

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**федеральное государственное автономное
образовательное учреждение высшего образования
«Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет
им. Н.И. Лобачевского»**

Институт экономики и предпринимательства

УТВЕРЖДЕНО

решением президиума Ученого совета ННГУ

протокол № 1 от 16.01.2024 г.

Рабочая программа дисциплины

Soft-skills менеджера

Уровень высшего образования

Бакалавриат

Направление подготовки / специальность

38.03.02 - Менеджмент

Направленность образовательной программы

Менеджмент организации

Форма обучения

очная, очно-заочная

г. Нижний Новгород

2024 год начала подготовки

1. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.В.ДВ.04.01.04 Soft-skills менеджера относится к части, формируемой участниками образовательных отношений образовательной программы.

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями и индикаторами достижения компетенций)

Формируемые компетенции (код, содержание компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), в соответствии с индикатором достижения компетенции		Наименование оценочного средства	
	Индикатор достижения компетенции (код, содержание индикатора)	Результаты обучения по дисциплине	Для текущего контроля успеваемости	Для промежуточной аттестации
УК-3: Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1: Понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, эффективно взаимодействует с другими членами команды, участвуя в обмене информацией, знаниями, опытом, и презентации результатов работы. УК-3.2: Соблюдает этические нормы в межличностном профессиональном общении.	УК-3.1: Знать: нормативно-правовые акты по использованию стратегии сотрудничества; Уметь: эффективно взаимодействовать с другими членами команды; Владеть: приемами обмена информацией, знаниями, опытом, и презентации результатов работы. УК-3.2: Знать: основные виды этических норм. Уметь: разрабатывать проекты совершенствования корпоративной культуры. Владеть: процессом межличностного профессионального общения.	Деловая игра Доклад-презентация Задания	Зачёт: Тест Ситуационные задания
УК-6: Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК-6.1: Способен управлять своим временем, проявляет готовность к самоорганизации, планирует и реализует намеченные цели в профессиональной деятельности. УК-6.2: Демонстрирует интерес к учебе и готовность к продолжению образования и самообразованию, использует предоставляемые	УК-6.1: Знать: принципы и методы тайм-менеджмента; Уметь: разрабатывать проект самоорганизации; Владеть: инструментами планирования и реализации намеченных целей в профессиональной деятельности УК-6.2: Знать: инструменты	Деловая игра Доклад-презентация Задания	Зачёт: Ситуационные задания Тест

	<p>возможности для приобретения новых знаний и навыков.</p> <p>УК-6.3: Применяет знания о своих личностно-психологических ресурсах, о принципах образования в течение всей жизни для саморазвития, успешного выполнения профессиональной деятельности и карьерного роста.</p>	<p>самообразования и возможности soft-skills;</p> <p>Уметь: использовать предоставляемые возможности для приобретения новых знаний и навыков;</p> <p>Владеть: цифровыми методиками коммуникационных процессов.</p> <p>УК-6.3:</p> <p>Знать: свои личностно-психологические ресурсы;</p> <p>Уметь: успешно выполнять профессиональную деятельность;</p> <p>Владеть: механизмом и инструментами карьерного роста.</p>		
--	---	---	--	--

3. Структура и содержание дисциплины

3.1 Трудоемкость дисциплины

	очная	очно-заочная
Общая трудоемкость, з.е.	2	2
Часов по учебному плану	72	72
в том числе		
аудиторные занятия (контактная работа):		
- занятия лекционного типа	28	8
- занятия семинарского типа (практические занятия / лабораторные работы)	14	8
- КСР	1	1
самостоятельная работа	29	55
Промежуточная аттестация	0	0
	Зачёт	Зачёт

3.2. Содержание дисциплины

(структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и виды учебных занятий)

Наименование разделов и тем дисциплины	Всего (часы)	в том числе			Самостоятельная работа обучающегося, часы
		Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы из них			
		Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа	Всего	

