

**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 им. Н.И. Лобачевского  
(протокол от 14 декабря 2021 г. №4)

**Рабочая программа дисциплины**  
**ВВЕДЕНИЕ В ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ**

Уровень высшего образования  
**БАКАЛАВРИАТ**

Направление подготовки  
**38.03.02 МЕНЕДЖМЕНТ**

Направленность образовательной программы  
**МЕНЕДЖМЕНТ ОРГАНИЗАЦИИ**

Форма обучения  
*(очная / очно-заочная)*

Нижегород

2022 год

## 1. Место и цели дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.В.17 «Введение в профессиональную деятельность» относится к части ООП направления подготовки 38.03.02 Менеджмент, формируемой участниками образовательных отношений.

№ варианта	Место дисциплины в учебном плане образовательной программы	Стандартный текст для автоматического заполнения в конструкторе РПД
2	Блок 1. Дисциплины (модули) Часть, формируемая участниками образовательных отношений	Дисциплина Б1.В.17 «Введение в профессиональную деятельность» относится к части ООП направления подготовки 38.03.02 «Менеджмент», формируемой участниками образовательных отношений.

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

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**	
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.	<i>Знать</i> Методы и приемы самоорганизации и дисциплины в получении и систематизации знаний. <i>Уметь</i> Развивать свой общекультурный и профессиональный уровень самостоятельно. <i>Владеть</i> Навыками работы с литературой и другими информационными источниками.	Контрольные вопросы Тестовое задание
	УК-6.2. Демонстрирует интерес к учебе и готовность к продолжению образования и самообразованию, использует предоставляемые возможности для приобретения новых знаний и навыков.	<i>Знать</i> Методику самообразования. <i>Уметь</i> Самостоятельно приобретать и использовать новые знания и умения. <i>Владеть</i> Навыками самоорганизации и самообразования.	Контрольные вопросы Тестовое задание
	УК-6.3. Применяет знания о своих личностно-психологических ресурсах, о принципах образования в течение всей жизни для саморазвития, успешного выполнения профессиональной деятельности и	<i>Знать</i> Методы и приемы для саморазвития в течение всей жизни успешного выполнения профессиональной деятельности и карьерного роста. <i>Уметь</i> Применять знания о своих личностно-психологических ресурсах, о принципах образования в течение всей жизни для саморазвития, успешного выполнения профессиональной деятельности и карьерного роста. <i>Владеть</i> Навыками саморазвития на основе знаний о своих личностно-психологических ресурсах, о	Контрольные вопросы Тестовое задание

	карьерного роста.	принципах образования с целью успешного выполнения профессиональной деятельности и карьерного роста.	
ПК-3 Способен к принятию организационно-управленческих решений и оценке их последствий в ходе организации, координации и контроля бизнес-процессов по структурным подразделениям, продуктам, проектам	ПК-3.1. Знает основные модели, методики, принципы разработки и принятия организационно-управленческих решений.	<i>Знать</i> Основные модели, методики, принципы разработки и принятия организационно-управленческих решений. <i>Уметь</i> Выбирать и применять модели, методики, принципы разработки и принятия решений в управлении деятельностью организации. <i>Владеть</i> Навыками проектирования и обеспечения принятия решения в управлении деятельностью организаций	Контрольные вопросы Тестовое задание
	ПК-3.2 Разрабатывает организационно-управленческие решения и оценивает их последствия в ходе организации, координации и контроля бизнес-процессов по структурным подразделениям, продуктам, проектам.	<i>Знать</i> Механизм разработки организационно-управленческих решений и оценки их последствий в ходе организации, координации и контроля бизнес-процессов по структурным подразделениям, продуктам, проектам. <i>Уметь</i> Разрабатывать альтернативные управленческие решения, оценивать и выбирать наиболее оптимальное с точки зрения оценки последствий в ходе организации, координации и контроля бизнес-процессов по структурным подразделениям, продуктам, проектам. <i>Владеть</i> Навыками разработки организационно-управленческих решений и оценки результатов реализации выбранного управленческого решения.	Контрольные вопросы Тестовое задание
	ПК-3.3 Выбирает и применяет методы и средства разработки и принятия коллективных и индивидуальных организационно-управленческих решений.	<i>Знать</i> Методы разработки и принятия решений в управлении деятельностью организаций и правила их применения <i>Уметь</i> Выбирать и применять методы и средства разработки и принятия коллективных и индивидуальных управленческих решений <i>Владеть</i> Навыками выбора и применения методов и средств разработки и принятия коллективных и индивидуальных организационно-управленческих решений.	Контрольные вопросы Тестовое задание

