

Документы
Информация о владельце: "Самарский государственный экономический университет"
ФИО: Кандрашина Елена Александровна
Должность: И.о. ректора ФГАОУ ВО «Самарский государственный экономический университет»
Дата подписания: 11.09.2026 16:10:10
Уникальный программный ключ:
2db64eb9605ce27edd3b8e8fdd32c70e0674ddd2

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)
«ФОРМИРОВАНИЕ И РАЗВИТИЕ ПРОЕКТНЫХ КОМАНД»**

Уровень высшего образования: магистратура

Направление подготовки: 38.04.01 Экономика

Направленность (профиль) подготовки: Экономика и управление проектами

Квалификация (степень) выпускника: магистр

Форма обучения: очная

Год набора (приема на обучение): 2026

Срок получения образования: 2 года

Объем: в зачетных единицах: 3 з.е.
в академических часах: 108 ак.ч.

г. Самара, 2026

Разработчики:

Кандидат экономических наук Чиркунова Е. К.

Рабочая программа дисциплины (модуля) составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 38.04.01 Экономика, утвержденного приказом Минобрнауки от 11.08.2020 № 939, с учетом трудовых функций профессиональных стандартов: "Специалист по работе с инвестиционными проектами", утвержден приказом Минтруда России от 23.09.2024 № 497н; "Специалист в сфере управления проектами государственно-частного партнерства", утвержден приказом Минтруда России от 20.07.2020 № 431н.

Согласование и утверждение

№	Подразделение или коллегиальный орган	Ответственное лицо	ФИО	Виза	Дата, протокол (при наличии)
1	Кафедра региональной экономики и управления	Заведующий кафедрой, руководитель подразделения, реализующего ОП	Гусева М. С.	Рассмотрено	26.05.2026, № 10

1. Цель и задачи освоения дисциплины (модуля)

Цель освоения дисциплины - формирование результатов обучения, обеспечивающих достижение планируемых результатов освоения образовательной программы

Задачи изучения дисциплины:

- формирование у обучающихся системное представление о ключевых понятиях, принципах и методологии дисциплины, а также об их роли и месте в структуре всей образовательной программы;
- развитие у студентов способности применять полученные теоретические знания и практические навыки для решения типовых и нестандартных профессиональных задач, соответствующих профилю подготовки;
- обеспечение интеграции результатов обучения по данной дисциплине с другими модулями образовательной программы для формирования целостных профессиональных компетенций.

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Компетенции, индикаторы и результаты обучения

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

УК-3.1 Организует работу команды для достижения поставленной цели

Знать:

УК-3.1/Зн1 Основные этапы и закономерности формирования команды; принципы распределения ролей и ответственности в команде; методы постановки задач и планирования командной работы (SMART-цели, декомпозиция задач); принципы организации эффективных командных коммуникаций и совещаний

Уметь:

УК-3.1/Ум1 Формулировать цели и задачи командной работы в соответствии с проектом; распределять роли и функциональные обязанности между членами команды с учетом их компетенций и личностных характеристик; организовывать эффективное взаимодействие и коммуникацию в команде; применять инструменты планирования работы команды (диаграмма Ганта, канбан-доски)

Владеть:

УК-3.1/Нв1 Навыками постановки задач и распределения ресурсов в команде; методами организации командных совещаний и сессий планирования; технологиями делегирования полномочий и ответственности; инструментами координации действий членов команды для достижения общей цели

УК-3.2 Вырабатывает командную стратегию и руководит работой команды

Знать:

УК-3.2/Зн1 Методы выработки стратегии командной работы; модели принятия групповых решений; технологии мотивации и вовлечения членов команды; методы управления конфликтами в команде и стратегии их разрешения

Уметь:

УК-3.2/Ум1 Вырабатывать стратегию командных действий с учетом целей проекта и внешних условий; принимать управленческие решения в условиях неопределенности и ограниченных ресурсов; мотивировать членов команды на достижение поставленных целей; управлять конфликтами в команде, выбирая адекватные стратегии их разрешения; обеспечивать обратную связь и вовлеченность участников

Владеть:

УК-3.2/Нв1 Навыками выработки и корректировки стратегии командной работы; методами управления эффективностью команды; технологиями управления конфликтами и стрессовыми ситуациями в команде; приемами публичных выступлений и фасилитации командных обсуждений; методами обеспечения вовлеченности и удержания членов команды

УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки

УК-6.1 Определяет приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки

Знать:

УК-6.1/Зн1 Методы самооценки и самоанализа профессиональных качеств; подходы к определению приоритетов личной и профессиональной деятельности; принципы формирования индивидуального плана развития; методы получения и использования обратной связи для саморазвития

Уметь:

УК-6.1/Ум1 Проводить самооценку собственных компетенций, сильных и слабых сторон; определять приоритетные направления профессионального развития на основе результатов самоанализа; формулировать цели саморазвития и проектировать способы их достижения; использовать обратную связь от коллег и руководителя для корректировки стратегии саморазвития; вести рефлексивный дневник профессионального развития

Владеть:

УК-6.1/Нв1 Навыками проведения самоанализа профессиональных качеств и компетенций; методами определения зон ближайшего развития; технологиями планирования индивидуальной траектории профессионального развития; инструментами сбора и анализа обратной связи для совершенствования деятельности; практикой рефлексивного осмысления собственных достижений и ошибок

УК-6.2 Реализует приоритеты собственной деятельности и корректирует их в целях совершенствования

Знать:

УК-6.2/Зн1 Методы реализации приоритетных направлений профессиональной деятельности; технологии управления временем и личной эффективностью; подходы к оценке результативности собственной деятельности и прогресса в развитии; критерии и показатели эффективности саморазвития; способы адаптации планов развития к изменяющимся условиям профессиональной деятельности

Уметь:

УК-6.2/Ум1 Реализовывать индивидуальный план развития в практической деятельности; корректировать приоритеты и способы развития на основе анализа достигнутых результатов и обратной связи; оценивать результативность собственной деятельности с использованием выбранных критериев; адаптировать индивидуальную траекторию развития к изменяющимся условиям профессиональной деятельности и личным обстоятельствам

Владеть:

УК-6.2/Нв1 Навыками реализации и корректировки индивидуального плана развития; методами оценки прогресса в профессиональном развитии; технологиями адаптации приоритетов деятельности к изменяющимся условиям; инструментами управления личной эффективностью и временем; практикой построения долгосрочной траектории профессионального и личностного развития

3. Место дисциплины в структуре ОП

Дисциплина (модуль) «Формирование и развитие проектных команд» относится к формируемой участниками образовательных отношений части образовательной программы и изучается в семестре(ах): 3.

В процессе изучения дисциплины студент готовится к решению типов задач профессиональной деятельности, предусмотренных ФГОС ВО и образовательной программой.

Компетенция	Предшествующие дисциплины	Последующие дисциплины
УК-3 - Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели		
УК-3.1 Организует работу команды для достижения поставленной цели	Организация проектного офиса, Управление командой проекта, Учебная практика: ознакомительная практика	Организация проектного офиса, Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы, Управление командой проекта
УК-3.2 Вырабатывает командную стратегию и руководит работой команды	Управление командой проекта, Учебная практика: ознакомительная практика	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы, Управление командой проекта
УК-6 - Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки		
УК-6.1 Определяет приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	Организация проектного офиса, Управление командой проекта, Учебная практика: ознакомительная практика	Организация проектного офиса, Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы, Управление командой проекта
УК-6.2 Реализует приоритеты собственной деятельности и корректирует их в целях совершенствования	Организация проектного офиса, Производственная практика: научно-исследовательская работа, Управление командой проекта	Организация проектного офиса, Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы, Управление командой проекта

4. Объем дисциплины (модуля) и виды учебной работы

Период обучения	Общая трудоемкость (часы)	Общая трудоемкость (ЗЕТ)	Контактная работа (часы, всего)	Практические занятия (часы)	Индивидуальная контактная работа (часы)	Самостоятельная работа (часы)	Промежуточная аттестация
Третий семестр	108	3	8	8	0,15	81,85	Зачет
Всего	108	3	8	8	0,15	81,85	18

5. Содержание дисциплины (модуля)

5.1. Разделы, темы дисциплины и виды занятий

(часы промежуточной аттестации не указываются)

		я	ота
--	--	---	-----

Наименование раздела, темы	Всего	Практические занятия	Самостоятельная раб
Раздел 1. Проектирование деятельности команд и проведение эффективной групповой работы	89,85	8	81,85
Тема 1.1. Коммуникация в команде	22	2	20
Тема 1.2. Инструменты дизайн-мышления в организации деятельности команды	22	2	20
Тема 1.3. Основные правила групповой работы. Современные методы фасилитации групповой работы	22	2	20
Тема 1.4. Проблемы развития командного профессионализма. Когнитивные умения лидера	23,85	2	21,85

5.2. Контрольные мероприятия по дисциплине

Вид контроля	Форма контроля/Оценочное средство
Текущий контроль	Тестирование
Промежуточная аттестация	Зачет

№ п/п	Наименование раздела	Вид контроля/ используемые оценочные материалы	
		Текущий	Промежут. аттестация
1	Проектирование деятельности команд и проведение эффективной групповой работы	Тестирование	Зачет

6. Оценочные материалы текущего контроля

1. Проектирование деятельности команд и проведение эффективной групповой работы Тестирование