					(практические занятия/лабораторные работы), часы					
	ОФО	ОЗФО	ОФО	ОЗФО	ОФО	ОЗФО	ОФО	ОЗФО	ОФО	ОЗФО
Тема 1. Место и роль Soft Skills в профессиональном развитии менеджера. Виды гибких навыков	8	8	4	1	1	1	5	2	3	6
Тема 2. Soft Skills при поиске работы и их ценность для HR.	7	8	2	1	2	1	4	2	3	6
Тема 3. Методы развития мягких навыков	7	9	2	1	2	1	4	2	3	7
Тема 4. Инструменты оценки soft skills	8	10	2	1	2	1	4	2	4	8
Тема 5. Навыки self-менеджмента	11	10	5	1	2	1	7	2	4	8
Тема 6. Коммуникативные навыки	11	9	5	1	2	1	7	2	4	7
Тема 7. Навыки эффективного мышления	9	8	4	1	1	1	5	2	4	6
Тема 8. Управленческие навыки	10	9	4	1	2	1	6	2	4	7
Тема 9. Оценки компетенций soft skills на этапе подбора персонала.	0	0	2	0	1	0	0	0	2	0
Тема 10. Развитие Soft skills в век цифровизации.	0	0	3	0	1	0	0	0	3	0
Тема 11. Командная работа и лидерство.	0	0	3	0	1	0	0	0	3	0
Аттестация	0	0								
КСР	1	1						1	1	
Итого	72	72	28	8	14	8	43	17	29	55

Содержание разделов и тем дисциплины

Тема 1. Место и роль Soft Skills в профессиональном развитии менеджера. Виды гибких навыков

Треугольник развития. Soft-skills и hard-skills. Группы мягких навыков: самоменеджмента, коммуникативные навыки, навыки эффективного мышления, управленческие навыки.

Тема 2. Soft skills при поиске работы и их ценность для HR

Значение мягких навыков при приеме менеджера на работу. Вопросы, направленные на оценку soft-skills соискателя при приеме на работу. Советы рекрутеров как отвечать на вопросы. Логические тесты, задания.

Тема 3. Методы развития Soft Skills

Общие правила развития soft-skills. Индивидуальный план развития. Методы развития soft-skills.

Тема 4. Инструменты оценки soft skills

Психологические тесты. Дрейфусовская модель приобретения навыков. Пятибалльная шкала оценки развитости навыков по поведенческим индикаторам. Личностные опросники и ситуационные тесты на гибкие навыки.

Тема 5. Навыки self-менеджмента

Управление собственным развитием. Эмоциональный интеллект. Стрессоустойчивость. Рефлексия.

Обучаемость, управление знаниями

Тема 6. Коммуникативные навыки

Навыки: умение слушать, убеждение и аргументация, умение вести спор и договариваться, ведение переговоров, проведение презентаций, самопрезентация, публичные выступления, нетворкинг, письменная коммуникация (деловое письмо), использование методов НЛП, командная работа, клиентоориентированность

Тема 7. Навыки эффективного мышления

Системное мышление. Креативное мышление. Структурное мышление. Логическое мышление.

Критическое мышление. Поиск и анализ информации. Проектное мышление. Экологическое мышление.

Тактическое и стратегическое мышление

Тема 8. Управленческие навыки

Управление исполнением. Планирование. Постановка задач сотрудникам. Мотивирование. Контроль реализации задач. Наставничество. Ситуационное руководство и лидерство. Ведение совещаний. Управление обратной связью. Управление проектами. Управление изменениями. Делегирование. Управление конфликтами. Решение управленческих проблем и принятие управленческих решений

4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Самостоятельная работа обучающихся включает в себя подготовку к контрольным вопросам и заданиям для текущего контроля и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины приведенным в п. 5.

Для обеспечения самостоятельной работы обучающихся используются:

- электронный курс "Soft-skills менеджера" (<https://e-learning.unn.ru/course/view.php?id=11392>).

5. Фонд оценочных средств для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

5.1 Типовые задания, необходимые для оценки результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости с указанием критериев их оценивания:

5.1.1 Типовые задания (оценочное средство - Деловая игра) для оценки сформированности компетенции УК-3:

1. Как часто мы слышим фразу «кадры решают все!»? А что мы за этой фразой «видим»?

Я, как работодатель, часто сталкиваюсь с ситуацией, когда при подборе специалиста на ту или иную должность, вынуждена верить, что называется «на слово». Уже давно «не работают» рекомендации, потому что все прекрасно знают, откуда они берутся. Но особенно критичны и дорогостоящи ошибки при подборе на такие должности, как: главный бухгалтер, аудитор, программист и другие. Все те должности, на которых недостаток образования и компетенций, может повлечь за собой финансовые потери на предприятии и даже «отбросить» ее в аутсайдеры рынка.

В то же время, перспектива заполучить в свои ряды сотрудников, которые самым оптимальным образом сочетают в себе знания, умения и навыки, те самые Soft skills или Hard skills — очень вдохновляет и дает возможность вывести компанию в лидеры отрасли! Какие навыки здесь лучше учитывать?

