретных условий, есть:
А) я-концепция
Б) мотивация
В) установка
Г) самооценка
2. Укажите проявление волевых черт характера (выберите 3 правильных ответа):
А) впечатлительность
Б) решительность
В) самостоятельность
Г) любознательность
Д) настойчивость
3. Выберите один правильный ответ. Личность формируется обществом, биологические особенности человека не оказывают на этот процесс существенного влияния согласно подходу к развитию:
А) психогенетическому;
Б) социогенетическому;
В) биогенетическому;
Г) двухфакторному
4. Выберите один правильный ответ. Система устойчивых предпочтений и мотивов личности, ориентирующих динамику ее развития, задающая главные тенденции ее поведения, — это:
А) темперамент;
Б) характер;
В) способности;
Г) направленность
5. Выберите один правильный ответ. Какого типа целей не существует при планировании карьеры?
А) личные
Б) коллективные
В) инструментальные
Г) предметные
6. Выберите один правильный ответ. Какой раздел не входит в личный жизненный план карьеры?
А) оценка жизненной ситуации

- Б) анализ внутренней среды предприятия
- В) постановка личных конечных целей карьеры
- Г) частные цели и планы деятельности

7. Выберите один правильный ответ. Какие преимущества создает для работника развитие карьеры?

- А) возможность планировать профессиональный рост
- Б) высокая лояльность сотрудников -: сокращение текучести кадров
- В) нет правильного ответа

8. Выберите один правильный ответ. Какие преимущества создает для организации развитие карьеры?

- А) возможность планировать профессиональный рост
- Б) удовлетворенность трудом
- В) нет правильного ответа
- Г) сокращение текучести кадров

9. Выберите один правильный ответ. Управление развитием персонала в нужном для организации направлении, характеризующееся составлением плана продвижения работника называется:

- А) развитие персонала
- Б) планирование карьеры
- В) развитие карьеры
- Г) планирование персонала

10. Выберите один правильный ответ. Какие стороны не учитываются в процессе планирования карьеры?

- А) работник
- Б) руководитель
- В) отдел человеческих ресурсов
- Г) государство

11. Выберите основные жизненные роли, которые предстоит освоить уже выпускнику школы, чтобы быть востребованным и компетентным в обществе (укажите 5 правильных вариантов ответа)

- А) личность со стремлением к поддержке других людей
- Б) личность терпеливая к окружающим
- В) человек, находящийся в состоянии перманентного образования в течение всей жизни
- Г) реализовавшаяся личность
- Д) высококвалифицированный работник
- Е) личность с высоким профессионализмом
- Ж) защитник окружающей среды

12. Выберите один правильный вариант ответа. ... - это наука о развитии и реализации творческого потенциала человека как субъекта профессионального труда и целостной жизнедеятельности.

- А) гносиология
- Б) акмеология
- В) аксиология
- Г) акменоология

13. В каких двух значениях рассматривается самообразование? Выберите 2 правильных ответа

- А) самосозидание
- Б) самопознание
- В) самонаучение
- Г) самосовершенствование

14. Выберите один правильный вариант ответа. Для какого типа карьеры характерен пример: учитель – руководитель методического объединения – завуч – директор школы – инспектор районного отдела образования – работник министерства.

- А) стабильный тип карьеры
- Б) спиральная конфигурация карьеры
- В) линейная карьера
- Г) спиральная конфигурация карьеры
- Д) платообразная карьера

15. Соотнесите понятия с определениями. В ответе укажите последовательность букв.

1. Самоконтроль -	а) это мужество, решительность в поступках, отсутствие страха перед опасностью.
2. Храбрость -	б) это и способность терпеть, и настойчивость, упорство, выдержка в каком-либо деле.
3. Сострадание -	в) это взаимопонимание и готовность помочь другому человеку, готовность разделить с ним его страдания, радость и другие чувства.
4. Терпение -	г) это способность человека контролировать свои действия и поступки, быть хозяином времени своей жизни, своей судьбы, карьеры.

16. Выберите один правильный вариант ответа. Кто разработал своеобразный алгоритм построения карьеры?

- А) Д.Гранин
- Б) Поль Вайнцвайг
- В) Н.Р. Битянова
- Г) Г.С. Альтшуллер

17. Выберите один правильный вариант ответа. Из какого языка пришло понятие карьеры?

- А) английского
- Б) французского
- В) китайского
- Г) испанского

18. Выберите 4 верных ответа. Какие из перечисленных качеств являются волевыми:

- А) открытость,
- Б) умение выслушивать точку зрения другого человека
- В) активность,
- Г) толерантность,
- Д) инициативность,
- Е) находчивость
- Ж) самостоятельность,
- З) уверенность в себе,
- И) решительность,
- К) оригинальность,

19. Найдите соответствия между группами качеств и их общим содержанием. В ответе запишите последовательность букв:

1. Способность правильно формулировать жизненные цели	А) Оптимальная направленность и мобилизация собственных способностей и жизненных ресурсов
2. Личная организованность	Б) Знание правил и приемов организации личной работы и умение ими пользоваться
3. Самодисциплина	В) Способность постоянно контролировать процессы своей деятельности и ее результаты
4. Знание техники личной работы	Г) Хорошее состояние здоровья, гигиена умственного труда
5. Способность делать себя здоровым	Д) Оптимальная направленность и мобилизация собственных способностей и жизненных ресурсов
6. Эмоционально-волевой потенциал	Е) Умение управлять своим поведением: «держат себя в руках»
7. Самоконтроль своей жизнедеятельности	

	Ж) Способность управлять своей волей, воспитывать оптимизм и жизнерадостность
--	---

20. Выберите один правильный вариант ответа. Сколько времени, по мнению психологов, просматривается резюме?