№ п/п	Содержание вопроса		Компетенция
		Правильный ответ (ключ ответа)	
1	Прочитайте задание, выберите правильный ответ. Проектная команда – это: 1. Группа людей, работающих в одном кабинете и решающих схожие задачи 2. Коллектив специалистов, объединенных для достижения общих целей и решения поставленных задач в течение жизненного цикла проекта 3. Объединение сотрудников одной профессиональной специальности 4. Любая группа людей, взаимодействующих друг с другом		УК-3

	Ответ:	2	
2	Прочитайте задание, выберите правильный ответ. Этап «формирование» (форминг) в командной динамике характеризуется: 1. Наивысшей производительностью труда и творчеством 2. Конфликтами и борьбой за лидерство 3. Готовностью членов команды выполнять указания, стремлением скрыть свои чувства, быть рациональными 4. Установлением тесных межличностных связей		УК-3
	Ответ:	3	
3	Прочитайте задание, выберите правильный ответ. Сколько командных ролей выделяет модель Р.М. Белбина? 1. 5 2. 7 3. 9 4. 12		УК-3
	Ответ:	3	
4	Прочитайте задание, выберите правильный ответ. Что из перечисленного НЕ является признаком эффективной командной работы? 1. Четкое распределение ролей и ответственности 2. Открытая коммуникация между членами команды 3. Отсутствие обратной связи и контроля 4. Совместная выработка решений		УК-3
	Ответ:	3	
5	Прочитайте задание, выберите правильный ответ. Эмоциональная компетентность руководителя команды предполагает владение следующими навыками: 1. Осознание своих эмоций 2. Осознание эмоций других людей 3. Управление эмоциями других людей 4. Все перечисленные варианты верны		УК-3
	Ответ:	4	
6	Прочитайте задание и запишите ответ. Чем характеризуется этап «шторм» (конфликт) в командной динамике?		УК-3
	Ответ:	Борьбой за лидерство, конфликтами по поводу целей и методов работы	
7	Прочитайте задание и запишите ответ. Какой стиль руководства позволяет членам команды высказаться, но окончательное решение принимает один человек?		УК-3
	Ответ:	Консультационный или совместного участия	
8	Прочитайте задание и установите соответствие. Установите соответствие между этапом жизненного цикла команды и его характеристикой: Этап 1. Формирование 2. Шторм 3. Нормирование 4. Работа (зрелость) Характеристика А. Конфликты, борьба за лидерство Б. Члены команды знакомятся, проявляют вежливость В. Продуктивность, гибкость, творчество Г. Установление правил и процедур, сближение на основе общих позиций		УК-3
	Ответ:	1-Б, 2-А, 3-Г, 4-В	
9	Прочитайте задание и установите соответствие. Установите соответствие между стратегией управления конфликтом и ее описанием: Стратегия / Описание 1. Сотрудничество А. Отказ от собственных интересов ради удовлетворения интересов другой стороны 2. Компромисс Б. Поиск решения, полностью удовлетворяющего обе стороны 3. Избегание В. Удовлетворение интересов обеих сторон частично 4. Приспособление Г. Уход от конфликта, отсутствие активных действий		УК-3
	Ответ:	1-Б, 2-В, 3-Г, 4-А	