2. По мнению швейцарского психолога и философа Жана Пиаже, знание — это не просто копия реальности, а результат ее структурирования, осуществляемого человеком!

В зависимости от специальности и должности, сочетание этих самых знаний, умений и навыков (Hard skills и Soft skills) находятся в разных пропорциях и конфигурациях.

Интересно, что большинство соискателей не придают особого значения различию (или не знают о нем) между навыками и личными качествами. Скорей всего, они не догадываются, что именно это может быть решающим моментом в процессе доказательства своей ценности для работодателя еще на этапе отбора резюме. Что здесь является главным?

3. Рекрутер находится в активном поиске главного бухгалтера.

В современных экономических условиях, главный бухгалтер является незаменимым специалистом, от профессиональных знаний и компетенций которого зависят финансовая стабильность и даже деловая репутация предприятия.

Но на что, в первую очередь, нужно обращать внимание, отбирая резюме кандидатов на эту должность?

4. Даты уходов — важный пункт для специалиста. Например, если главный бухгалтер покинул компанию в январе, накануне годового отчета, то это очень серьезный сигнал для работодателя! Можно еще проанализировать стиль оформления резюме и представление биографического материала. И, полагаясь на интуицию, пригласить на собеседование.

Далее можно обратиться к Инструкции, которая раскрывает основные должностные обязанности, а также требования к квалификации, разработать опросник, с учетом специфики предприятия, и применить его на собеседовании. Но, поскольку рекрутер не специалист по бухучету, то ответы на вопросы будут нести формальный характер и могут повести по ложному пути. Что в этом случае можно использовать?

5. Когда кандидат выбран, его выводят на испытательный срок. Проходит некоторое время и в компанию приходит уведомление о штрафе от контролирующих органов за невыплаченные налоги и задержку отчетности. И тут выясняется, что главный бухгалтер даже не знал, что пять месяцев назад изменились сроки уплаты налогов и подачи отчетности, он продолжал работать “по старой памяти” и старых сроках. Покровы сорваны — выбранный кандидат оказался низкоквалифицированным специалистом с хорошо отточенными навыками самопрезентации. Как можно исправить ситуацию?

5.1.2 Типовые задания (оценочное средство - Деловая игра) для оценки сформированности компетенции УК-6:

6. Но, время потеряно, деньги потрачены, потребности в квалификации главного бухгалтера со стороны работодателя не удовлетворены и нужно продолжить поиски. Конечно, кроме профессионального образования и компетенций (hard skills) на должности главного бухгалтера, очень важны личные качества и социальные навыки (soft skills), например коммуникативные и управленческие навыки. Но для компании все же в приоритете остаются hard skills.

И здесь возникают вопросы:

- Как HR-менеджеру обезопасить себя еще на этапе отбора резюме?

- Как достичь максимального KPI при закрытии вакансии?

7. Есть ли в вашей компании кто-то, с кем, кажется, все хотят работать?

Без него не обходится ни один мозговой штурм, а руководители команды частенько с ним советуются. Также может создаться впечатление, что всем и каждому этот человек действительно очень нравится. Причина может заключаться в том, что ваш коллега — копия Джонни Деппа или же у него просто отточены так называемые soft skills.

Что же такое «soft-skills» и почему они так важны для вашей карьеры?

8. Способность хорошо ладить (читай: играть) с другими — это софт скилл, над которым вы бессознательно работали с первого дня в яслях или детском саду. Возможно, вы этого не замечали, когда боролись за кусочек лего или выясняли правила выдуманной игры, но на самом деле вы готовились к совместному времяпрепровождению на рабочем месте.

Независимо от того, являетесь ли вы исполнителем или руководителем, вам нужно уметь работать с другими людьми — на собраниях, участвуя в мозговых штурмах и над различными межфункциональными проектами внутри вашей компании. Позитивное и решительное отношение к работе с другими людьми необходимо для гармонии в команде, а это означает, что вы должны уметь проводить эффективные и инклюзивные встречи, быть открытыми для новых идей и уважительно относиться к другим. Какие навыки Вы будете здесь использовать?

9. На любом рабочем месте, независимо от роли, вы столкнетесь с препятствиями, разочарованиями и другими ситуациями, которые могут вас расстроить. Soft skill, который имеет решающее значение для вашей способности проявлять настойчивость, — это мышление роста или, так называемая, установка на личностный рост (growth mindset). Этот термин был придуман психологом Кэрол Двек для обозначения системы мышления, которая отражает рассмотрение ваших способностей, талантов и интеллекта как навыков, которые вы можете развивать и совершенствовать. Какие навыки надо совершенствовать постоянно?

