Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Максимов Алексей Борисович
Должность: директор департамента по образовательной политике
Дата подписания: 06.06.2026 12:28:08
Уникальный программный ключ:
8db180d1a3f02ac9e60521a5672742735c18b1d6

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования
«МОСКОВСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Полиграфический факультет

УТВЕРЖДАЮ

Декан Полиграфического факультета

_____/Нагорнова И.В./

«26» февраля 2026 г

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

«Управление личной эффективностью»

Направление подготовки
27.04.02 – «Управление качеством»
Профиль
«Технологический консалтинг»

Квалификация (степень) выпускника
Магистр

Форма обучения
Очная

Москва
2026 г.

Разработчик(и):

Доцент, к.и.н.  / Т.Н. Тодорова /

Согласовано:
Заведующий кафедрой
«Технологии и управление качеством в
полиграфическом и упаковочном производстве», к.т.н.  /Ф.А. Доронин/

Содержание

1 Цели, задачи и планируемые результаты обучения по дисциплине 3

2 Место дисциплины в структуре образовательной программы 3

3 Структура и содержание дисциплины 4

3.1 Виды учебной работы и трудоемкость 4

3.2 Тематический план изучения дисциплины 4

3.3 Содержание разделов дисциплины 5

3.4 Практические занятия 7

3.5 Тематика курсовых проектов (курсовых работ) 8

4 Учебно-методическое и информационное обеспечение 8

4.1 Нормативные документы и ГОСТы 8

4.2 Основная литература 8

4.3 Дополнительная литература 9

4.4 Электронные образовательные ресурсы 9

4.5 Лицензионное программное обеспечение 9

4.6 Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы 9

5 Материально-техническое обеспечение 10

6 Методические рекомендации 10

6.1 Методические рекомендации для преподавателя по организации обучения 11

6.2. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины 11

7 Фонд оценочных средств по дисциплине 12

7.1. Формы контроля и оценивания результатов обучения 12

7.2 Шкала и критерии оценивания результатов обучения 12

7.3 Оценочные средства 15

1 Цели, задачи и планируемые результаты обучения по дисциплине

Цель – приобретение теоретических знаний для успешного решения задач, связанных с созданием и функционированием команд в организациях, а также для формирования индивидуального взгляда на проблему создания и функционирования управленческой стратегии лидерства, понимания ее сути команды как социально-психологического феномена.

Основные задачи дисциплины:

- ознакомление с основными направлениями развития теории лидерства и командообразования;
- овладение понятийным аппаратом;
- приобретение практических анализа профессиональных и учебных проблемных ситуаций, организации профессионального общения и взаимодействия, принятия индивидуальных и совместных решений;
- формирование у магистрантов целенаправленной установки на ознакомление с практическим опытом коллег, систематический анализ как окончательных, так и промежуточных результатов деятельности, в контексте командообразования.

Обучение по дисциплине «Управление личной эффективностью» направлено на формирование у обучающихся следующих компетенций:

Код и наименование компетенций	**Индикаторы достижения компетенции**
УК-6 Способность определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	ИУК-6.1. Оценивает свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), оптимально их использует для успешного выполнения порученного задания. ИУК-6.2. Определяет приоритеты профессионального роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки по выбранным критериям. ИУК-6.3. Выстраивает собственную профессиональную траекторию, используя инструменты непрерывного образования, с учетом накопленного опыта профессиональной деятельности и динамично изменяющихся требований рынка труда.

2 Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина относится к обязательной части ОПОП.

Взаимосвязи дисциплины в структуре ОПОП:

результаты изучения дисциплин	контент «Управление личной эффективностью»	**для освоения последующих дисциплин**
		• Управление производственно-технологическими системами • Модели кадрового обеспечения высокотехнологичных производств и проектных решений • Нормативно-правовое обеспечение качества и трансфера технологий • Системы поддержки принятия решений • Управление изменениями в технологических проектах • Управление производительностью и эффективностью • Управление консалтинговым проектом • Производственная практика (организационно-управленческая) • Производственная практика (преддипломная)

смежные дисциплины (параллельное изучение)

- Профессиональный иностранный язык
- Межкультурная коммуникация
- Кадровое обеспечение технологических производств
- Проектное управление стратегическим развитием организации

3 Структура и содержание дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетные единицы (72 часа).