- А) 40 сек.
- Б) 1-2 минуты
- В) 5 минут
- Г) 10 минут

21. Выберите один правильный вариант ответа. Характеристика, которая не входит в типологию построения карьеры — это:

- А) уровень притязаний
- Б) самооценка
- В) управление
- Г) локус контроля

22. Выберите один правильный вариант ответа. Карьерограмма – это:

- А) требования к результатам труда руководителей и специалистов
- Б) типовой маршрут профессионально-квалификационного продвижения для каждой категории руководителей и специалистов
- В) описание работы по каждой ступени типичной карьеры руководителей и специалистов

23. Выберите один правильный вариант ответа. Процесс формирования целей карьеры является:

- А) временным процессом
- Б) периодическим процессом
- В) постоянным процессом

24. Выберите один правильный вариант ответа. По содержанию происходящих изменений в процессе карьерного движения выделяют следующие виды карьеры (уберите лишнее):

- А) властная
- Б) статусная
- В) монетарная
- Г) собственноручная

25. Выберите один правильный вариант ответа. К объективным условиям формирования карьеры НЕ относятся:

- А) общие
- Б) личностные
- В) кризисные

Г)кадровые

Ключ ответов к тесту:

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
б	бвд	б	г	б	б	а	г	б	г
11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
авгдж	б	ав	в	гавб	г	б	аджи	даебгжв	б
21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
в	б	в	г	б	-	-	-	-	-

Банк теоретических вопросов

- 1) Дайте определение термину «саморазвитие (самосовершенствование)».
- 2) Назовите группы качеств, необходимых человеку для профессионально-личностного роста.
- 3) Перечислите социальные качества (не менее 2).
- 4) Дополните: ... — это возможность определенного освоения знаний, умений и навыков.
- 5) Дополните: ... — это способность, отражающая свойство индивида создавать новые понятия и формировать новые навыки, и связанная с творческими достижениями личности.
- 6) Дайте определение понятия «оригинальность».
- 7) Дополните: ... — это количество идей, возникающих в единицу времени
- 8) Как называется логическая независимость реакции от стимула?
- 9) Дополните: ... — это способность производить идеи, отличающиеся от общепризнанных взглядов, любознательность - чувствительность к проблемам в окружающем мире.
- 10) Дайте определение термину «толерантность».
- 11) Кто из исследователей определяет такие профессиональные качества как профессиональная гордость, профессиональный стыд, профессиональная совесть, профессиональная ответственность, профессиональный долг?
- 12) Дополните: ... — это обращение к профессиональной литературе, изучение опыта других специалистов, экспериментирование.
- 13) Дополните: ... — это переживание из-за собственных промахов, или неудач своих коллег и подопечных.
- 14) Дополните: ... — это способность качественно выполнять отдельные операции, умение осваивать новые технологии, развитие профессиональных знаний, практических трудовых навыков путем собственных усилий и раскрытие личностью в профессиональной деятельности тех природных задатков, которые не удалось

раскрыть в детстве и подростковом возрасте. Чем сложнее работа, тем больше возможностей для самосовершенствования.

15) Дополните: ... — это умение личности самостоятельно оценивать свои успехи и промахи в работе и исправлять свои ошибки.

16) Какие условия могут существенно влиять на формирование навыков профессионально-личностного роста?

17) Назовите социальные условия формирования и развития навыков профессионально-личностного роста.

18) Назовите автора-составителя модели качеств менеджера «Умение управлять собой»

19) Дайте определение термину «Фандрайзинг».

20) Что означает слово «резюме»?

21) Что следует использовать, выявляя профпригодность работника и потенциал его профессионального развития?

22) Дополните: Если в результате 20-летней работы охранником в банке у Е. Петрова сформировалась подозрительность, мнительность и тревожность – эти изменения его личности связаны с таким явлением, как ...

23) Дополните: Если молодой специалист, проработав 2 года в организации, проявил активность, компетентность, мотивирован на работу, то его можно порекомендовать для зачисления ...

24) Как называются знания, умения, навыки, способности и модели поведения, необходимые для успешного выполнения должностных обязанностей?

25) Как называется изменение должностного статуса человека, его социальной роли, увеличение степени и пространства должностного авторитета?

26) Дополните: ... объединяет такие процессы, как управление карьерой, аттестация персонала, дополнительное обучение персонала и отбор.

27) Дополните: Планируя работу по профессиональному развитию руководителей среднего звена, следует отдать предпочтение ...

28) Дополните: Планируя работу по профессиональному развитию руководителей низшего звена, следует отдать предпочтение ...

- 29) Дополните: Планируя работу по профессиональному развитию молодых специалистов, следует отдать предпочтение ...
- 30) Как называется поступательное продвижение личности в какой-либо сфере деятельности, связанное с изменением уровня профессионализма, размеров вознаграждения и статуса?
- 31) Как называется стадия индивидуального профессионального развития, на которой находятся только что принятые на работу в организацию выпускники вуза?
- 32) Дополните: ... функция аттестации заключается в том, что аттестация дает основание перемещения персонала и повышения его квалификации.
- 33) Как называются движущие силы развития личности?
- 34) Назовите дополнительный фактор личностного развития.
- 35) Дайте определение понятия «развитие личности».
- 36) Дополните предложение: ... - процесс количественных и качественных изменений в важнейших сферах личности, осуществляющийся под влиянием внешних и внутренних факторов.
- 37) Какие три фазы являются основой обучения критическому мышлению?
- 38) Что такое самомотивация?
- 39) В чем заключается технология структурирования внимания?
- 40) Дополните: сознательная целенаправленная деятельность человека по совершенствованию своих положительных качеств и преодолению отрицательных, называется ...
- 41) Какие качества необходимо развивать в себе, чтобы стать самоорганизованным человеком?
- 42) Какие стадии проходит человек в ходе своей карьеры
- 43) Что представляют собой правила управления деловой карьерой
- 44) Преимуществом какого метода профессионального обучения являются четкие и ясные методы изложения, дешевизна?
- 45) Что означает понятие «обучающая организация»?
- 46) Какой из методов развития служебных обязанностей подразумевает повышение уровня развития профессиональных навыков персонала путем поручения

нижестоящим работникам выполнения служебных обязанностей вышестоящих в течение определенного периода?