10. Люди, которые верят, что их таланты можно развивать (упорным трудом, хорошими стратегиями и участием других), имеют установку на личностный рост. Они, как правило, достигают большего, чем люди с более фиксированным мышлением (те, кто считает свои таланты врожденными дарами). Кто-то с установкой на личностный рост может рассматривать невыполнение ежеквартального сбора, как возможность выявить свои сильные и слабые стороны для достижения цели. Однако человек с не установленным мышлением роста может сказать себе: «Я не умею вести видеоблог», и позволить этому негативному прогнозу — без какой-либо веры в возможность улучшения — также повлиять на успех. Но уже негативно.

Что нужно было сделать, чтобы этого не произошло?

11. Когда дело касается вашей роли в компании, открытость и способность получать отзывы о развитии критически важны для успеха на работе, особенно, если речь идет о новом рабочем месте.

Подумайте об этом: конструктивная обратная связь помогает вам выполнять работу наилучшим образом, но, если вы все воспринимаете в штыки или принимаете на свой счет, вы не сможете услышать обратную связь и адаптировать ее к своей текущей стратегии. Попробуйте понять, что человек, от которого вы получаете конструктивный отзыв, не ненавидит вас лично, а хочет, чтобы вы дали лучший результат, на который точно способны.

Если у вас совсем плохо обстоят дела с критикой, какую теорию можно использовать?

Критерии оценивания (оценочное средство - Деловая игра)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Компетенции (части компетенции), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «удовлетворительно»
не зачтено	Компетенции (части компетенции), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне «неудовлетворительно» или на уровне «плохо»

5.1.3 Типовые задания (оценочное средство - Доклад-презентация) для оценки сформированности компетенции УК-3:

1. Понятие навыка, компетенции, знания, умения
2. Понятие soft-skills.
3. Отличительные особенности soft-skills, hard-skills.
4. Типологии soft-skills.
5. Треугольник развития Worldskills.
6. Методы развития soft-skills.
7. Тренинг – базовые принципы.
8. Нетворкинг – правила и ограничения.
9. Организация наставничества.
10. Сущность концепции Soft Skills.
11. Место и роль Soft Skills в профессиональном развитии менеджера.
12. Основы технологии развития мягких навыков.
13. Виды гибких навыков.

5.1.4 Типовые задания (оценочное средство - Доклад-презентация) для оценки сформированности компетенции УК-6:

14. Методы развития Soft Skills.
15. Hard skills при поиске работы и их ценность для HR
16. Soft Skills для карьерного роста.
17. Инструменты оценки soft skills/
18. Оценки компетенций soft skills на этапе подбора персонала.
19. Развитие Soft skills в век цифровизации.
20. Командная работа и лидерство.
21. Межличностные навыки и способность работать в команде.
22. Способность управлять сотрудниками (лидерство) становится важным навыком.
23. Адаптивность к изменениям и к управлению несколькими задачами.
24. Навыки исследования с помощью Google или Яндекс и анализа ситуации.
25. Навыки управления проектами и выполнение проектов и задач.

Критерии оценивания (оценочное средство - Доклад-презентация)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Компетенции (части компетенции), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «удовлетворительно»
не зачтено	Компетенции (части компетенции), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне «неудовлетворительно» или на уровне «плохо»

5.1.5 Типовые задания (оценочное средство - Задания) для оценки сформированности компетенции УК-3:

1. На примере любой социально-экономической системы рассмотрите процессы системной интеграции и дифференциации развития навыков группы: личностная динамика. Современные подходы к развитию личности. Особенности развития чувства ответственности, стремление к достижениям, уверенность в себе, мотивации. Ценности. Что нас мотивирует и как мы расставляем приоритеты в жизни – как отличить навязанные ценности от своих собственных
2. Представьте социально-экономический объект в виде системы как совокупности развитие навыков группы: выносливости. Категория «выносливость» в профессиональной деятельности

сотрудника. Особенности развития устойчивости к критике, устойчивости к неудачам. Формирование позитивной эмоциональной установки, жизненной позиции.

Как оценить удовлетворенность работой.

3. Опишите внешнюю среду конкретного предприятия или организации любой сферы деятельности (промышленное предприятие, вуз, магазин, банк, школа и пр.) с выделением факторов прямого и косвенного воздействия на развитие навыков группы: область межличностных отношений. Роль межличностных коммуникаций в жизни и бизнесе. Общение и коммуникация. Роль и место эмоционального интеллекта в развитии межличностных коммуникаций. Развитие умений: договориться, решить конфликт, убедить и выслушать собеседника. Формирование навыков деловой коммуникации.