### 3. Структура и содержание дисциплины

#### 3.1 Трудоемкость дисциплины

	очная форма обучения	очно-заочная форма обучения	заочная форма обучения
<b>Общая трудоемкость</b>	<b>3 ЗЕТ</b>	<b>3 ЗЕТ</b>	<b>___ ЗЕТ</b>
<b>Часов по учебному плану</b>	<b>108</b>	<b>108</b>	
<b>в том числе</b>			
<b>аудиторные занятия (контактная работа):</b>			
- занятия лекционного типа	16	16	
- занятия семинарского типа	16	8	
( практические занятия /			

лабораторные работы)			
самостоятельная работа	75	83	
КСР	1	1	
Промежуточная аттестация – экзамен/зачет	зачет	зачет	

### 3.2. Содержание дисциплины

Наименование и краткое содержание разделов и тем дисциплины, форма промежуточной аттестации по дисциплине	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			Занятия лабораторного типа			Всего					
	Очная	Очно-заочная	Заочная	Очная	Очно-заочная	Заочная	Очная	Очно-заочная	Заочная	Очная	Очно-заочная	Заочная	Очная	Очно-заочная	Заочная			
Тема 1. Понятие профессии «Менеджер»	13	13		2	2		2	1					4	3		9	10	
Тема 2. Самостоятельная учебная работа и формирование жизненной позиции студента	13	13		2	2		2	1					4	3		9	10	
Тема 3. Определение целей индивидуальной и профессиональной деятельности	14	14		2	2		2	1					4	3		10	11	
Тема 4. Определение профессиональных склонностей индивида	14	14		2	2		2	1					4	3		10	11	
Тема 5. Технология профессионального успеха менеджера	13	13		2	2		2	1					4	3		9	10	
Тема 6. Основы рациональной самоорганизации труда	14	14		2	2		2	1					4	3		10	11	
Тема 7. Этика служебных отношений в организации	13	13		2	2		2	1					4	3		9	10	
Тема 8. Практическая реализация навыков и умений студента	13	13		2	2		2	1					4	3		9	10	
В т.ч. текущий контроль	1	1					1	1					1	1				
Промежуточная аттестация - зачет																		
Итого	108	108		16	16		17	9					33	25		75	83	

Практические занятия (семинарские занятия /лабораторные работы) организуются, в том числе в форме практической подготовки, которая предусматривает участие обучающихся в выполнении отдельных элементов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

Практическая подготовка предусматривает: решение прикладной задачи, деловая игра, тренинги по профилю профессиональной деятельности и направленности образовательной программы.

На проведение практических занятий (семинарских занятий /лабораторных работ) в форме практической подготовки отводится 8 часов (не менее 10% времени и не более часов, отведенных на практические занятия по дисциплине).

### **ПРИМЕР ПРИКЛАДНОЙ ЗАДАЧИ ДЛЯ ФОРМИРОВАНИЯ ПРАКТИЧЕСКИХ НАВЫКОВ**

Дается несколько вариантов действий преподавателя, рассказывающего, например, о предстоящей конференции.

Затем разъясняется задание, его актуальность таким образом, чтобы студент понял, что это выступление — шанс, подаренный судьбой. Студент может выбрать тему, интересную именно ему.

**ЗАДАНИЕ** Нужно определить, какой метод руководства применяется в каждом из вариантов. Какой вариант более предпочтительный и почему?