3.1 Виды учебной работы и трудоемкость

Объём дисциплины по видам учебных занятий (в часах) – очной формы обучения

№ п/п	Вид учебной работы	Всего часов	Семестры
			1
1	**Аудиторные занятия (всего)**	**32**	32
1.1	В том числе:		
1.1.1	лекции	16	16
1.1.2	практические занятия (ПЗ)	16	16
2	**Самостоятельная работа (всего)**	**40**	**40**
2.1	В том числе:		
2.1.1	решение кейс-задач	4	4
2.1.2	выполнение групповых проектных заданий	4	4
2.1.2	подготовка к практическим занятиям	4	4
2.1.2	тестирование	8	8
3	**Вид промежуточной аттестации – зачет**	**20**	**20**
4	**Общая трудоемкость час / зач. ед.**	**72/2**	**72/2**

3.2 Тематический план изучения дисциплины

№ п/п	Раздел/тема Дисциплины	Общая трудоёмкость *(в часах)*	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу обучающихся, час		
			Контактная работа		Самостоятельная работа обучающихся
		Всего	лекции	практические занятия	
1.	**Раздел 1 Введение в теоретические основы лидерства**	14	4	4	6
2.	Тема 1.1 ***Введение***	4	1	1	2
3.	Тема 1.2 ***Сущность и природа лидерства***	4	1	1	2
4.	Тема 1.3 ***Инструменты и технологии лидерства***	6	2	2	2
5.	**Раздел 2 Концепции командоведения**	18	6	6	6
6.	Тема 2.1 ***Научные аспекты теории групп***	6	2	2	2
7.	Тема 2.2 ***Феномены групповой динамики***	6	2	2	2
8.	Тема 2.3 ***Инновационные технологии в организации команд и коллективов***	6	2	2	2
9.	**Раздел 3 Организационно-методические основы взаимодействия лидерства и команды**	20	6	6	8
10.	Тема 3.1 ***Форматы сопровождения процесса***	6	2	2	2

№ п/п	Раздел/тема Дисциплины	Общая трудоёмкость *(в часах)*	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу обучающихся, час		
			Контактная работа		Самостоятельная работа обучающихся
		Всего	лекции	практические занятия	
11.	Тема 3.2 ***Командная работа, межкультурное взаимодействие и лидерство***	8	2	2	4
12.	Тема 3.3 ***Становление субъектной позиции участников совместной деятельности***	6	2	2	2
Всего		**52**	**16**	**16**	**20**
зачет		**20**	**-**	**-**	**20**
Итого		**72**	**16**	**16**	**40**

3.3 Содержание разделов дисциплины

Раздел 1. Введение в теоретические основы лидерства

Тема 1.1 Введение

Ключевые понятия: лидерство, концепция, инновация, личность, воспитание, феномен, осознанный выбор.

Функция лидера в современном обществе. История зарождения и развития теории лидерства. Научные подходы и концепции лидерства.

Лидерство как фактор личностного роста и движущая сила социального и предпринимательского развития. Роль лидера. Ступени лидерского роста (внутреннее лидерство, микролидерство, макролидерство, металидерство).

Теории лидерства: сущность и отличия. Эволюция теорий лидерства: теории великого человека. Эволюция теорий лидерства: теории личностных качеств. Эволюция теорий лидерства: поведенческие теории. Эволюция теорий лидерства: ситуационные теории. Эволюция теорий лидерства: теории влияния. Эволюция теорий лидерства: теории взаимоотношений.

Тема 1.2 Сущность и природа лидерства

Ключевые понятия: эффективность, знание, психология, структура, процесс, формат, функционал.