4. Проведите характеристику внешней среды (с точки зрения сложности, подвижности, неопределенности внешней среды) для анализируемого объекта. Проведите анализ поведения элементов системы при изменении факторов внутренней и внешней среды, при этом рассмотреть изменение не менее двух факторов внешней среды и не менее двух факторов внутренней среды организации, как «положительных», так и «отрицательных», исследовать их всестороннее влияние на использование мягких навыков. Определить состояние когда «отрицательный навык» становится положительным, и наоборот. При построении цепочек должны быть исследованы изменения всех элементов системы.

5.1.6 Типовые задания (оценочное средство - Задания) для оценки сформированности компетенции УК-6:

5. Приведите пример мягких навыков и покажите на них повышение эффективности принимаемых решений. Приведите условную схему развития навыков группы: стремление к успеху. Понятие «успешность» в профессиональной деятельности. Принципы развития стремления к успешности. Особенности развития системного мышления, способности решать комплексные задачи. Формирование навыков работы в условиях многозадачности.

6. Изучите ситуацию место и роль Soft Skills в профессиональном развитии персонала.

Профессиональное развитие навыков. Определение и диагностика необходимости развития навыков. Структура гибких навыков и их основные компоненты. Взаимосвязь понятий: компетенция, знания, умения и навыки.

7. Рассмотрите типологию гибких навыков института Макса Планка (Германия) и треугольник развития Worldskills. Что мешает развиваться персоналу. Проведите сравнительный анализ существующего и предлагаемого вариантов гибких навыков менеджера по следующим направлениям:

- виды гибких навыков;
- что такое soft skills и причем тут карьера;
- как человек учится и приобретает навык;
- общее количество мягких навыков менеджера для карьерного роста;
- профессиональное развитие навыков;
- структура гибких навыков и их основные компоненты;
 - взаимосвязь понятий: компетенция, знания, умения и навыки.

8. Дать развернутую характеристику концепции Soft Skills как феномена качеств менеджера, которые формируют представление о стиле управления организацией. Выделите основные признаки, характеризующие авторитарный (диктаторский) и демократический стили руководства. Показать, как стиль управления влияет на эффективность/неэффективность принятия решений.

Критерии оценивания (оценочное средство - Задания)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Компетенции (части компетенции), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «удовлетворительно»
не зачтено	Компетенции (части компетенции), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне «неудовлетворительно» или на уровне «плохо»

5.2. Описание шкал оценивания результатов обучения по дисциплине при промежуточной аттестации

Шкала оценивания сформированности компетенций

Уровень сформированности компетенций (индикатора достижения компетенций)	плохо	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	очень хорошо	отлично	превосходно
	не зачтено			зачтено			
<u>Знания</u>	Отсутствие знаний теоретического материала. Невозможность оценить полноту знаний вследствие отказа обучающегося от ответа	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько несущественных ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Ошибок нет.	Уровень знаний в объеме, превышающем программу подготовки.
<u>Умения</u>	Отсутствие минимальных умений. Невозможность оценить наличие умений вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки	Продемонстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объеме	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами.	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с отдельными и несущественными недочетами, выполнен	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме без недочетов

				недочетами		ы все задания в полном объеме	
<u>Навыки</u>	Отсутствие базовых навыков. Невозможность оценить наличие навыков вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторым и недочетами	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторым и недочетами	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач без ошибок и недочетов	Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов	Продемонстрирован творческий подход к решению нестандартных задач

Шкала оценивания при промежуточной аттестации

Оценка		Уровень подготовки
зачтено	превосходно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «превосходно», продемонстрированы знания, умения, владения по соответствующим компетенциям на уровне выше предусмотренного программой
	отлично	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично».
	очень хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «очень хорошо»
	хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо».
	удовлетворительно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «удовлетворительно», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «удовлетворительно»
не зачтено	неудовлетворительно	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно».
	плохо	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо»

5.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения на промежуточной аттестации с указанием критериев их оценивания:

5.3.1 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции УК-3

1. У пастуха было 17 овец. Но началась эпидемия, и девять из них тяжело заболели, а остальные умерли. Сколько овец у пастуха осталось?

17

9

8

16

2. Сколько будет, если 30 разделить на половину и добавить 10?

70

25

30

80

3. Пять человек встали под одним зонтом, но несмотря на это, ни одна капля дождя на них не попала. Как это возможно?