Практическая подготовка направлена на формирование и развитие:

- практических навыков в соответствии с профилем ОП:

<b>Тип задач профессиональной деятельности</b>	<b>Задачи профессиональной деятельности</b>	<b>Компетенция</b>	<b>Формируемые практические навыки</b>
самоорганизация и саморазвитие (в том числе здоровье-сбережение)	Оценка способности к самоорганизации и саморазвитии	УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	<b>1.</b> Развивает способность управлять своим временем, проявляет готовность к самоорганизации, планировать и реализовывать намеченные цели в профессиональной деятельности <b>2.</b> Формирует навыки саморазвития на основе знаний о своих личностно-психологических ресурсах, о принципах образования с целью успешного выполнения профессиональной деятельности и карьерного роста
организационно-управленческий	Оценка эффективности результатов управленческих решений в разрезах организационной структуры,	ПК-3 Способен к принятию организационно-управленческих решений и оценке их последствий в ходе организации,	<b>1.</b> Принятие управленческого решения с целью эффективной реализации намеченных целей в

	выпускаемой продукции и выполняемых проектов.	координации и контроля бизнес-процессов по структурным подразделениям, продуктам, проектам	профессиональной деятельности <b>2. Определение эффективности организационно-управленческих решений</b>
--	---	--	--

Текущий контроль успеваемости реализуется в рамках занятий семинарского типа, групповых или индивидуальных консультаций.

#### Критерии оценки

Критерии оценок			
отлично	хорошо	удовл.	неудовл.
Практические навыки сформированы в полном объеме	Практические навыки сформированы в полном объеме, но с некоторыми недочетами.	Практические навыки сформированы не в полном объеме, и с негрубыми ошибками.	Практические навыки не сформированы. Имели место грубые ошибки.

#### 4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

№ п/п	Раздел Дисциплины	Характер самостоятельной работы
1	Понятие профессии «Менеджер»	Анализ бизнес-кейсов
2	Самостоятельная учебная работа и формирование жизненной позиции студента	Проектно-ориентированная «деловая игра»: планирование графика обучения студента
3	Определение целей индивидуальной и профессиональной деятельности	Анализ бизнес-кейсов
4	Определение профессиональных склонностей индивида	Прохождение теста «Определение профессиональных склонностей»
5	Технология профессионального успеха менеджера	Анализ бизнес-кейсов
6	Основы рациональной самоорганизации труда	Анализ бизнес-кейсов
7	Этика служебных отношений в организации	Эссе на тему «Этика служебных отношений в организации, ее роль в менеджменте»
8	Практическая реализация навыков и умений студента	Проектно-ориентированная «деловая игра»: тайм-менеджмент

Для выполнения заданий студент руководствуется лекционным материалом по соответствующей теме. Контроль за выполнением заданий осуществляется путем проверки, индивидуального и группового консультирования на практических занятиях.

Контрольные вопросы и задания для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины приведены в п. 5.2.

#### 5. Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине

### 5.1. Описание шкал оценивания результатов обучения по дисциплине

Уровень сформированности компетенций (индикатора достижения компетенций)	Шкала оценивания сформированности 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, без ошибок.	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.	Продemonстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объеме.	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами.	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи . Выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами.	Продemonстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными несущественным недочетами, выполнены все задания в полном объеме.	Продemonстрированы все основные умения, решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме без недочетов
<u>Навыки</u>	Отсутствие владения материалом. 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 некоторыми недочетами	Продemonстрированы базовые навыки  при решении стандартных задач с некоторыми недочетами	Продemonстрированы базовые навыки  при решении стандартных задач без ошибок и недочетов.	Продemonстрированы навыки  при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов.	Продemonстрирован творческий подход к решению нестандартных задач

### Шкала оценки при промежуточной аттестации

Оценка		Уровень подготовки
	<b>превосходно</b>	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
<b>зачтено</b>	<b>отлично</b>	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «отлично»
	<b>очень хорошо</b>	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «очень хорошо», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «очень хорошо»
	<b>хорошо</b>	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «хорошо»
	<b>удовлетворительно</b>	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»
<b>не зачтено</b>	<b>неудовлетворительно</b>	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно», ни одна из компетенций не сформирована на уровне «плохо»
	<b>плохо</b>	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо»