10	Прочитайте задание и установите соответствие. Установите соответствие между стилем руководства командой и его характеристикой: Стиль руководства: 1. Авторитарный 2. Демократический 3. Либеральный Характеристика: А. Руководитель консультируется с командой, делегирует часть полномочий Б. Руководитель принимает решения единолично, жестко контролирует выполнение Ответ: 1-Б, 2-А, 3-В	УК-3
11	Прочитайте задание и установите правильную последовательность. Установите правильную последовательность этапов формирования команды по модели Такмана: 1. Нормирование 2. Шторм 3. Формирование 4. Работа Ответ: 3-2-1-4	УК-3
12	Прочитайте задание и установите правильную последовательность. Установите правильную последовательность действий при постановке задачи члену команды: 1. Согласование сроков и ресурсов 2. Получение обратной связи по результату 3. Формулировка цели и задачи по SMART 4. Определение критериев успеха Ответ: 3-4-1-2	УК-3
13	Прочитайте задание и запишите ответ. Стратегия поведения в команде, при которой член команды ориентируется на достижение общих целей и учитывает интересы других участников, называется стратегией _____. Ответ: сотрудничества	УК-3
14	Прочитайте задание и запишите ответ. Метод планирования работы команды, основанный на визуализации задач в виде колонок «Сделать», «В процессе», «Готово», называется _____. Ответ: Канбан-доской (или Канбан)	УК-3
15	Прочитайте задание, выберите правильный ответ. Что представляет собой самооценка личностных и профессиональных качеств? 1. Сравнение себя с другими людьми 2. Критическое осмысление собственных сильных и слабых сторон, способностей и компетенций 3. Постановка целей профессионального развития 4. Получение обратной связи от руководителя Ответ: 2	УК-6
16	Прочитайте задание и запишите ответ. Какие инструменты используются для определения приоритетов личной и профессиональной деятельности? Ответ: Диаграмма Ганта , матрица Эйзенхауэра , SWOT-анализ личности	УК-6
17	Прочитайте задание, выберите правильный ответ. Что из перечисленного является ключевым элементом индивидуального плана развития (ИПР)? 1. Описание текущего состояния и желаемого будущего 2. Перечень мероприятий по развитию с указанием сроков 3. Критерии оценки достижения целей 4. Все перечисленные элементы Ответ: 4	УК-6
18	Прочитайте задание, выберите правильный ответ. Процесс саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни предполагает: 1. Только формальное обучение в вузе 2. Постоянное обновление знаний и навыков в течение профессиональной карьеры 3. Периодическое повышение квалификации по инициативе работодателя 4. Самостоятельное изучение только профильных дисциплин Ответ: 2	УК-6
19	Прочитайте задание, выберите правильный ответ. Техника «Колесо жизненного баланса» позволяет: 1. Оценить текущий уровень удовлетворенности в разных сферах жизни 2. Рассчитать финансовые показатели 3. Определить профессиональные компетенции 4. Выявить психотип личности	УК-6

	Ответ:	1	
20	Прочитайте задание и запишите ответ. Какой должна быть цель, сформулированная по принципу SMART?		УК-6
	Ответ:	Конкретной, измеримой, достижимой, релевантной и ограниченной во времени	
21	Прочитайте задание, выберите правильный ответ. Что из перечисленного относится к технологиям самообразования в современном обществе? 1. Просмотр развлекательного контента 2. Использование массовых открытых онлайн-курсов и образовательных платформ 3. Только чтение печатных учебников 4. Участие только в обязательных корпоративных тренингах		УК-6
	Ответ:	2	
22	Прочитайте задание и установите соответствие. Установите соответствие между методом самооценки и его описанием: Метод / Описание 1. SWOT-анализ личности А. Оценка по 10-балльной шкале удовлетворенности разными сферами жизни 2. Колесо жизненного баланса Б. Выявление сильных и слабых сторон, возможностей и угроз 3. Рефлексивный дневник В. Ежедневная фиксация событий, мыслей и выводов для самоанализа		УК-6
	Ответ:	1-Б, 2-А, 3-В	
23	Прочитайте задание и установите соответствие. Установите соответствие между этапом реализации приоритетов личной деятельности и его содержанием: Этап / Содержание 1. Планирование А. Оценка достигнутых результатов и корректировка планов 2. Реализация Б. Разработка плана действий по достижению поставленных целей 3. Мониторинг и коррекция В. Выполнение запланированных действий и задач		УК-6
	Ответ:	1-Б, 2-В, 3-А	
24	Прочитайте задание и установите соответствие. Установите соответствие между этапом самооценки и его содержанием: Этап самооценки / Содержание 1. Диагностика А. Определение целей и направлений развития 2. Анализ результатов Б. Сбор данных о собственной деятельности и компетенциях 3. Определение приоритетов развития В. Оценка сильных и слабых сторон, выявление зон роста		УК-6
	Ответ:	1-Б, 2-В, 3-А	
25	Прочитайте задание и установите правильную последовательность. Установите правильную последовательность этапов составления индивидуального плана развития: 1. Определение целей развития 2. Проведение самооценки компетенций 3. Определение ресурсов и сроков 4. Реализация плана и коррекция		УК-6
	Ответ:	2-1-3-4	
26	Прочитайте задание и установите правильную последовательность. Установите правильную последовательность действий при работе с обратной связью для саморазвития: 1. Анализ полученной обратной связи 2. Запрос обратной связи у коллег и руководителя 3. Корректировка плана развития 4. Реализация изменений в деятельности		УК-6
	Ответ:	2-1-3-4	
27	Впишите пропущенное слово: Процесс осмысления собственного опыта, действий и результатов деятельности с целью их совершенствования называется _____.		УК-6
	Ответ:	рефлексией	
28	Впишите пропущенное слово: Инструмент самооценки, представляющий собой совокупность документов и материалов, фиксирующих достижения и прогресс в профессиональном развитии, называется _____.		УК-6
	Ответ:	портфолио	
29	Прочитайте задание и запишите ответ. На второй стадии развития команды, известной как «шторм», неизбежны конфликты и борьба за влияние. Этот этап называется _____.		УК-3
	Ответ:	конфронтация	
30	Впишите пропущенное слово: В классификации ролей по Белбину, роль _____ отвечает за превращение идей и планов в конкретные действия и рабочие процедуры.		УК-6