Дождя не было

Потому что их было не 5, а 6

Зонт был очень большой

4. Если в соревновании обойти второго, то каким окажешься ты?

Третьим

Последним

Первым

Вторым

5. Сможете решить?

$4 + 3(5 - 2) =$

22

12

13

21

Примеры тестовых заданий для УК -3.2:

1.Руководитель похвалил сразу несколько ваших последних идей. Кажется, это тот самый момент, чтобы попросить о повышении. Как сделать это правильно с точки зрения soft skills?

- 1.Скажу, что у меня сейчас непростое финансовое положение, босс должен помочь.
- 2.Как бы вскользь оброню, что недавно получил оффер от конкурентов
- 3.Расскажу, что мои компетенции за прошедший год сильно повысились: теперь я справляюсь с более сложными проектами.

2. Поздравляем с повышением! Единственный минус — на вас свалилось еще больше работы. Как будете разгребать эту кучу, чтобы не пропустить дедлайны?

- 1.Ну, значит, снова задержусь в офисе и возьму работу на выходные.
- 2.Оценю задачи: текучку отдам подчиненным, за более глобальные задачи примусь самостоятельно.
- 3.Раз работы прибавилось, нужны дополнительные рабочие руки. Пойду обсуждать с руководством расширение отдела.

3. Первая сложность на новой должности — слишком креативный подрядчик. Вы согласовали с ним четкое ТЗ по макету наружной рекламы, но результат оказался, мягко говоря, неожиданным. Что делать?

- 1.Пригрожу штрафами в договоре и потребую все переделать. Потраченное время — не моя проблема.
- 2.Найду новых дизайнеров. А эту работу принимать и оплачивать не буду.
- 3.Еще раз все объясню подрядчику, задам вопросы — проверить, все ли он понял. Обновлю правки и еще раз пройдемся по ним вместе.

4. В честь повышения коллеги устроили вам вечеринку. Но вместо душевных посиделок один из них начал жаловаться на свою работу. Это длится уже 20 минут, перебить его совершенно невозможно. Как спасти вечер?

- 1.Мягко напомню, что это все же мой праздник.
- 2.Предложу этому человеку на неделе встретиться и обсудить, чем мы можем быть полезны друг другу.
- 3.Отвлекусь на смартфон. Может, пока я проверяю рабочую почту, этот нытик закончит жаловаться.

5. К вам пришел новый заказчик: он из тех, которые «либо на 100% по-моему, либо никак». Вы смотрите на его предложения и как профессионал понимаете: они просто погубят проект. А все шишки потом полетят на вас. Как донесете свое мнение и идеи?

- 1.Еще раз спрошу, в чем заказчик видит цель проекта. Если обсудить ее, будет проще договариваться о дальнейших шагах.
 - 2.Нужен ювелирный подход: приму 70% правок, а 30% — самых вопиющих — опущу. Позже заказчик про них не вспомнит.
 - 3.Подключу к ситуации босса: он с этим заказчиком на короткой ноге, сможет разобраться.
- 5.3.2 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции УК-6**

Примеры тестовых заданий для УК -6.1:

1.Представь, что твой близкий человек сильно взволнован и переживает. Что лучше всего сделать в этой ситуации?

- A
Показать, что и у тебя полно проблем
- B
Предложить развеяться, сходить погулять
- C
Расспросить о его состоянии и причинах
- D
Не обращать внимания - все само пройдет
- E
Молча побыть рядом

2.Друг сильно обиделся на тебя - кто-то сказал ему, что это ты виноват в одной его проблеме. Хотя на самом деле ты пытался ему помочь! Как правильнее поступить в этой ситуации?

- A
Встретиться с ним и объяснить, как все было
- B
Найти этого “кого-то” и сказать ему, что так делать нельзя
- C
Написать ему сообщение с текстом “как дела?”
- D
Подождать, пока друг не принесет извинения в ответ
- E
Взять паузу и подождать, пока друг остынет

3.Представь, что ты работаешь школьным психологом. Девятиклассник начал испытывать трудности с учебой. Он никак не может освоить новые для себя знания. Что лучше порекомендовать делать в этой ситуации?

- A
Чередовать учебу и приятные для себя занятия, чтобы подкреплять неприятные и скучные дела радостью
- B
Постараться как следует разозлиться на свое неумение, чтобы получить энергию, необходимую для ударного труда
- C

Попробовать искать необычные факты по сложным предметам, чтобы помогать себе эмоцией удивления запоминать новое

D

Представить, как плохо может сложиться жизнь человека без образования, чтобы страх подгонял обучение

4.Две близкие подруги, Лиза и Света, договорились встретиться во дворе, чтобы пойти гулять.