## 5.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения

### 5.2.1 Контрольные вопросы

Вопросы	Код компетенции (согласно РПД)
1. Определение понятия «профессия», ее составляющие в современном обществе.	УК-6
2. Определение понятий «субъект труда», «объект труда».	УК-6
3. Власть и ее основные формы.	УК-6
4. Характеристика типов профессии управленца.	УК-6, ПК-3
5. Отличие специальности от специализации.	УК-6
6. Признаки выделения специализаций в менеджменте.	УК-6
7. Определение понятия «обучение».	УК-6, ПК-3
8. Определение понятия «самостоятельная работа».	УК-6
9. Характеристика основных видов самостоятельной работы студента.	УК-6, ПК-3
10. Классификация трудностей при осуществлении самостоятельной работы.	УК-6, ПК-3
11. Рекомендации по преодолению трудностей при самостоятельной работе.	УК-6, ПК-3
12. Характеристика этапов динамики умственной работоспособности человека.	УК-6, ПК-3
13. Определение миссии организации.	УК-6, ПК-3



14. Цели организации.	УК-6, ПК-3
15. Основные этапы постановки жизненных целей.	УК-6, ПК-3
16. Требования к формулированию жизненных целей.	УК-6, ПК-3
17. Инвентаризацией целей.	УК-6, ПК-3
18. Жизненный план.	УК-6, ПК-3
19. Отличие понятий «убеждение», «мировоззрение», «идейность».	УК-6
20. Определение понятия «карьера».	УК-6
21. Характеристика основных видов карьеры.	УК-6
22. Индивидуальный план развития карьеры	УК-6, ПК-3
23. Характеристика основных этапов отбора персонала.	УК-6, ПК-3
24. Программа поддержки на этапе включения работников в трудовую деятельность.	УК-6, ПК-3
25. Профессиональная самореализация.	УК-6, ПК-3
26. Атрибуты востребованности профессии.	УК-6, ПК-3
27. Роль имиджа в профессиональной деятельности.	УК-6, ПК-3
28. Характеристика основных типов собеседования с работодателем.	УК-6, ПК-3
29. Этапы подготовки к собеседованию.	УК-6, ПК-3
30. Рекомендации, которым необходимо следовать при получении работы.	УК-6, ПК-3
31. Основные аспекты трудовой адаптации.	УК-6, ПК-3
32. Рациональная самоорганизация труда.	УК-6
33. Методы учета рабочего времени	УК-6
34. Решение и методы их принятия.	ПК-3
35. Оптимальные и рациональные решения.	ПК-3
36. Сущность методов индукции и дедукции.	ПК-3
37. Основные задачи и направления научной организации труда.	ПК-3
38. Особенности автоматизированных рабочих мест.	ПК-3
39. Индивидуальные характеристики, обуславливающие поведение человека.	УК-6, ПК-3
40. Препятствия и барьеры, возникающие в процессе коммуникаций.	ПК-3
41. Групповые нормы поведения.	ПК-3
42. Основные типы формальных групп.	ПК-3
43. Правила этики служебных отношений.	ПК-3
44. Ошибочные реакции на критику.	ПК-3
45. Приемы воздействия в беседе.	ПК-3
46. Основные принципы ведения деловых переговоров.	ПК-3
47. Правила проведения собраний.	ПК-3
48. Общие управленческие требования к качествам менеджера.	ПК-3
49. Принципы составления персонального резюме.	УК-6, ПК-3
50. Правила построения дерева целей.	ПК-3

### 5.2.2. Типовые тестовые задания для оценки сформированности компетенции УК-6

1. От чего зависит успех человека в работе?
  - а) от того, насколько человек удачлив