47) Что такое производственное обучение?

48) Что такое должностной рост?

49) Какая необходима форма обучения, если число участников мало, нужны идеи извне, важна атмосфера непринужденности для отработки новых умений и навыков?

50) Какие принципы обучения должна учитывать организация при выборе методов обучения?

51) Какой вид деловых игр является самым эффективным средством создания команд, обучения людей работать вместе?

52) Что может быть целью профессионального образования с точки зрения наемного работника?

53) Верно ли, что повышение квалификации работника дает ему дополнительные возможности профессионального роста как внутри, так и вне организации, делая его более конкурентоспособным на рынке труда?

54) Какие методы обучения используются для развития межличностной и внутрифирменной коммуникации, формирования навыков преодоления конфликтов?

55) Как называется метод самостоятельного обучения, при котором сотрудник временно перемещается на другую должность с целью приобретения новых навыков?

56) На что направлено традиционное обучение внутри предприятия?

57) Какова главная задача обучения для специалиста с опытом работы?

58) Как называется планомерное и организованное обучение и выпуск квалифицированных кадров для всех областей человеческой деятельности, владеющих совокупностью специальных знаний, умений, навыков и способов общения?

59) Что представляет собой ученичество и наставничество?

60) Какой принцип обучения персонала осуществляется строгим соблюдением системы обучения по программе, постоянным переходом от известного материала к неизвестному?

61) Что представляет собой реактивное обучение?

62) Что является содержанием интегрированного обучения, совмещенного с организационным развитием?

63) Что из перечисленного не относится к достоинствам деловых игр как метода профессионального обучения?

64) Дополните: ... - периодический пересмотр устоявшихся и для многих незыблемых стереотипов осуществления профессиональной деятельности, использование своих внутренних резервов для совершенствования условий производства, качества выполнения операций, поиска новых решений.

65) Что понимается под «профессионально-личностным ростом»?

66) Вставьте пропущенное слово: От умения индивида выявить свои наклонности и способности, четко определить свое жизненное и профессиональное предназначение зависит его дальнейшая жизнь. Если человек еще со школьной скамьи четко определил свои сильные и слабые стороны и в соответствии с этим планирует свою карьеру, то это говорит о его реалистическом подходе и Данное качество необходимо для правильного формирования жизненных целей.

67) Что такое личная организованность?

68) Вставьте пропущенное слово: Сегодня ... является одним из важнейших методов оценки и отбора кандидатов при приеме на работу. При конкурсном отборе кандидатов на престижные и высокооплачиваемые вакансии на ... могут быть приглашены десятки людей. Ваш успех или неуспех зависит как от профессиональных качеств (образование, опыт, квалификация и т.п.), так и от того, насколько хорошо вы проявили себя на ...

69) Вставьте пропущенные слова. «Конкурентоспособная» личность, это личность ведущими характеристика которой являются: четкость ... и ценностных ориентаций, ... , творческое отношение к делу, способность к ... , независимость, способность к непрерывному саморазвитию, профессиональному... , стремление к высокому качеству конечного продукта.

70) Допишите. Непрерывное образование в отечественной педагогической культуре рассматривается в нескольких контекстах:

- это концепция, согласно которой образование охватывает всю жизнь человека;

- образовательная практика, представляющая собой непрерывающееся целенаправленное освоение социального опыта с использованием всех имеющихся образовательных систем;

-

Ключ ответов к теоретическим вопросам:

1	2	3	4	5
процесс самостоятельного развития человеком в себе профессионально-личностных качеств и навыков	1. Социальные качества 2. Внутрличностные качества 3. Морально-этические качества	1. Коммуникативные 2. Волевые 3. Организационные 4. Харизматичность	способность	креативность
6	7	8	9	10
способность переключаться с одной идеи на другую	беглость мысли	иррелевантность	гибкость мысли	умение мириться с мнениями, взглядами и действиями окружающих, если они прямо не посягают на фундаментальные ценности индивида
11	12	13	14	15
А.В. Меренков	профессиональная гордость	чувство профессионального стыда	профессиональная совесть	профессиональный долг и ответственность
16	17	18	19	20
1. Социальные 2. Личностно-психологические 3. Качественное профессиональное образование	семья и воспитание, среда	С.Д. Резник	деятельность по поиску и сбору средств для организации на осуществление разнообразных проектов и программ	итог, краткое изложение, краткий вывод
21	22	23	24	25
профессиограмма и тестирование	профессиональная деструкция	резерв на выдвижение	компетенции	должностной рост
26	27	28	29	30
система профессионального развития	стажировкам, ротации, дублированию	лекциям, семинарам, тренингам	групповым методам обучения	деловая карьера
31	32	33	34	35

стадия адаптации	административная	внешние и внутренние противоречия	деятельность, активность	процесс количественных и качественных изменений в важнейших сферах личности, осуществляющийся под влиянием внешних и внутренних факторов
36	37	38	39	40
самовоспитание	вызов, осмысление, размышление	эффективная технология управления и использования времени	способ планирования, который является альтернативой традиционному подходу к составлению планов	самоменеджмент
41	42	43	44	45
сила воли, ответственность, обязательность	предварительная, первоначальная, стадия стабильной работы, стадия отставки	принципы поведения индивида по планированию и осуществлению служебного роста	лекция	фирму, которая обучает, и фирму, которая поощряет людей к обучению
46	47	48	49	50
система замещения служебных обязанностей	деятельность руководящих работников по развитию способностей своих подчиненных посредством выполнения текущей работы с целью подготовки и воспитания кадров	замещение должности более высокого уровня по сравнению с ранее занимаемой	внешнее обучение	актуальность, участие, повторение, обратная связь
51	52	53	54	55
ансамблевые игры	поддержание на соответствующе	да	тренинг сензитивности,	ротация