Лиза пришла немного раньше назначенного времени и ждала Свету. Света же опоздала на 15 минут. К этому времени Лиза ждала уже полчаса и была сильно раздражена. Девушки пошли гулять, но Лиза разговаривала короткими предложениями и отвечала односложно. Как вы думаете, почему Лиза себя так вела?

A

Лиза сожалела, что пришла заранее

B

Лиза расстроилась, что Света так сильно опоздала

C

У Лизы просто было плохое настроение

D

Лизе было обидно, что она потратила время на ожидание

5.Размышляя о своей жизни, Кирилл чувствовал удовлетворение, потому что помогал многим людям. Кирилл задумывался, какое чувство двигало им, когда он решал оказывать помощь другим. Отметьте это чувство.

A

Удивление

B

Счастье

C

Сопричастность

D

Спокойствие

E

Самодовольство

Примеры тестовых заданий для УК -6.2:

1. Ваш босс только что назначил Вас ответственным за проект. Ваши действия?

1. Спрошу, можно ли мне скооперироваться с другими сотрудниками для работы.
2. Наброшаю примерный план действий и поделюсь с боссом и коллегами.
3. Спрошу босса, кто будет контролировать меня в процессе и возьмет на себя ответственность.

2. А теперь Вас просят организовать корпоратив отдела. С чего начнете?

1. С исследования! Попрошу коллег поделиться идеями и пожеланиями для ивента.
2. Гугл моё всё. Найду там план мероприятия и организую похожим образом.
3. А, разберусь потом. Всё равно все начнут подготовку за день до мероприятия.

3. Начальник упомянул большой проект, который хочет поручить кому-то из сотрудников. Вам кажется, что ты идеально подходишь для этого задания. Что сделаете дальше?

1. Подожду, когда босс меня попросит. Не зря ведь я лучший сотрудник прошлого месяца.
2. Сделаю небольшой намек начальнику. Надеюсь, он поймет.
3. На встрече тет-а-тет расскажу о том, что хотел бы принять участие в проекте и даже уже придумал идеи для реализации.

4. Вы работаете над проектом в кооперации с сотрудником из другого отдела. Но вот проблема: он безответственный и спихивает всю работу на Вас. Что будете делать?

1. Скажу боссу, чтобы поменял мне партнера по проекту. Решать с кем работать - не моя задача.
2. Скажу партнеру, что самостоятельно закончу проект.

Встречусь с партнером в неформальной обстановке и узнаю, какие у него возникают сложности. Может, на нем лежит слишком много другой работы.

Критерии оценивания (оценочное средство - Тест)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Уровень знаний в объеме, соответствующий программе подготовки.
не зачтено	Отсутствие знаний теоретического материала. Невозможность оценить полноту знаний вследствие отказа обучающегося от ответа

5.3.3 Типовые задания (оценочное средство - Ситуационные задания) для оценки сформированности компетенции УК-3

1. Один из сотрудников, который находится в Вашем подчинении, опоздал на важное совещание, где Вы должны были презентовать свой проект. Ваши предложения?

1. Уволить!
2. Отложить рассмотрение проекта до следующего раза.
3. Выступить самому и рассказать основные пункты проекта. Начальник за своих всегда горой.

2. Один из коллег ушел в отставку, не доделав важную часть работы. Начальник поручил тебе эту часть, но это выходит за рамки твоих знаний и навыков. Как поступишь?

1. Честно признаюсь, что не могу справиться с этим делом.
2. Сделаю, и пусть не очень хорошо. Раз назначили меня, значит были на то причины.
3. Проведу время вне работы, чтобы разобраться с задачей, попрошу помочь прошаренного друга и закончу!

3. Ты завален работой, приезжаешь пораньше и задерживаешься допоздна последние 2 недели. Твой босс только что положил на стол еще один проект. Твои действия?

1. Честно скажу боссу, что не смогу закончить. И так много работы.
2. Возьмусь за дело, пусть и рискуя оказаться на грани профвыгорания.
3. Соберу команду из коллег, объясню важность проекта для общего дела, обрисую план действий и закончим все в срок.

4.. Сколько ног у двух гусей и двух собак?

12

16

14

10

5.3.4 Типовые задания (оценочное средство - Ситуационные задания) для оценки сформированности компетенции УК-6

Задание 4. Наставничество и менторинг

Традиционная система образования жесткая и неповоротливая. В ней есть разрыв между компетенциями, которые мы получаем в университете и тем, что требуется на реальной работе. Чтобы быстрее вырасти профессионально и адаптироваться к требованиям рынка нужен наставник или ментор.