Сущность и природа лидерства. Понятия стиля руководства и лидерства. Лидерство и власть. Лидерство и влияние. Факторы формирования лидерства. Законное лидерство. Лидерство, основанное на страхе. Лидерство, основанное наубеждении. Лидерство, основанное на знании.

Критерии эффективного лидерства. Великие лидеры в истории человечества. Соотношение менеджмента и лидерства.

Типы лидеров: характеристика и отличия. Теория личности. Личность как единство трех частей. Технологии самоактуализации и повышения эффективности лидера.

Социально-психологический портрет лидера. Лидерство как внутренне состояние, поведенческая модель, социальный образ (имидж). Универсальные и вариативные психологические качества лидера. Личная эффективность. Поведение лидера. Особенности вербальных и невербальных и невербальных проявлений лидера. Имидж лидера, репутация и престиж. Индивидуальный стиль лидерства. Индивидуальность как ценность.

Тема 1.3 Инструменты и технологии лидерства

Ключевые понятия: стандарт, мониторинг, качество, требования, компетенции.

Научные концепции формирования лидерства. Типы и стили лидерства. Теоретические аспекты ответственности. Взаимодействие социума и лидера. Мотивация как инструмент лидерства.

Ключевые навыки высокоэффективных людей. Таймменеджмент и целеполагание. Коммуникация: умение слушать и умение говорить. Принятие решений. Ответственность. Делегирование. Мотивирование и стимулирование. Контроль и оценка, искусство обратной связи.

Раздел 2. Концепции командоведения

Тема 2.1 Научные аспекты теории групп

Ключевые понятия: команда, коллектив, группа.

Теория групп. Понятие малой группы, коллектива, команды. Понятие социальной группы, малая группа, ее основные характеристики. Социометрическая структура группы. Команда как специфический вид группы. Функции команды. Механизмы командной работы.

Понятие социальной группы, малая группа, ее основные характеристики. Социометрическая структура группы. Команда как специфический вид группы. Функции команды. Механизмы командной работы. Группа как динамическое образование, этапы развития группы.

Тема 2.2 Феномены групповой динамики

Ключевые понятия: пространство, время, кросс-позиции, объектно-субъективные взаимодействия.

Феномены групповой динамики: конфликты, огруппление мышления, влияние меньшинства. Основные групповые роли и статусы. Исторические концепции ролевого статуса. Лидер и руководитель как групповые роли.

Лидер и группа: грани взаимоотношений. Управление группой. Лидерство как функция группы. Влияние группы на лидера и лидера на группу. Методы и технологии управления группой. Коучинг. Медиация. Feedback. Генерация идей. Коммуникация лидера с группой, ее структура, правила.

Тема 2.3 Инновационные технологии в организации команд и коллективов

Ключевые понятия: организационный процесс, классификация технологии, виды контроля, инклюзивные форматы.

Инновации и командоведение. Исследование современных тенденций в образовательной системе и их влияния на преподавание на формирование командных проектов.

Многовекторность подходов к проектированию социопространства (антропологический, техногенный, феноменологический и т.д.). Информационные потоки и их конструирование в процессе. Кросс-технологии в образовательном пространстве. Форматы контактной и опосредованной работы на разных этапах проекта.

Творчество как часть событийного пространства.

Система менеджмента качества на каждом этапе деятельности образовательного процесса. Особенности мониторинга знаний в пространствекомандного взаимодействия. Система оценочных средств.

Раздел 3. Организационно-методические основы взаимодействия лидерства и команды

Тема 3.1 Форматы сопровождения процесса

Ключевые понятия: социальные исследовательские технологии, технологическая карта поведения, коучинг, интерактивное мотивирование, ЗУН.

Методы социально-психологического исследования: тестирование, интервью, наблюдение, эксперимент, анкетирование.

Практические аспекты Поведение носителей стилей. Качество коммуникации носителей стилей. Навыки принятия решения носителейстилей. Процесс внедрения решений носителей стилей. Процесс формирования команды носителей стилей. Процесс управление персоналом носителями стилей.