	м уровне и повышение профессиональной квалификации		ролевые игры, имитационные деловые игры, проектирование корпоративной культуры	
56	57	58	59	60
на знания, которые могут пригодиться в будущем	отработка поведения на случай возникновения конфликтных ситуаций, ведение переговоров, методика принятия решений, выработка сдержанности	подготовка кадров	способ, при помощи которого менеджеры могут систематически развивать способности и опыт своих подчиненных путем предоставления им тщательно спланированных заданий, подкрепленных оценкой и консультациями руководства	систематичность и последовательность
61	62	63	64	65
обучение, имеющее своей целью устранение возникших проблем	коммуникационные навыки, умения разрешать проблемы	развивают в персонале умение инновационно мыслить	творческий подход к выполнению работы	процесс активного самостоятельного развития человеком в себе профессионально-личностных качеств
66	67	68	69	70
самокритичность и	способность руководителя жить и работать по системе	собеседование	целей, трудолюбие, риску, росту	образование взрослых за пределами базового образования, приобретение и повышение квалификации, переподготовка в процессе смены профессий

Контрольное задание № 1 Эффективное использование времени менеджера.

*«Упущение времени смерти
Невозвратной подобно»
Пётр I*

ВРЕМЯ – МАТЕРИАЛЬНАЯ ЦЕННОСТЬ

Цель работы: получить навыки разработки плана эффективного использования времени.

Время – уникальный ресурс. Его нельзя накопить, как деньги или сырье. Хотим мы или не хотим, но мы должны тратить его по твердой цене – 60 секунд за минуту. Его нельзя включить или выключить, или заменить, или возместить. «Время – наиболее безжалостный и негибкий элемент нашего существования». Но мы можем проанализировать, как мы тратим его. Как и с любым другим ресурсом, со временем можно обращаться либо эффективно, либо плохо. Питер Друкер отметил: «Запас времени бесконечно мал, и если вы не можете управлять им, то вам не удастся управлять ничем другим». Каждому из нас важно помнить, что время, которое мы тратим, принадлежит нам и нужно стать его хозяином. Мы не сможем управлять своим временем до тех пор, пока он не начнет управлять собой.

Ни опыт, ни мастерство, ни способности, ни знания не могут сделать руководителя эффективным до тех пор, пока он не научится управлять собой.

Многие предприниматели и управленцы любят повторять: «время - деньги». И действительно: значение этого фактора вряд ли можно переоценить. Время, его использование – альфа и омега нашего успеха в жизни. Зададимся в этой связи некоторыми вопросами. Итак: как обстоит у вас дело со временем? Как вы обращаетесь со своим временем? Не будем забывать: успех любого дела, и в особенности предпринимательства, зависит не только от материально-экономических величин, но и от того, как мы распоряжаемся ценнейшим достоянием – временем.

Учитесь эффективно расходовать свое время и восполняйте пробелы в этой сфере. А часто ли задумываемся мы над тем, сколько же осталось в нашем распоряжении времени для профессиональных и личных дел?

Попробуем сделать несложные подсчеты. Мой личный капитал времени (К).

60 лет – пенсионный возраст.

$60 - (\text{возраст в настоящее время}) = A.$

$K_a = A * 1760$ (220 рабочих дней, умноженные на восемь часов) = ... часов.

K_a – капитал рабочего времени, оставшийся до пенсии.

$K_{ср} = A * 660$ (220 рабочих дней * 3 часов) = ... часов.

$K_{св} = A * 1740$ (145 выходных дней * 12 часов) = ... часов.

Капитал свободного времени до пенсии состоит из свободного времени рабочих

дней (Кср) и свободного времени выходных дней (Ксв). Если сложить обе величины (капитал рабочего времени плюс капитал свободного времени), то получим ваш личный временной капитал. Для многих результат может оказаться неожиданным, так как в этой модели капитал свободного времени больше, чем капитал рабочего времени. Конечно, соотношение ежедневного рабочего времени и времени для досуга не могут быть абсолютно одинаковыми для каждого. Но в любом случае можно констатировать – лучший временной капитал в зависимости от возраста составляет величину порядка лишь нескольких десятков тысяч часов!

Даже, если рабочее время составляет 10 часов ежедневно, трудовая жизнь длится в общей сложности 90000 часов (40 лет * 220 дней = 88000 часов).

Если сложить вместе капитал рабочего и свободного времени и исходить из оптимальных прогнозов, то можно достигнуть максимума: 200000 часов!

Задумываемся ли мы над этим! Следовательно, сегодня начинается первый день до конца нашей жизни! Вывод: нужна и даже очень нужна *инвентаризация времени*. Проведем инвентаризацию времени за несколько рабочих дней, чтобы проанализировать свой рабочий стиль и вскрыть причины возникающих дефицитов времени. Наблюдения социологов показывают, что «неправильный» рабочий день часто имеет следующие признаки: неизвестно, на что вообще расходуется время; неясно, сколько времени требуют выполнение конкретных задач; неопределенны сильные и слабые стороны до сих пор практикуемого рабочего стиля; мало изучен вопрос о том, какие личности и другие факторы стимулируют или ограничивают работоспособность.

Только если удастся конкретно определить сколько времени, на что и с кем оно тратится, можно вскрыть действительно важные, сильные и слабые моменты своего личного рабочего стиля.

Планирование призвано обеспечить использование имеющегося времени для плодотворной и успешной деятельности (максимальный критерий), либо для достижения поставленных целей с возможно меньшими временными затратами (минимальный критерий).

Чем лучше менеджер распределяет свое время, тем эффективнее он использует его в своих профессиональных и личных интересах. Планирование как составная часть задач и правил менеджмента означает подготовку к реализации целей + структурирование (упорядочение) времени. Главное преимущество, достигаемое путем планирования работы, состоит в том, что планирование времени приносит выигрыш во времени. По мнению Л. Зайверта, кто регулярно в течение 10 минут планирует свой рабочий день, тот может сэкономить до 2-х часов, а также вернее и лучше справиться с важнейшими задачами. Данное высказывание является существенным правилом для любого менеджера.