- b) насколько он готов к профессиональной деятельности
  - c) от высокопоставленных родственников
  - d) насколько правильно человек выбрал профессию
2. К какому виду профессиональной деятельности относятся профессии, связанные с механическими системами, материалами и видами энергии?
- a) человек-природа
  - b) человек-человек
  - c) человек-техника
  - d) человек-знаковые системы
3. Что является предметом труда для вида ЧЕЛОВЕК-ЗНАКОВЫЕ СИСТЕМЫ?
- a) цифры
  - b) деньги
  - c) языки
  - d) знаки
  - e) недвижимость
4. Качество личности, которое позволяет человеку выполнять именно эту деятельность
- a) педантичность
  - b) готовность к профессиональной деятельности
  - c) авторитарный характер
  - d) дисциплинированность
  - e) проявление инициативы
  - f) самоотверженность в профессиональной деятельности
  - g) уверенность в себе, как в профессионале
5. Активное достижение человеком успехов в профессиональной деятельности - это:
- a) карьера
  - b) планирование
  - c) мастерство
6. Это слово означает склонность и внутреннее влечение к какому-нибудь делу или профессии, обоснованные наличием необходимых для дела способностями:
- a) самореализация
  - b) призвание
  - c) предназначение
7. Вид трудовой деятельности личности, требующий определенного образования, подготовки и навыков, опыта:
- a) специальность
  - b) профессия
  - c) работа
8. Предполагаемый результат, обеспечивающий развитие личности и ее жизнедеятельности:
- a) мечта профессиональной деятельности
  - b) цель профессиональной деятельности
  - c) итог профессиональной деятельности

### **5.2.3. Типовые тестовые задания для оценки сформированности компетенции ПК-3**

1. Что является целью разработки бизнес-плана?
  - a) получать инвестиции
  - b) спланировать производственную деятельность
  - c) опережать конкурентов
  - d) занять место на рынке товаров и услуг
2. Деятельность человека по своей профессии и специальности в определенной сфере и отрасли производства:
  - a) профессиональный навык
  - b) профессиональное достижение
  - c) профессиональная деятельность
3. Ситуация, в которой любой желающий что-либо купить или продать может выбирать между различными поставщиками или покупателями:
  - a) борьба
  - b) соперничество
  - c) конкуренция
4. Это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты:
  - a) зарплата
  - b) доход
  - c) дефицит
5. Одна из особенностей, присущая профессиональной деятельности:
  - a) количество отдыха
  - b) замкнутость
  - в) окружение
6. От чего зависят нормы труда?
  - a) уровня технологий
  - b) от дисциплины
  - c) уровня техники
  - d) от добросовестности работника
  - e) организацией производства
  - f) организацией труда
  - g) от минимальной оплаты труда
7. Где прописаны типовые нормы труда?
  - a) в уставе предприятия
  - b) в уголовном кодексе
  - c) в трудовом кодексе
  - d) в профсоюзном договоре
  - e) в кодексе чести
  - f) в договоре работника с работодателем

#### **5.2.4. Типовые задания/задачи для оценки сформированности компетенции УК-6**

##### **Задание 1.**

1. Выработайте свои собственные побуждения к учебе.
2. Составьте свои рабочие планы на семестр.
3. Определите источники, которые помогут вам в работе.

### **Задание 2.**

1. Смоделируйте ситуацию, при которой человек обладает чем-то одним: либо влиянием, либо авторитетом, либо лидирует, но не имеет ни одного из двух оставшихся качеств. Какая из ситуаций наиболее типична?
2. Какие из современных лидеров вам больше всего нравятся? Проанализируйте их поведение. Какие черты вы бы хотели перенять у этих лидеров? Поможет ли это вам в формировании поведения современного менеджера? почему?
3. Каким должно быть поведение современного лидера? Зависит ли это от целей организации? почему? Зависит ли поведение лидера от характера специализации этой фирмы? Приведите примеры.
4. Предположим, вас назначили руководителем (формальным лидером) группы, отличающейся слабой сплоченностью. Что вы станете делать в этой ситуации?

### **Задание 3.**

Подготовьте доклады об истории успеха известных менеджеров. Можно использовать следующую схему:

- ✓ краткая биография (где родился, вырос, учился);
- ✓ как пришел в бизнес;
- ✓ какие качества помогли добиться ему выдающихся результатов;
- ✓ какой вклад внес в развитие предприятия;
- ✓ какими принципами менеджмента руководствуется в жизни.