Процесс управления изменениями носителями стилей. Характеристика стилей эффективного лидерства: производитель (Paei), администрат-ратор (pAei), генератор Идей (paEi), предприниматель (PaEi), интегратор (paeI). Идеальное лидерство. Взаимодополняющая команда лидеров Результативность в лидерстве (Р-функция). Администрирование в лидерстве (А-функция). Предпринимательство в лидерстве (Е-функция). Интеграция в лидерстве (I-функция). Влияние стиля лидерства на результативность и эффективность организации.

Тема 3.2 Командная работа, межкультурное взаимодействие и лидерство

Феноменология личности; личностно ориентированного профессионального образования; психология профессионального обучения, преподаватель и Интернет; психологии деятельности и личности преподавателя Высшей школы. Командная работа и личность. Специфика факторов принятия решений в конструировании событийного пространства академического и профессионального взаимодействия. Применение инклюзивных подходов в процессе обучения и воспитания личности.

Межкультурная коммуникация. Этикет служебный. Культура письменной речи и административный речевой этикет в деятельности государственных и муниципальных служащих Служебная документация. Официально-деловой стиль речи. Официальная переписка. Административный речевой этикет. Языковые клише. Деловой штамп. Элементы речевого этикета в деловой переписке. Тон и речевой этикет письма строго официального характера. Текст официального письма-приглашения. Тон и речевой этикет писем полуофициального характера.

Индивидуальные и командные достижения в процессе взаимодействия. Субъективные модели достижения результатов.

Тема 3.3 Становление субъектной позиции участников совместной деятельности

Ключевые понятия: конфликт, личность, интеллект, деятельность.

Взаимосвязь процессов в социальном проекте (административный, информативный, исследовательский). Роль мониторинга и рефлексии на каждом этапе планирования совместной деятельности. Формы информационно-цифрового обмена. Этика лидерства и этика командной работы. Влияние совместного взаимодействие на формирование коллектива и достижения результатов.

Источники конфликтов. Технологии разрешения конфликтов взаимодействия. Понятие и виды профессиональной этики. Нравственные принципы, нормы и идеалы, их место и роль в деятельности государственных и муниципальных служащих. Необходимые качества управленцев, обладающих властными и распорядительными функциями. Моральные и специфические нравственные качества управленца. Показатели нравственной культуры управленца. Основополагающие нравственные принципы руководителя. Кодекс поведения государственных служащих.

Структурная взаимосвязь и методы и разнообразие оценочных механизмов в процессе совместной деятельности. Факторы, влияющие на субъектную позицию участников организованного процесса.

3.4 Практические занятия

Раздел 1	**Введение в теоретические основы лидерства**
	– Составьте таблицу, где перечислите основные теории лидерства (великий человек, личностные качества, поведенческие, ситуационные, влияния, взаимоотношений) и кратко охарактеризуйте их. – Нарисуйте «лестницу лидерского роста» и отметьте примеры личных качеств/действий на каждом уровне (внутреннее, микро-, макро-, металидерство). – Проанализируйте 3 известных исторических или современных лидеров и определите, к каким теориям лидерства они ближе.
Проект	*«Мой путь лидера»****: разработать персональную дорожную карту развития лидерских качеств на ближайшие 5 лет.***

Раздел 2	**Концепции командоведения**
	– Нарисуйте схему: «Группа → Коллектив → Команда». Укажите, чем они отличаются. – Составьте таблицу «Этапы развития группы» (по Б. Такмену: формирование – шторм – нормирование – исполнение – завершение). – Проведите социометрический анализ учебной группы (кто с кем предпочитает работать)
Кейс	***В команде возник конфликт между лидером и членами группы, которые считают его стиль авторитарным. Предложите варианты разрешения конфликта (коучинг, медиация, изменение коммуникации)***
Проект	***«Команда будущего»****: разработать модель команды для инновационного проекта (распределение ролей, структура, функции)*
Раздел 3	**Организационно-методические основы взаимодействия лидерства и команды**
	– Определите свой тип лидерства по модели И. Адизеса (Р – производитель, А – администратор, Е – предприниматель, I – интегратор) – Составьте «технологическую карту поведения лидера» в проекте: от постановки целей до оценки результата
Проект	***Правила делового общения в международной виртуальной команде***

3.5 Тематика курсовых проектов (курсовых работ)

В рамках изучение дисциплины курсовой проект не предусмотрен.