В деле рационализации использования рабочего времени менеджера большую роль может сыграть использование следующих принципов:

- **принцип** американского ученого **Парето**, согласно которому концентрация усилий менеджера на жизненно важных делах практически полностью определяет конечный результат.

- **принцип** бывшего президента США **Эйзенхауэра**: определение приоритетов

на основе важности и срочности. Эйзенхауэр, подразделяя задачи по их важности и срочности, пришел к так называемым задачам А, В, С (рисунок 1).

А-задачи: очень важные и срочные, исполнять которые следует немедленно;

В-задачи: важные, но не срочные, следует определить в какие сроки выполнить;

С-задачи: менее важные, но срочные, решение которых следует делегировать подчиненным.



Рисунок 1 – Матрица задач

Дела, которые не являются ни важными, ни срочными не должны отвлекать внимание руководителя, стол которого и так завален бумагами. Иногда это требует определенного риска, но такие дела следует сразу отправлять в корзину для бумаг.

Самая большая опасность для менеджера заключается в том, что он дает о себе увлечь срочностью задач и тратит свое время на выполнение С-задач, в то время как В-задачи (а иногда даже А-задачи) остаются невыполненными. Отсюда основательный анализ стоящих перед менеджером задач является хорошей базой для определения действительных приоритетов.

Суть принципа, сформулированного итальянским экономистом Вильфредо Парето, заключается в том, что внутри данной какой-либо группы или множества групп отдельные малые ее части обнаруживают намного большую значимость, чем это соответствует их удельному весу в группе. Например:

- 20% клиентов (товаров) дают 80% оборота или прибыли, а остальные 80% клиентов (товаров) приносят 20% оборота или прибыли;
- 20% ошибок обуславливают 80% потерь и оставшиеся 80% ошибок обуславливают 20% потерь;
- 20% исходных продуктов определяют 80% стоимости готового изделия и 80% исходных продуктов определяют 20% стоимости готового изделия;

Поэтому в связи с принципом Парето отмечают «соответствие 80 : 20».

В процессе работы менеджера за первые 20% расходуемого времени достигается 80% результатов, а остальные 80% затраченного времени приносят лишь 20% общего итога. Следовательно, менеджеру не целесообразно брать сначала за легкие дела. Необходимо приступать к решению вопросов, сообразуясь с их значением.

При составлении плана использования времени необходимо предпринять

следующие шаги:

1) Выявление существенных и несущественных задач (дел) по временному принципу Парето (соотношение 80 : 20). Перенесение этой закономерности на рабочую ситуацию менеджера означает, что в процессе работы за первые 20 % расходуемого времени (затрат) достигается 80 % результатов (выпуска). Остальные 80% затраченного времени приносят лишь 20 % общего результата. Применительно к повседневной работе это означает, что не следует браться за самые легкие, интересные или требующие минимальных затрат дела, а следует приступать к вопросам сообразно с их значением и важностью. Последовательное применение принципа Парето конкретизируется, если все задачи проанализировать в соответствии с их долей в итоговом результате и затем распределить по категориям А, В и С (метод ABC).

2) Установление однозначных приоритетов для существенных задач (дел) с помощью метода анализа ABC и уточнение в соответствии с ними задач дня (рисунок 2).

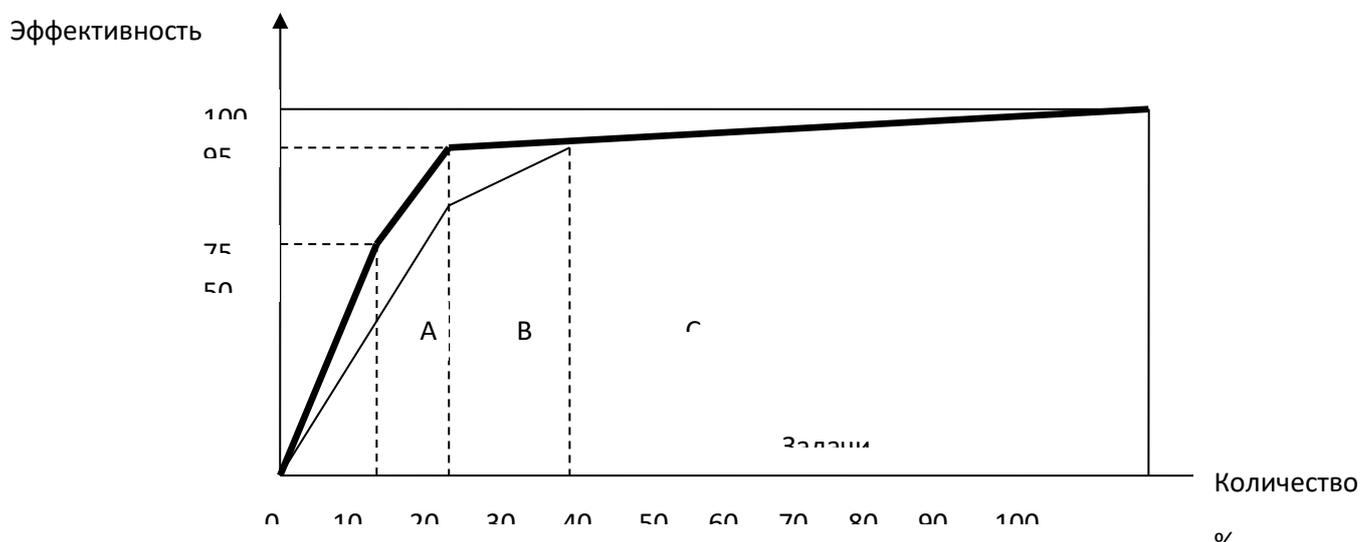


Рисунок 2 – Примерный вид диаграммы Парето с использованием анализа ABC
Правила экономии времени:

1) Придумай себе стимулы.

Мы лучше делаем то, что нам хочется делать. Такие дела, как правило, выдвигаем вперед тех, которые нам нужно сделать. Отсюда задача – как-то превратить свои занятия из «надо» в «хочется» и продуктивность вашей деятельности повысится почти автоматически.