### **Задание 4.**

Опишите две жизненные ситуации из вашей личной жизни, когда вы, используя невербальные коммуникации (одежда, поза, жесты, лицо, зрачки, поведение) стали при разрешении ситуации:

победителем \_\_\_\_\_

неудачником \_\_\_\_\_

### **Задание 5.**

1. Разработайте индивидуальный жизненный план.
2. Разработайте форму записей дел на день, неделю, месяц, год.
3. Подготовьте и предложите на обсуждение рекомендации по вопросам:
  - ✓ в как правильно формулировать личные цели;
  - ✓ как правильно формулировать профессиональные цели;
  - ✓ как избежать конфликта целей.
4. Составьте контрольный лист применительно к цели, которую вы имеете на данный момент.
5. Разработайте методы контроля за реализацией своих жизненных целей.

### **Задание 6.**

1. В соответствии с изученным материалом главы «Как получить работу» проделайте анализ основных методов поиска рабочего места.
2. Используя специальные издания, проанализируйте рынок рабочей силы вашего города.
3. Составьте свое мини-резюме.

### **Задание 7.**

На основании изученного материала подготовьте и предложите на обсуждение рекомендации:

- ✓ каковы первые этапы адаптации в коллективе;
- ✓ как освоить новую работу (должность);
- ✓ как работать в новом коллективе без конфликтов.

### 5.2.5. Типовые задания/задачи для оценки сформированности компетенции ПК-3

#### Задание 1.

Ситуационная задача.

Даны три варианта действий преподавателя, рассказывающего о предстоящей конференции.

1. *Господа, через две недели состоится конференция, на которой каждый из вас должен выступить с докладом. Выступление должно занять не более 5 минут. В конце этой недели вы должны предоставить мне готовые доклады, чтобы я с ними заранее познакомился. Темы докладов я вам сейчас продиктую.*

Здесь сначала дается распоряжение, затем подробно разъясняется задача студентов и как ее выполнять. Отмечается обязательность выполнения. Кроме того, будет осуществляться контроль.

2. *Уважаемые студенты, через две недели состоится конференция. Кто желает, может подготовить доклад, примерно на 5 минут. Все выступившие получат освобождение от зачета. Темы можно согласовать со мной. Желательно, чтобы доклад был готов к концу этой недели.*

В этом случае преподаватель разъясняет, что нужно сделать тем, кто будет участвовать в конференции. Студентам предоставляется право самим выбрать темы. А все выступившие получают в дальнейшем преимущества.

3. *Ребята, я думаю, вы в курсе, что через две недели проводится конференция. Каждый из вас может показать свои способности. На ней будут присутствовать представители разных фирм — это ваши потенциальные работодатели. Заинтересуйте их своим выступлением, покажите, что именно вы им нужны. Я думаю, это поможет вам в дальнейшей карьере. Темы докладов вы можете выбрать сами. Если есть вопросы, я готов их выслушать.*

В данном случае разъясняется задание, его актуальность таким образом, чтобы студент понял, что это выступление — шанс, подаренный судьбой. Студент может выбрать тему, интересную именно ему.

Определите, какой метод руководства применяется в каждом из вариантов. Какой вариант вы считаете предпочтительным и почему?

#### Задание 2.

Ситуационная задача.

В фирме по производству мебели объявляется конкурсный набор следующих специалистов: бухгалтера.

Вы решили принять участие в конкурсе. В своем выступлении должны:

- указать мотивы, побудившие вас принять участие в конкурсе,
- показать свою профессиональную компетентность;
- рассказать о том, что нового и полезного вы можете принести фирме.

#### Задание 3.

Ситуационная задача.

В фирме по производству мебели объявляется конкурсный набор следующих специалистов: менеджера.

Вы решили принять участие в конкурсе. В своем выступлении должны:

- указать мотивы, побудившие вас принять участие в конкурсе,
- показать свою профессиональную компетентность;
- рассказать о том, что нового и полезного вы можете принести фирме.

#### **Задание 4.**

Ситуационная задача.