4 Учебно-методическое и информационное обеспечение

4.1 Нормативные документы и ГОСТы

1. Системы менеджмента качества: Основные положения и словарь ISO 9000:2015 Quality management systems — Fundamentals and vocabulary (IDT) Издание официальное ; https://2i.tusur.ru/wp-content/uploads/2018/12/ISO_9000-2015.pdf
2. Федеральный закон «О независимой оценке квалификации» от 03.07.2016 № 238-ФЗ. // URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_200485/ (дата обращения: 06.08.2022).
3. Конституция Российской Федерации с комментариями для изучения и понимания. – М. : ИНФРА-М, 2009. – 127 с. http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/.

4.2 Основная литература

1. Байдаков, А. Н. Лидерство и командообразование: учебное пособие Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет (СтГАУ), 2019. – 132 с. https://biblioclub.ru/i ndex.php?page=book _red&id=614106.
2. Галасюк, И. Н. Психология социальной работы: учебник Москва: Дашков и К°, 2020. – 303 с. https://biblioclub.ru/in dex.php?page=book_re d&id=573160 3
3. Живица, О.В. Лидерство: учебное пособие / О.В. Живица. - М. : Университет «Синергия», 2017. - 193 с. : ил., схем., табл. - (Легкий учебник). - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4257-0216-6 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: https://www.litmir.me/br/?b=614988&p=1 (05.07.2022).
4. Камнева, Е. В. Тренинг командообразования и групповой работы: учебник для магистратуры Москва: Прометей, 2019. – 219 с. https://biblioclub.ru/i ndex.php?page=book _red&id=576048.

5. Мазур, Е.Ю. и др. Психология лидерства: теория и практика: учебное пособие Москва: Издательский дом «ИМЦ», 2020. – 392 с. https://biblioclub.ru/i ndex.php?page=book _red&id=622030.
6. Педагогика профессионального образования : учеб. пособие / Е. П. Белозерцев, А. Д. Гонеев, А. Г. Пашков [и др.]; под ред. В. А. Сластенина. – 4-е изд., стер. –М. : «Академия», 2010 – 368с.
7. Петренко, Е.С., Шабалтина, Л.В., Варламов, А.В. Современные практики принятия управленческих решений: лидерство и саморазвитие=Modern management decisionmaking practices: leadership and selfdevelopment: учебное пособие Москва: Креативная экономика, 2019. – 102 с. https://biblioclub.ru/i ndex.php?page=book &id=599622.

4.3 Дополнительная литература

1. Беннис У. Чем отличается лидер от менеджера? / У. Беннис // Hr-portal.ru. – http://hr-portal.ru/blog/lider-vs-menedzher
2. Виленский, М. Я. Технологии профессионально- ориентированного обучения в высшей школе / М. Я. Виленский. – М.: Пед. Общество России, 2014. – 192 с.
3. Гагин Т. Руководитель-эксперт: Руководство по эксплуатации человека человеком / Т. Гагин. – М.: Изд-во «Добрая книга», 2013-144 с.
4. Гуревич П.С. Психология и педагогика : учебник для студентов вузов [Электронный ресурс] / П.С. Гуревич. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2015. – 320 с. – URL : http://www.knigafund.ru/books/197341
5. Евсеева Е.Г. Педагогика высшей школы: математическое образование: учебное пособие / Е. Г. Евсеева. – Донецк : ДонНУ, 2017. – 260 с. http://repo.donnu.ru:8080/jspui/bitstream/123456789/4361/1/1944.pdf

4.4 Электронные образовательные ресурсы

Электронный образовательный ресурс размещен в СДО Московского Политеха: https://online.mospolytech.ru/local/crw/course.php?id=2558