2) Научись говорить «нет».

Если вы не научитесь этому, то окажетесь вовлеченными в такие дела, которыми вы никогда не занялись бы по своей воле. Часть вашей программы самодисциплины и экономии времени именно и должна состоять из того, чтобы отделять второстепенное от главного.

3) Воспитывайте уважение к своему времени.

Приобретите привычку мысленно давать вашему времени какую-то оценку, и вы станете по-новому относиться к нему.

4) Приступайте к делу сразу же.

Прежде чем приняться за работу, множество людей приводят в порядок свои столы, чинят все карандаши, какие только попадаются на глаза, глядят в окна, погружаются в газетный кроссворд, пробегают спортивный отчет, а потом удивляются, куда девалось время! Раз вы знаете, что надо делать, берите за дело сразу же. Тут нельзя дать никаких советов. Никто, кроме вас самого, не сможет помочь вам избавиться от привычки мешкать с делами. Принимайтесь за них сразу же!

Задание:

1) Изучите тему.

2) Подсчитайте фонд (капитал) своего рабочего и свободного времени.

3) Сформируйте свой бюджет и план/план-график использования времени на неделю. Обозначить на графике периоды времени, которые можно отнести к одной из характеристик:

- эффективное использование времени (учеба, работа, самообразование и т.п);
- время на естественные потребности (время сна, время на приём пищи, время на гигиенические процедуры);
- время отдыха;
- время потерь;
- и т.п.

Формы план-графиков представлены в Таблице 1.

4) Сформулировать выводы об оценке текущего состояния использования личного времени, о возможностях и направлениях повышения эффективности использования личного времени.

Таблица 1 – Форма план-графика мероприятий на неделю

Время \ День	Понедельник	Вторник	Среда	Четверг	Пятница	Суббота	Воскресенье
6-7							
7-8							
8-9							
9-10							
10-11							
11-12							
12-13							
13-14							
14-15							
15-16							

16-17							
17-18							
18-19							
19-20							
20-21							
21-22							
23-24							

Контрольное задание № 2 SWOT-анализ личности будущего менеджера

Цель работы – освоение студентами методики проведения анализа своих сильных и слабых сторон в комплексе с возможностями и угрозами, создаваемыми внешней средой своего существования с учетом ее имеющихся и прогнозируемых состояний.

Основные параметры SWOT-анализа.

SWOT-анализ (рус. транскрипция - СВОТ-анализ) является одним из самых распространенных методов анализа, позволяющих оценивать в комплексе внутренние и внешние факторы, влияющие на развитие и повышение эффективности как групп людей (организаций), так и отдельных личностей. Данные, полученные в результате этого ситуационного анализа, служат базисными элементами (отправными положениями) при разработке стратегических целей и задач организаций и отдельных личностей, а также - при формировании программ совершенствования и повышения их эффективности (эффективности их деятельности).

Аббревиатура SWOT означает:

Strengths - сильные (стороны)	Opportunities - возможности
Weakness - слабые (стороны)	Threats - угрозы

Таким образом, SWOT анализ – это анализ сильных - «S» и слабых - «W» сторон организаций и отдельных личностей (внутренних факторов), а также возможностей - «O» и угроз - «T» со стороны внешней окружающей среды. По результатам этого ситуационного анализа можно оценить, какими личност (организация) обладает внутренними силами и ресурсами, чтобы реализовать имеющиеся возможности и противостоять угрозам, и какие внутренние недостатки требуют устранения или уменьшения.

Таким образом, неотъемлемыми частями SWOT-анализа в самоменеджменте являются: - аудит внешней среды и внутренний аудит.

Внешний аудит, или анализ угроз и благоприятных возможностей внешней среды.

Анализируя внешнюю ситуацию, необходимо выделять наиболее существенные на конкретный период времени факторы. Главное при проведении SWOT анализа (как и для стратегического планирования) это умение мысленно «посмотреть» на свою

личность, встающие перед собой задачи и проблемы «взглядом со стороны», оценивая их как бы извне. Обязательным при этом является оценка ситуации со следующих предполагаемых «внешних» точек зрения:

а) потенциальных и действительных людей, с которыми желательно/необходимо взаимодействие (условные «потребители» вашей личности);

в) ближайших условных и реальных конкурентов;

с) лучших или идеальных образцов для подражания.

Такой подход поможет в т.ч. выявить отрицательные моменты, на которые не осознавая, а иногда сознательно, до этого внимание не обращалось.

Внутренний аудит, анализ сильных и слабых сторон своей личности.

В процессе проведения внутреннего аудита оцениваются как бы «ресурсы» личности, анализируется ее конкурентоспособность. В процессе проведения анализа подтверждается или изменяется формулировка устойчивых достоинств, конкурентных преимуществ или их отсутствие, а также наличие недостатков.

Ключевые факторы анализа (что – хорошо и что – плохо) по каждой из структурных составляющих личности (степень охвата и глубина анализа определяются ситуационно): -

- физическая составляющая – состояние здоровья и качество частей тела ?, трудоспособность, внешность, образованность в данной сфере, состояние ухода за каждым фактором (или состояние работы над каждым фактором);

- психическая и духовная составляющая – состояние психики, качество ума/памяти, эмоциональность/уравновешенность, духовное развитие - образованность в данной сфере, состояние работы над каждым фактором;

- нравственная и культурная составляющая – уровень нравственности, этики и морали (наличие и степень осознанности жизненных принципов и правил поведения, общения и реакции на других, манеры); уровень культурного развития - образованность в данной сфере (знания истории, искусств, современный кругозор); состояние работы над каждым фактором;

- рациональная составляющая – рациональные знания, умения, навыки, эрудиция, образованность (в сфере «деланий»); состояние работы над каждым фактором;

- творческая составляющая – творческие способности и реальное творчество; состояние работы над фактором;

Перечисленные факторы не являются исчерпывающими или обязательными. Не обязательно скрупулезно анализировать все вышперечисленные параметры. Некоторые из перечисленных факторов могут опускаться или включаться и другие факторы. На данном этапе важно выбрать среди множества ключевых факторов ряд важных для повышения эффективности своей деятельности, развития, роста, совершенствования.