Ответ:	исполнитель (или реализатор)
--------	------------------------------

7. Оценочные материалы промежуточной аттестации

Зачет третий семестр

№ п/п	Содержание вопроса		Компетенция
		Правильный ответ (ключ ответа)	
1	Прочитайте задание и запишите развернутый, обоснованный ответ. Охарактеризуйте этапы жизненного цикла команды по модели Такмана и опишите особенности каждого этапа.		УК-3
	Ответ:	Модель Такмана включает пять этапов 1) Формирование — члены команды знакомятся, проявляют вежливость, стремятся скрыть свои чувства, быть рациональными; 2) Шторм — борьба за лидерство, конфликты по поводу целей и методов работы; 3) Нормирование — установление правил и процедур, сближение на основе общих позиций; 4) Работа (зрелость) — наивысшая производительность, творчество, гибкость; 5) Расформирование — завершение проекта и распад команды. Понимание этих этапов позволяет руководителю выбирать адекватные стратегии управления на каждом этапе.	
2	Прочитайте задание и запишите развернутый, обоснованный ответ. Раскройте содержание модели командных ролей Р.М. Белбина и ее применение для формирования эффективной проектной команды.		УК-3
	Ответ:	Модель Белбина выделяет девять командных ролей, сгруппированных в три кластера: мыслительные роли (Генератор идей, Наблюдатель, Специалист), действенные роли (Реализатор, Доводчик, Исполнитель) и социальные роли (Координатор, Разведчик, Коллективист). Каждая роль обладает сильными и слабыми сторонами. Для эффективной команды необходима сбалансированность всех ролей, взаимодополняемость и понимание каждым членом команды своей роли. Применение модели позволяет обоснованно распределять функции, повышать эффективность взаимодействия и предотвращать конфликты.	
3	Прочитайте задание и запишите развернутый, обоснованный ответ. Охарактеризуйте основные стили руководства командой и опишите условия их эффективного применения в зависимости от зрелости команды и типа решаемых задач.		УК-3
	Ответ:	Выделяют три базовых стиля руководства: авторитарный (директивный) — руководитель единолично принимает решения, жестко контролирует исполнение; демократический (коллегиальный) — решения принимаются с участием команды, поощряется инициатива; либеральный (попустительский) — минимальное вмешательство, команда самостоятельно определяет способы работы. Выбор стиля зависит от зрелости команды: для незрелой команды эффективен авторитарный стиль с четкими инструкциями; для зрелой — демократический, делегирующий. Также стиль зависит от типа задач: в кризисных ситуациях эффективнее авторитарный, в творческих проектах — демократический.	
4	Прочитайте задание и запишите развернутый, обоснованный ответ. Раскройте содержание понятия «командная стратегия» и опишите этапы ее выработки для достижения поставленной цели.		УК-3
	Ответ:	Командная стратегия — это система долгосрочных целей, приоритетов и способов действий команды, обеспечивающая достижение общей цели проекта. Этапы выработки стратегии: 1) анализ внешних и внутренних условий (ресурсы, сроки, ограничения); 2) формулирование миссии и целей команды (согласование с целями проекта); 3) определение ключевых направлений деятельности и приоритетов; 4) распределение ролей и ресурсов в соответствии со стратегией; 5) разработка системы контроля и корректировки стратегии. Важным элементом является вовлечение всех членов команды в процесс выработки стратегии, что обеспечивает их приверженность и ответственность.	
5	Решите ситуационную задачу. В проектной команде наблюдается снижение вовлеченности: участники формально выполняют задачи, но не проявляют инициативы, избегают дополнительной ответственности. Руководитель замечает, что команда перешла в «реактивный» режим работы. Разработайте комплекс мер по повышению вовлеченности и мотивации членов команды.		УК-3