4.5 Лицензионное программное обеспечение

1. R7 Office
2. https://webinar.ru/ экосистема сервисов для онлайн-коммуникаций
3. Modular Object-Oriented Dynamic Learning Environment (виртуальная обучающая среда Moodle)
4. www.figma.com Онлайн сервис

4.6 Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

1. Российская национальная библиотека http://www.nlr.ru
2. ЭБС «Университетская библиотека онлайн» https://biblioclub.ru/index.php
3. Электронная библиотека http://books.atheism.ru/philosophy/
4. Единое окно доступа к образовательным ресурсам Федеральный портал http://window.edu.ru
5. Научная электронная библиотека http://www.elibrary.ru
6. Российская государственная библиотека http://www.rsl.ru
7. ЭБС Znanium («Знаниум») https://znanium.ru/
8. ЭБС «Юрайт» https://urait.ru/library?utm_-=

9. Справочник по менеджменту организации от А до Я https://spravochnick.ru/menedzhment_organizacii/
10. Научно-теоретический журнал «Педагогика» www.pedagogika-rao.ru/index.php?id=47
11. Научно-педагогический журнал «Человек и образование» www.iovrao.ru/?c=61
12. Московский центр качества образования http://www.mcko.ru/
13. Информационный сайт «Мир психологии» http://psychology.net.ru/
14. Интернет - журнал «Эйдос» www.eidos.ru/journal/2003/0711-03.htm
15. Журнал «Педагогическая наука и образование» www.rspu.edu.ru/university/publish/pednauka/index.htm

5 Материально-техническое обеспечение

1. Лекционная аудитория, аудитория для групповых и индивидуальных консультаций, оснащённая комплектом технических средств для презентации (трансляции) учебных материалов.
2. Аудитория для проведения практических и семинарских занятий, текущего контроля и промежуточной аттестации.
3. Аудитория для лиц с ОВЗ.
4. Компьютерный класс, аудитория для самостоятельной работы и курсового проектирования.

6 Методические рекомендации

Методика преподавания дисциплины «Управление личной эффективностью» и реализация компетентностного подхода в изложении и восприятии материала предусматривает использование следующих активных и интерактивных форм проведения групповых, индивидуальных аудиторных занятий в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития профессиональных навыков обучающихся:

- проведение занятий лекционного типа;
- подготовка к выполнению практических работ;
- решение кейс-задач;
- выполнение групповых проектных заданий с применением игрового формата;
- организация и проведение текущего контроля знаний обучающихся в формате, наиболее полно диагностирующим уровень сформированности компетенций в зависимости от уровня и базовых навыков обучающихся.

При проведении лекционных и практических занятий, текущей и промежуточной аттестации по дисциплине «Управление личной эффективностью» целесообразно использовать следующие образовательные технологии:

1. По ряду разделов дисциплины предусмотрено проведение групповых и индивидуальных комплексных работ, выявляющих междисциплинарные связи и общие компетенции.

2. На практических занятиях используются форматы страт-сессий и кейс-игр для оценки навыков не только предметной области, но и аналитического мышления и командной работы, а также умений работать с информацией. Применяется активный формат разбора практических кейсов, организация работы в мини-группах для освоения практических навыков и актуальных умений профессиональных коммуникаций, формирования аргументированной позиции, декомпозиции проблем и аналитических задач.

3. Лекционный материал предоставлен в свободном доступе, структурирован и визуализирован для удобства освоения и восприятия, размещен в цифровой среде вуза.

4. Для расширения знаний и навыков автор образовательного контента (лектор) может подключать к смежным авторским электронным курсам (при наличии полномочий).

5. Реализация практической подготовки возможна с привлечением индустриальных партнеров, экспертов, практиков, чья компетенция не противоречит требованиям ОПОП.

6.1 Методические рекомендации для преподавателя по организации обучения

Данный раздел настоящей рабочей программы предназначен для начинающих преподавателей и специалистов-практиков.