Затем описанные параметры с целью систематизации заносятся в таблицу, называемую матрицей SWOT-анализа (таблица 1).

Таблица 1 - Стандартная матрица базового SWOT анализа

СИЛЬНЫЕ СТОРОНЫ	ВОЗМОЖНОСТИ
1.	1.
2.	2.
3.	3.
...	...
СЛАБЫЕ СТОРОНЫ	УГРОЗЫ
1.	1.
2.	2.
3.	3.
...	...

Обобщающие выводы делаются по результатам SWOT-анализа для создания необходимых предпосылок для определения «узких» и слабых мест, выявления ограничений личности будущего менеджера, потенциальных резервов и направлений саморазвития.

Задание:

- 1) Проанализировать личные качества, оценить потенциальные возможности развития и угрозы, которые могут негативно отразиться на работоспособности/ самочувствии.
- 2) Сформировать SWOT-матрицу личных качеств
- 3) Сформулировать вывод о возможной дальнейшей работе по укреплению/поддержанию сильных сторон, устранению слабых сторон, использованию возможностей и минимизации последствий угроз

Контрольное задание № 3

Формирование программы саморазвития - системы целей и задач развития личности

Современные рыночные условия постоянно порождают новые проблемы для бизнес-организаций, но наиболее непосредственно воздействуют на работающих в ней людей, создавая как новые возможности, так и угрозы. Поэтому **вкладывать время и энергию в поддержание и повышение своей квалификации – в личных интересах каждого человека, а тем более менеджера. Это лучшая страховка от опасностей неудач в современной жизни и лучший способ обеспечить устойчивый успех управленца.**

Люди имеют возможности влиять на свое будущее и быть главным строителем своих собственных судеб. Эта способность – *выбирать свое будущее или влиять на него - является, видимо, наибольшей ценностью для человека, однако лишь немногие реализуют свои возможности полностью.* А жизнь остальных предопределена теми ограничениями, которые, как им кажется, случай, прошлое или обязанности налагают

на них.

В рамках данной работы следует разработать цели и задачи дальнейшего развития – сформировать программу саморазвития на ближайшие 5 лет.

Для определения направлений желаемого развития целесообразно использовать результаты выполнения предыдущего этапа данной работы, результаты выполнения других работ по самоменеджменту, личные пожелания, ориентиры.

При формулировке комплекса целей (не менее 5) следует учитывать ряд требований.

Цели устанавливаются на основе следующих принципов:

1. конкретности, значимости и измеримости;
2. напряженности, но достижимости;
3. наличия сроков исполнения;
4. эластичности целей.

Конкретность и значимость. Ставя цель, прежде всего, нужно задать вопрос: что необходимо получить в результате ее достижения? Почему важна эта цель/задача? Когда планируется что-либо сделать, должно формироваться понимание (видение) результата выполнения задачи.

Измеримость. Измеримость цели предполагает наличие критериев (измерителей), которые позволят определить, - достигнута ли поставленная цель и в какой степени. Если нет измерителей, сложнее оценить результаты проделанной работы и трудно объективно контролировать процесс. Могут также указываться и качественные (описательные) характеристики целей.

Напряженность но достижимость. Недостижимые цели не поддаются мотивации, но и легкие цели плохо мотивируют. При постановке задач необходимо учитывать баланс между напряженностью работы и достижимостью результата, между наличием и необходимостью ресурсов. Необходимо стремиться к тому, чтобы ставить цели, соответствующие напряженному использованию возможностей, сохранению достаточной интенсивности деятельности. Это необходимо, исходя из того, что бизнес-деятельность протекает в конкурентной среде.

Наличие сроков исполнения. Каждая цель должна иметь дату выполнения, что необходимо для корректной оценки результатов и степени достижения целей.

Эластичность целей, т.е. гибкость и возможность их корректировки. Этот принцип актуален в постоянно меняющихся условиях. Выполнение целей должно постоянно отслеживаться и они могут корректироваться в соответствии с изменениями во внешней среде.

Для каждой из целей следует разработать перечень задач – план мероприятий, которые могут обеспечить достижение желаемых результатов.

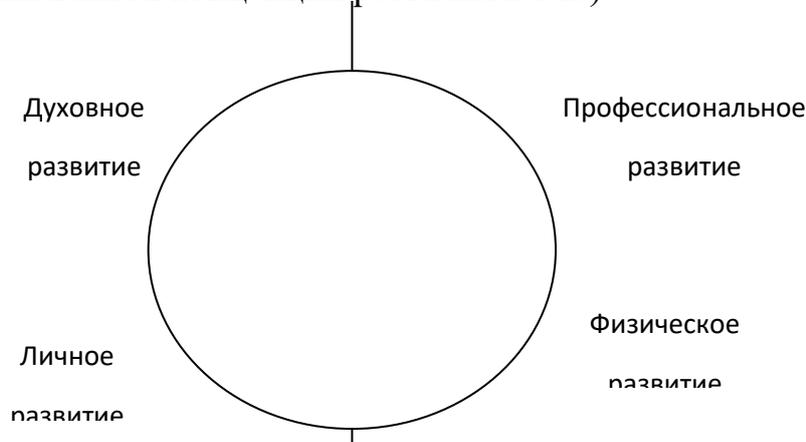
При формировании программы саморазвития следуют учитывать сразу несколько векторов развития гармоничной личности. Основными направлениями можно рассматривать следующие:

- развития профессиональной деятельности (развитие деловых качеств, приобретение профессиональных навыков, освоение новых знаний и т.п.);
- развитие личных аспектов деятельности (улучшение набора личных качеств,

планирование личной жизни и т.п.);

- физическое развитие (цели и задачи по поддержанию хорошей физической формы, освоение техник, повышающих эффективность деятельности организма и пр.);

- духовное развитие (расширение кругозора, развитие творческих способностей, определение жизненной концепции развития и т.п.).