Наставник поможет составить план обучения и следить за результатами. С ним работают регулярно, чтобы видеть прогресс и корректировать свое обучение. Если сами станете наставником, сможете делиться умениями и знаниями с другими людьми, которым нужна эта компетенция. Адаптировать команду к задаче, проекту или рабочему месту.

Как развить?

Задание 5. Ненасильственное общение

Ненасильственное общение (ННО) — метод четко, понятно и точно доносить до собеседника информацию и добиваться своего. В ненасильственном общении вы сообщаете собеседнику наблюдение, подкрепляется его фактом, говорите о своей потребности и формулируете просьбу. Так вы не причините людям вреда, удовлетворите свои потребности, определите насильственную коммуникацию в свой адрес и вовремя ее остановите. Навык помогает договариваться в коллективных совещаниях, личном общении с коллегами и близкими.

Как развить?

Задание 6. Принятие решений

Принятие решений — способность осознанно выбирать лучшее решение из возможных вариантов. Этот навык помогает быстро и с максимальной пользой достигать своих целей. Например, если вам предложили две интересные вакансии, но вы не знаете, какую выбрать — можете упустить обе.

Как развить?

Критерии оценивания (оценочное средство - Ситуационные задания)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Уровень знаний в объеме, соответствующий программе подготовки.
не зачтено	Отсутствие знаний теоретического материала. Невозможность оценить полноту знаний вследствие отказа обучающегося от ответа

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

Основная литература:

1. Позина М.Б. Психология в предпринимательской деятельности: Надпрофессиональные компетенции, или Soft skills для предпринимателей : учебно-методическое пособие / Позина М.Б. - Москва : Синергия, 2021. - 144 с. - ISBN 978-5-4257-0510-5., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=774340&idb=0>.
2. Технологии развития soft skills: практикум для педагога / Бережная О. В., Коблева А. Л., Бережная О. В., Коблева А. Л. - Ставрополь : СГПИ, 2022. - 69 с. - Книга из коллекции СГПИ - Психология. Педагогика. - ISBN 978-5-907642-21-8., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=861038&idb=0>.
3. Исаченко Игорь Иванович. Основы самоменеджмента : Учебник / Московский государственный университет печати им. Ивана Федорова. - 1. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2023. - 312 с. - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-16-005304-2. - ISBN 978-5-16-104777-4., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=835431&idb=0>.

Дополнительная литература:

1. Бобина Н. В. Самоменеджмент : учеб. пособие / Бобина Н. В., Каменская Л. А., Столярова И. Ю. - Сочи : СГУ, 2020. - 184 с. - Библиогр.: доступна в карточке книги, на сайте ЭБС Лань. - Книга из коллекции СГУ - Экономика и менеджмент., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=755404&idb=0>.
2. Тайм-менеджмент. Развитие навыков эффективного управления временем / Медведева В.Р. - Москва : КНИТУ, 2017., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=660847&idb=0>.

Программное обеспечение и Интернет-ресурсы (в соответствии с содержанием дисциплины):

1. Менеджмент в России и за рубежом - <http://www.mevriz.ru>
2. Экономический портал - <http://institutiones.com>
3. Портал «Корпоративный менеджмент»: электронная библиотека, конференции, форум, рассылка и другое.- <http://www.cfin.ru>
4. Административно-управленческий портал: электронная библиотека, форумы, деловая игра и другое - <http://www.aup.ru>
5. Технологии корпоративного управления: электронная библиотека, форум, рассылка и другое. -

<http://www.iteam.ru>

6. Современные профессиональные базы данных, информационные справочные и поисковые системы: «Консультант-Плюс», «Гарант»
7. Образовательный портал по экономике, социологии и менеджменту
-<http://www.ecsocman.edu.ru>;
8. Портал по менеджменту - <http://infomanagement.ru/>;

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Учебные аудитории для проведения учебных занятий, предусмотренных образовательной программой, оснащены мультимедийным оборудованием (проектор, экран), техническими средствами обучения, компьютерами.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду.

Программа составлена в соответствии с требованиями ОС ННГУ по направлению подготовки 38.03.02 - Менеджмент.

Автор(ы): Федорова Галина Валентиновна, кандидат экономических наук, доцент.

Заведующий кафедрой: Яшин Сергей Николаевич, доктор экономических наук.

Программа одобрена на заседании методической комиссии от 12.12.2023, протокол № 6.