	Ответ: Комплекс мер должен включать: 1) проведение диагностики причин снижения вовлеченности (опрос, интервью) — возможно, проблемы связаны с неясностью целей, отсутствием признания, перегрузкой или монотонностью задач; 2) пересмотр системы мотивации — внедрение как материальных (премии за инициативу), так и нематериальных стимулов (публичное признание, расширение полномочий); 3) организация регулярной обратной связи (еженедельные one-on-one встречи); 4) вовлечение команды в принятие решений (совместное планирование спринтов); 5) обеспечение развития (обучение, ротация задач); 6) укрепление командного духа через неформальные мероприятия и общие ритуалы. Важно демонстрировать связь между усилиями команды и результатами проекта.	
6	Решите ситуационную задачу. В проектной команде возник конфликт между Генератором идей и Реализатором: первый предлагает амбициозные инновационные решения, второй настаивает на проверенных, но консервативных подходах. Какую стратегию управления конфликтом следует применить руководителю команды для достижения баланса и сохранения эффективности работы? Ответ: Конфликт между Генератором идей и Реализатором является естественным проявлением ролевых различий и может быть продуктивным при правильном управлении. Рекомендуется стратегия сотрудничества: организовать совместное обсуждение, где Генератор идей аргументирует инновации, а Реализатор — риски и ограничения. Для сохранения баланса следует установить четкие критерии оценки: инновационная ценность не должна превышать реализуемость в рамках бюджета и сроков. Возможно внедрение компромиссного решения: пилотная реализация инновационной идеи с сохранением консервативного плана как резервного. Руководителю также важно признать ценность обеих позиций, не допуская доминирования одной из них.	УК-3
7	Прочитайте задание и запишите развернутый, обоснованный ответ Охарактеризуйте методы самооценки и самоанализа, используемые для определения приоритетов профессионального развития. Ответ: Основные методы самооценки: 1) SWOT-анализ личности — выявление сильных и слабых сторон, возможностей и угроз; 2) «Колесо жизненного баланса» — визуальная оценка удовлетворенности в различных сферах жизни; 3) рефлексивный дневник — систематическая фиксация событий, мыслей и выводов; 4) сбор и анализ обратной связи от коллег и руководителя; 5) использование профессиональных диагностических методик. Результаты самооценки позволяют выявить зоны развития, определить приоритетные направления совершенствования и сформулировать цели индивидуального плана развития.	УК-6
8	Прочитайте задание и запишите развернутый, обоснованный ответ. Раскройте содержание и структуру индивидуального плана профессионального развития (ИПР) как инструмента реализации приоритетов собственной деятельности. Ответ: Индивидуальный план развития — документ, фиксирующий траекторию профессионального роста. Структура ИПР включает: 1) результаты самооценки текущих компетенций; 2) цели развития, сформулированные по SMART (конкретные, измеримые, достижимые, релевантные, ограниченные по времени); 3) перечень мероприятий по развитию (обучение, стажировки, проектная работа) с указанием сроков; 4) необходимые ресурсы; 5) критерии оценки достижения целей. ИПР позволяет систематизировать усилия по саморазвитию, обеспечивает осознанное движение к профессиональным целям и корректируется на основе промежуточных результатов и обратной связи.	УК-6
9	Прочитайте задание и запишите развернутый, обоснованный ответ. Охарактеризуйте принципы образования в течение всей жизни (Lifelong Learning) и их значение для профессионального развития в современном мире. Ответ: Lifelong Learning — непрерывное обучение на протяжении всей жизни, основанное на принципах: доступность образования, самоорганизация и самообучение, практико-ориентированность, использование современных технологий. В современном мире быстрое обновление знаний (устаревание компетенций за 2–3 года) делает непрерывное образование необходимостью. Принципы реализуются через: использование массовых открытых онлайн-курсов (МООС), профессиональные сообщества, участие в конференциях, чтение профессиональной литературы, наставничество. Системный подход к самообразованию позволяет поддерживать конкурентоспособность и адаптироваться к изменениям.	УК-6
10	Прочитайте задание и запишите развернутый, обоснованный ответ. Опишите технологии управления временем (тайм-менеджмент) как инструмент реализации приоритетов собственной деятельности.	УК-6