Задание:

1) Изучите тему.

2) Сформулировать программу саморазвития - систему целей и задач (не менее 5 целей на период до 5 лет) с соответствующим перечнем мероприятий.

Программу саморазвития можно представить в виде таблицы (образец представлен в таблице А.1 в Приложении А).

Приложение А
Табличная форма программы саморазвития

Таблица А.1 – Программа саморазвития

Цели развития	Задачи развития	Мероприятия
1. Быть востребованным специалистом на рынке труда через 5 лет (должность в соответствии с образованием, допустимый уровень заработной платы)	1.1. Получить образование бакалавра в течение 4 лет	- 100% посещение учебных занятий в университете - своевременное и качественное выполнение заданий - участие в научной студенческой работе (апрель 2027 - конференция);
	1.2. Получить образование бакалавра по ИТ в течение 4 лет после получения диплома СПО	- 100% посещение учебных занятий в университете; - своевременное и качественное выполнение заданий
	1.3. Получение практических навыков профессиональной деятельности	- поиск мест прохождения производственной практики, где есть возможность получения практических знаний - с 2025 г. поиск работы, которую возможно совмещать с учебой
	1.4. Получение дополнительного образования по направлению ИТ.	- в 2027г. поступить в _____ на ИТ специальность - обеспечение учебной дисциплины
2.	2.1.	
	2.2.	
	2.3.	
3.	3.1.	
	3.2.	
	3.3.	
4	4.1.	
	4.2.	
	4.3.	

Правила выполнения практических работ

Подготовка к выполнению практических работ. Практические работы в группах проводятся в соответствии с расписанием учебных занятий в колледже в течение определенного времени. Поэтому для выполнения практических работ обучающийся должен руководствоваться следующими положениями:

- Предварительно ознакомиться с графиком выполнения практических работ;
- Внимательно ознакомиться с описанием соответствующей практической работе и установить, в чем состоит основная цель и задача этой работы;
- По лекционному курсу и соответствующим литературным источникам изучить теоретическую часть, относящуюся к данной практической работе;
- Неподготовленные к работе обучающиеся к выполнению практической работы не допускаются.

После окончания работы рабочее место должно быть приведено в порядок. В течение всего времени занятий обучающиеся обязаны находиться на своих рабочих местах. Выходить из помещения во время занятий можно только с разрешения преподавателя.

Оформление отчета по практическим работам.

Составление отчета о проведенных исследованиях является важнейшим этапом выполнения практической работы. По каждой выполненной работе в рабочей тетради составляют отчет, руководствуясь следующими положениями:

- Указать название и порядковый номер лабораторной работы, кратко сформулировать цель работы;
- Схемы и графики чертить с соблюдением принятых стандартных условий обозначений;
- Отчет по каждой практической работе должен содержать основные выводы.
- В заголовке отчета указывают номер работы и ее полное наименование. При составлении отчета нужно кратко описать цель работы, ее содержание, указать использованные аппаратуру и оборудование.
- При выполнении практической работ необходимо строго следовать правилам техники безопасности.

Результаты освоения учебной дисциплины

Номер задания	Код и наименование профессиональных и общих компетенций, формируемых в рамках изучаемой дисциплины.	Результаты освоения учебной дисциплины «Технологии профессионального и личностного развития» (основные умения, усвоенные знания, практический опыт)
Тестовый вопрос № 1-25 Теоретический вопрос № 1-70	ОК 03 ОК 04 ОК 06	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - комплекс понятий: профессионализм, профессионал, профессиограмма, культура профессионально-личностного самоопределения, компьютерная грамотность, и др.; - свои индивидуальные возможности и способности; - роль и значение индивидуальной траектории самоопределения и самореализации в современных социально-экономических условиях производства; - специфику организации рынка труда в условиях конкуренции; - основные этапы личностно-профессионального самосовершенствования и саморазвития. <hr/> <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - применять техники профессионально-личностного развития; - использовать приёмы саморегуляции в процессе межличностного общения; - определять перспективы и направления профессионально-личностного роста, пути и способы самосовершенствования; - эффективно взаимодействовать с другими людьми в процессе совместной учебно-профессиональной деятельности; - осуществлять информационный поиск, обрабатывать и представлять информацию в соответствии с поставленными задачами; - выявлять проблемы социально-профессиональных ситуаций, планировать и организовывать деятельность по их разрешению.

Критерии оценивания

Критерии оценки тестов:

Более 84%- оценка 5

от 71-83 %- оценка 4

от 61-70% - оценка 3

менее 60% - оценка 2

Критерии оценки теоретических вопросов:

«5» (отлично)

Обучающийся в полном объеме ответил на все вопросы и дополнительные вопросы, поставленные преподавателем, умеет работать со всеми видами источников, проявив самостоятельность и знания межпредметного характера, применять принципы учебной дисциплины в жизни.

«4» (хорошо)

Обучающийся раскрыл содержание вопросов, но в его ответе содержатся недочеты или одна не грубая ошибка; при ответе на поставленные вопросы имеются незначительные замечания и поправки со стороны преподавателя. Обучающийся может самостоятельно добывать знания, пользуясь различными источниками, имеет развитые практические умения, но необязательно их применять.

«3» (удовлетворительно)

Обучающийся раскрыл более, чем на 50% содержание вопросов, но его ответ содержит недочеты или 2-3 негрубые ошибки, при ответе на поставленные вопросы преподаватель оказывал ему значительную помощь в виде наводящих вопросов. Обучающийся знает только основные принципы, умеет добывать знания лишь из основных источников, частично сформированы знания и умения.

«2» (неудовлетворительно)

Обучающийся раскрыл менее, чем на 50% содержание вопросов, его ответ содержит более двух грубых ошибок, при ответе на поставленные вопросы преподаватель оказывал ему постоянную помощь. Обучающийся не умеет самостоятельно работать с источниками, не знает принципов учебной дисциплины, у него не сформированы знания и умения.