В фирме по производству мебели объявляется конкурсный набор следующих специалистов: маркетолога.

Вы решили принять участие в конкурсе. В своем выступлении должны:

- указать мотивы, побудившие вас принять участие в конкурсе,
- показать свою профессиональную компетентность;
- рассказать о том, что нового и полезного вы можете принести фирме.

#### **Задание 5.**

Проведите классификацию приведенных ниже управленческих решений:

1. Провести маркетинговое исследование рынка сотовой связи в городе Н и определить возможный объем продаж и оптимальный уровень тарифов в рабочие и выходные дни.
2. Замерить отклонения по содержанию вредных веществ в воздухе в цехе №2, согласовать их с СЭС и передать электрикам, регулирующим вентиляцию.
3. Один из крупнейших банков Швеции – «Хандельсбанк» - на определенном этапе выхода из кризиса передал своим отделениям в разных районах страны право определять условия конкретных кредитов, распределив все акции банка между высшими и средними менеджерами.
4. Установить скидки с цен на реализуемые ткани в размере 2% розничной цены при разовой закупке свыше 1000 м и 5% - при неоднократной покупке в течение года или разовой свыше 10000 м.
5. В конце XIX в. президент компании «Мицубиси» Исейя Ивакаси предоставил подразделениям компании автономию. С этого момента каждое «отраслевое» подразделение имеет свой менеджмент и финансовую отчетность, а объединяет их общий бренд

#### **Задание 6.**

Как известно, существует 4 уровня принятия УР: рутинный, селективный, адаптационный, инновационный. Проанализируйте нижеприведенные ситуации и в каждом случае определите, на каком уровне было принято УР.

1. В 40-ых годах 20 века два брата Мак и Дик Мак Дональд открыли небольшой ресторанчик стандартного типа в городе Сан Бернардино (штат Калифорния). Ресторан приносил братьям стабильный доход около 200 тысяч долларов в год, чего им было вполне достаточно. Однако вскоре ситуация начала изменяться в худшую сторону: таких ресторанов было достаточно много, и доход братьев начал снижаться. Чтобы удержаться на плаву, нужно было вносить изменения, и братья решили полностью поменять облик ресторана. Новый ресторан братьев Макдональд открылся в декабре 1948 года. Они ввели систему самообслуживания, уменьшили ассортимент предлагаемых блюд, переделали кухню под массовое обслуживание. Это позволило снизить цены на гамбургеры с 30 центов до 15. Такого в Калифорнии еще не было: вместо того, чтобы,

когда посетители пришли в ресторан, официант проводил их до столика и принял заказ, посетители делали и получали заказ у металлической стойки, а далее сами искали свободный столик. Кухня работала по принципу конвейера, а в меню было только 10 наименований: гамбургер, чизбургер, три вида безалкогольных напитков, молоко, кофе, пирожки, чипсы и картофель фри. Цены были приемлемые, и народ сюда потянулся. Вскоре доход братьев превысил 350 тысяч долларов в год. О них начали говорить по всей Калифорнии. Так началась история компании Макдоналдс.

2. В 2007 году отдел обучения персонала компании «Интегра» получает указание от руководства провести очередной ежегодный семинар по вопросам информационного обеспечения на предприятии.

3. Начальник отдела закупок принял решение продолжить сотрудничество с постоянной группой поставщиков.

4. По результатам маркетинговых исследований нижегородского рынка магазин «Техника в доме» решает открыть дополнительную точку продаж на другом конце города со стандартным ассортиментом продукции. Цель, преследуемая руководством, - увеличение прибыли за счет роста числа покупателей.

5. В 1999 году на рынок поступили сразу несколько принципиально новых решений от Apple. Компьютер iMac пяти новых расцветок, новая линия компьютеров Power Macintosh G3 с тремя видами мониторов, а также серверная операционная система Mac OS X Server.

6. Компания «Samsung» сделала заказ на разработку креативного рекламного ролика по продвижению новой модели телевизора. Были привлечены высококлассные специалисты – маркетолог, дизайнер, креатор, режиссер. Бюджет проекта составил 300 000\$.