	Ответ: Тайм-менеджмент — технология организации времени для повышения эффективности деятельности. Основные инструменты: матрица Эйзенхауэра (деление дел на срочные/важные), метод «Помидор» (работа интервалами с перерывами), ABC-анализ (приоритизация задач по значимости), SMART-цели для планирования. Техники включают: планирование дня (правило 3 главных задач), делегирование, борьбу с «пожирателями времени». Применение тайм-менеджмента позволяет: сосредоточиться на приоритетах, снизить стресс от нехватки времени, повысить продуктивность, высвободить ресурсы для саморазвития. Важным элементом является регулярная рефлексия эффективности использования времени.	
11	Решите ситуационную задачу. Вы получили от руководителя обратную связь, что ваши навыки публичных выступлений недостаточно развиты для презентации проектов на высоком уровне. Разработайте индивидуальный план совершенствования этого навыка с учетом приоритетов собственной деятельности и способов оценки прогресса. Ответ: Индивидуальный план должен включать: 1) цель — повысить уверенность и эффективность публичных выступлений до уровня, позволяющего уверенно презентовать проекты руководству в течение 3 месяцев; 2) мероприятия: просмотр и анализ видеозаписей по ораторскому искусству, запись собственных выступлений на видео с последующим анализом, участие в тренингах по публичным выступлениям, практика на внутренних совещаниях команды; 3) ресурсы — время (2 часа в неделю), возможность записи на тренинги; 4) критерии оценки — положительная обратная связь от слушателей, отсутствие признаков сильного волнения, четкая структура презентации; 5) регулярная рефлексия после каждого выступления с фиксацией улучшений и трудностей. План должен корректироваться по мере достижения промежуточных результатов.	УК-6
12	Решите ситуационную задачу. Вы работаете над сложным проектом в команде. В процессе работы вы осознали, что ваши навыки управления конфликтами недостаточны для эффективного взаимодействия с коллегами. Определите приоритеты собственной деятельности и разработайте конкретные способы совершенствования этого навыка с учетом самооценки. Эталонный ответ: Определение приоритетов: 1) осознание проблемы через рефлекссию и сбор обратной связи от коллег (в чем именно проявляется недостаток: сложность в управлении эмоциями, неумение слушать, трудности с поиском компромиссов); 2) постановка цели на 3–6 месяцев — повысить компетентность в управлении конфликтами до уровня, позволяющего успешно разрешать рабочие споры. Способы совершенствования: изучение теорий конфликтологии (Томаса-Килманна), участие в тренингах по управлению конфликтами и эмоциональному интеллекту, практика в рабочих ситуациях (осознанное применение стратегий), анализ каждого конфликта в рефлексивном дневнике, работа с наставником. Критерии успеха: снижение числа эскалирующих конфликтов, положительная обратная связь от коллег. Ежеквартальная корректировка плана развития. Ответ: Определение приоритетов: 1) осознание проблемы через рефлекссию и сбор обратной связи от коллег (в чем именно проявляется недостаток: сложность в управлении эмоциями, неумение слушать, трудности с поиском компромиссов); 2) постановка цели на 3–6 месяцев — повысить компетентность в управлении конфликтами до уровня, позволяющего успешно разрешать рабочие споры. Способы совершенствования: изучение теорий конфликтологии (Томаса-Килманна), участие в тренингах по управлению конфликтами и эмоциональному интеллекту, практика в рабочих ситуациях (осознанное применение стратегий), анализ каждого конфликта в рефлексивном дневнике, работа с наставником. Критерии успеха: снижение числа эскалирующих конфликтов, положительная обратная связь от коллег. Ежеквартальная корректировка плана развития.	УК-6

7.1. Уровни овладения

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

Индикатор достижения компетенции: УК-3.1 Организует работу команды для достижения поставленной цели.

Уровень	Характеристика	Оценка в баллах
Повышенный	Достигнуто полное овладение знаниями, умениями и навыками. Студент свободно владеет терминологией, умеет применять теоретические знания в различных ситуациях для решения поставленных задач.	81-100

Базовый	Достигнуто достаточное овладение знаниями, умениями и навыками. Студент уверенно владеет терминологией, умеет применять теоретические знания в различных ситуациях для решения поставленных задач.	61-80
Пороговый	Достигнуто овладение минимально необходимыми знаниями, умениями и навыками. Студент владеет основной терминологией, умеет применять теоретические знания для решения поставленных задач в стандартных ситуациях.	41-60
Ниже порогового	Компетенция не освоена	0-40

Индикатор достижения компетенции: УК-3.2 Вырабатывает командную стратегию и руководит работой команды.

Уровень	Характеристика	Оценка в баллах
Повышенный	Достигнуто полное овладение знаниями, умениями и навыками. Студент свободно владеет терминологией, умеет применять теоретические знания в различных ситуациях для решения поставленных задач.	81-100
Базовый	Достигнуто достаточное овладение знаниями, умениями и навыками. Студент уверенно владеет терминологией, умеет применять теоретические знания в различных ситуациях для решения поставленных задач.	61-80
Пороговый	Достигнуто овладение минимально необходимыми знаниями, умениями и навыками. Студент владеет основной терминологией, умеет применять теоретические знания для решения поставленных задач в стандартных ситуациях.	41-60
Ниже порогового	Компетенция не освоена	0-40

Компетенция: УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки.

Индикатор достижения компетенции: УК-6.1 Определяет приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки.

Уровень	Характеристика	Оценка в баллах
Повышенный	Достигнуто полное овладение знаниями, умениями и навыками. Студент свободно владеет терминологией, умеет применять теоретические знания в различных ситуациях для решения поставленных задач.	81-100
Базовый	Достигнуто достаточное овладение знаниями, умениями и навыками. Студент уверенно владеет терминологией, умеет применять теоретические знания в различных ситуациях для решения поставленных задач.	61-80
Пороговый	Достигнуто овладение минимально необходимыми знаниями, умениями и навыками. Студент владеет основной терминологией, умеет применять теоретические знания для решения поставленных задач в стандартных ситуациях.	41-60

Ниже порогового	Компетенция не освоена	0-40
-----------------	------------------------	------

Индикатор достижения компетенции: УК-6.2 Реализует приоритеты собственной деятельности и корректирует их в целях совершенствования.

Уровень	Характеристика	Оценка в баллах
Повышенный	Достигнуто полное овладение знаниями, умениями и навыками. Студент свободно владеет терминологией, умеет применять теоретические знания в различных ситуациях для решения поставленных задач.	81-100
Базовый	Достигнуто достаточное овладение знаниями, умениями и навыками. Студент уверенно владеет терминологией, умеет применять теоретические знания в различных ситуациях для решения поставленных задач.	61-80
Пороговый	Достигнуто овладение минимально необходимыми знаниями, умениями и навыками. Студент владеет основной терминологией, умеет применять теоретические знания для решения поставленных задач в стандартных ситуациях.	41-60
Ниже порогового	Компетенция не освоена	0-40

8. Материально-техническое и учебно-методическое обеспечение дисциплины

8.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы

Основная литература

1. Одегов, Ю. Г. Управление персоналом: учебник и практикум для вузов / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. - 2-е изд. - Москва: Юрайт, 2026. - 445 с - 978-5-534-11503-1. - Текст: электронный // ИКО Юрайт: [сайт]. - URL: <https://urait.ru/bcode/582694> (дата обращения: 21.05.2026). - Режим доступа: по подписке

2. Фролов, Ю. В. Теория организации и организационное поведение. Методология организации: учебник для вузов / Ю. В. Фролов. - 2-е изд. - Москва: Юрайт, 2026. - 112 с - 978-5-534-09522-7. - Текст: электронный // ИКО Юрайт: [сайт]. - URL: <https://urait.ru/bcode/585126> (дата обращения: 21.05.2026). - Режим доступа: по подписке

Дополнительная литература

1. Кузнецова, Е. В. Управление портфелем проектов как инструмент реализации корпоративной стратегии: учебник для вузов / Е. В. Кузнецова. - 2-е изд. - Москва: Юрайт, 2026. - 177 с - 978-5-534-07425-3. - Текст: электронный // ИКО Юрайт: [сайт]. - URL: <https://urait.ru/bcode/584065> (дата обращения: 21.05.2026). - Режим доступа: по подписке

2. Кларин, М. Корпоративный тренинг, наставничество, коучинг: учебник для вузов / М. Кларин. - Москва: Юрайт, 2026. - 288 с - 978-5-534-02811-9. - Текст: электронный // ИКО Юрайт: [сайт]. - URL: <https://urait.ru/bcode/584788> (дата обращения: 21.05.2026). - Режим доступа: по подписке

3. Поляков, Н. А. Управление инновационными проектами: учебник и практикум для вузов / Н. А. Поляков, О. В. Мотовилов, Н. В. Лукашов. - 2-е изд. - Москва: Юрайт, 2026. - 384 с - 978-5-534-15534-1. - Текст: электронный // ИКО Юрайт: [сайт]. - URL: <https://urait.ru/bcode/583413> (дата обращения: 21.05.2026). - Режим доступа: по подписке

8.2. Профессиональные базы данных и ресурсы «Интернет», к которым обеспечивается доступ обучающихся

Профессиональные базы данных

1. <http://www.gov.ru/> - Профессиональная база данных «Информационные системы Министерства экономического развития Российской Федерации в сети Интернет» (Портал «Официальная Россия»)
2. <http://pravo.gov.ru/> - Государственная система правовой информации «Официальный интернет-портал правовой информации»
3. <https://minfin.gov.ru/> - Министерство финансов Российской Федерации (Минфин России)
4. <http://www.gks.ru/> - Профессиональная база данных «Официальная статистика» (Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики)

Ресурсы «Интернет»

Не используются.

8.3. Программное обеспечение и информационно-справочные системы, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

Перечень программного обеспечения

(обновление производится по мере появления новых версий программы)

1. Astra Linux Special Edition;
2. МойОфис Стандартный 2.;

Перечень информационно-справочных систем

(обновление выполняется еженедельно)

1. Справочно-правовая система "Консультант Плюс";
2. Справочно-правовая система "Гарант-Максимум";

8.4. Специальные помещения, лаборатории и лабораторное оборудование

Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран
Учебные аудитории для проведения практических занятий (занятий семинарского типа)	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СИ
Учебные аудитории для групповых и индивидуальных консультаций	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СИ
Учебные аудитории для текущего контроля и промежуточной аттестации	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СИ
Помещения для самостоятельной работы	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СИ
Помещения для хранения и профилактического обслуживания оборудования	Комплекты специализированной мебели для хранения