7. Компания «Арт-реклама» приняла решение о внесении изменений в организационную структуру – разграничении функций маркетолога и бренд-менеджера

## **5.2.6. Темы рефератов**

1. Карьера: определение, виды
2. Обучение как начальный этап формирования профессиональных знаний
3. Стадии развития профессиональной карьеры: поступление на работу
4. Стадии развития профессиональной карьеры: профессиональный рост и поддержка индивидуальных профессиональных способностей
5. Внутриорганизационная карьера
6. Самоменеджмент
7. Методы поиска и получения первой работы по специальности
8. Управленческие решения в системе менеджмента
9. Характеристика основных типов собеседования с работодателем
10. Характеристика этапов подготовки к собеседованию
11. Правила этики служебных отношений
12. Ошибочные реакции на критику
13. Приемы воздействия в беседе
14. Основные принципы ведения деловых переговоров
15. Правила проведения собраний

## 16. Принципы составления персонального резюме

### 6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

а) основная литература:

1. Современные технологии менеджмента : учебник / под ред. проф. В.И. Королева. - М. : ИНФРА-М, 2018. - 640 с. – Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/document?id=371650>
2. Современный менеджмент: учебник / под ред. проф. М.М.Максимцова, проф. В.Я. Горфинкеля. - М. : Вузовский учебник; ИНФРА-М, 2018. - 299 с. - Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/document?id=371650>
3. Басовский Л.Е. Стратегический менеджмент : учебник / Л.Е. Басовский. - М. : ИНФРА-М, 2018. - 365 с. - Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/document?id=372549>
4. Введение в специальность. Менеджмент: Учебник / В.В. Кукушкина. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2021. - 252 с.: 60х90 1/16 + ( Доп. мат. znanium.com). - (Высшее образование: Бакалавриат). (переплет) ISBN 978-5-16-004168-1, 100 экз. Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=454210>

б) дополнительная литература:

1. Кузнецова Н.В. Методы принятия управленческих решений: учебное пособие / Н.В. Кузнецова. – М. : Инфра–М, 2019. - 222 с. – Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/document?id=335849>
2. Основы менеджмента: Учебное пособие / А.П. Балашов. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Вузовский учебник: НИЦ ИНФРА-М, 2021. - 288 с.: 60х90 1/16. (переплет) ISBN 978-5-9558-0267-1, 500 экз. Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=457946>
3. Менеджмент: Учебник / А.В. Тебекин. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2021. - 384 с.: 60х90 1/16. - (Высшее образование: Бакалавриат). (переплет) ISBN 978-5-16-009321-5, 200 экз. Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=432288>
4. Практический менеджмент: Уч. пос. / Э.М. Коротков, М.Б. Жернакова, О.Н. Александрова; Под общ. ред. Э.М. Короткова. - М.: ИНФРА-М, 2020. - 330 с.: 60х90 1/16 + ( Доп. мат. znanium.com). - (ВО: Магистратура). (п) ISBN 978-5-16-003828-5, 300 экз. Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=468883>

в) Интернет-ресурсы:

<http://www.top-personal.ru>  
<http://www.hrm.ru>  
<http://www.klerk.ru>  
<http://www.kadrovik.ru>  
<http://www.cfin.ru>  
<http://www.e-xecutive.ru>  
<http://www.elitarium.ru>  
<http://www.hrexpert.ru>  
<http://www.hrliga.com>

### 7. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Помещения представляют собой учебные аудитории для проведения учебных занятий, предусмотренных программой, оснащенные оборудованием и техническими



средствами обучения: видеопроекционным оборудованием для презентаций, средствами звуковоспроизведения, экраном.

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 38.03.02 «МЕНЕДЖМЕНТ», профиль «Менеджмент организации».

**Автор:** к.э.н., доцент Федорова Г. В.

**Заведующий кафедрой** менеджмента и государственного управления, д.э.н., профессор С. Н. Яшин

Программа одобрена решением президиума Ученого совета ННГУ им. Н.И. Лобачевского (протокол от 14 декабря 2021 г. №4)