Дисциплина «Управление личной эффективностью» формирует у обучающихся компетенцию УК-6. В условиях конструирования образовательных систем на принципах компетентностного подхода произошло концептуальное изменение роли преподавателя, который, наряду с традиционной ролью носителя знаний, выполняет функцию организатора научно-поисковой работы обучающегося, консультанта в процедурах выбора, обработки и интерпретации информации, необходимой для практического действия и дальнейшего развития, что должно обязательно учитываться при проведении лекционных и практических занятий по дисциплине «Управление личной эффективностью».

Преподавание теоретического (лекционного) материала по дисциплине «Управление личной эффективностью» осуществляется на основе междисциплинарной интеграции и четких междисциплинарных связей в рамках образовательной программы и учебного плана по направлению 27.04.02 Управление качеством.

Подробное содержание отдельных разделов дисциплины «Управление личной эффективностью» рассматривается в п.3.2 рабочей программы.

Методика определения итогового семестрового рейтинга обучающегося по дисциплине «Управление личной эффективностью» представлена в составе ФОС по дисциплине в п.7 настоящей рабочей программы.

Примерные типы кейс-задач и проектных заданий, а также варианты тестовых заданий для текущего контроля и перечень вопросов к промежуточной аттестации по дисциплине представлены в составе ФОС по дисциплине в п.7 настоящей рабочей программы.

Перечень основной и дополнительной литературы и нормативных документов, необходимых в ходе преподавания дисциплины «Управление личной эффективностью», приведен в п.4 настоящей рабочей программы.

6.2. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Получение углубленных знаний по дисциплине достигается за счет активной самостоятельной работы обучающихся. Выделяемые часы целесообразно использовать для знакомства с учебной и научной литературой по проблемам дисциплины, анализа научных концепций.

В рамках дисциплины предусмотрены различные формы контроля уровня достижения обучающимися заявленных индикаторов освоения компетенций. Форма текущего контроля – активная работа на практических занятиях, решение кейс-задач, тестирование. Формой промежуточного контроля по данной дисциплине является зачет, в ходе которого оценивается уровень достижения обучающимися заявленных индикаторов освоения компетенций.

Методические указания по освоению дисциплины.

Лекционные занятия проводятся в соответствии с содержанием настоящей рабочей программы и представляют собой изложение теоретических основ дисциплины.

Посещение лекционных занятий является обязательным.

Конспектирование лекционного материала допускается как письменным, так и компьютерным способом.

Регулярное повторение материала конспектов лекций по каждому разделу в рамках подготовки к текущим формам аттестации по дисциплине является одним из важнейших видов самостоятельной работы студента в течение семестра, необходимой для качественной подготовки к промежуточной аттестации по дисциплине.

Проведение практических занятий по дисциплине «Управление личной эффективностью» осуществляется в следующих формах:

- опрос по материалам, рассмотренным на лекциях и изученным самостоятельно по рекомендованной литературе;
- анализ и обсуждение практических ситуаций по темам.

Посещение практических занятий и активное участие в них является обязательным.

Подготовка к практическим занятиям обязательно включает в себя изучение конспектов лекционного материала и рекомендованной литературы для адекватного понимания условия и способа решения заданий, запланированных преподавателем на конкретное практическое занятие.

Методические указания по выполнению различных форм внеаудиторной самостоятельной работы

Изучение основной и дополнительной литературы по дисциплине проводится на регулярной основе в разрезе каждого раздела в соответствии с приведенными в п.6 рабочей программы рекомендациями для подготовки к промежуточной аттестации по дисциплине «Управление личной эффективностью». Список основной и дополнительной литературы по дисциплине приведен в п.4 настоящей рабочей программы.

Методические указания по подготовке к промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине «Управление личной эффективностью» проходит в форме зачета. Примерный перечень вопросов к зачету по дисциплине «Управление личной эффективностью» и критерии оценки ответа обучающегося на зачете для целей оценки достижения заявленных индикаторов сформированности компетенции приведены в составе ФОС по дисциплине в п.7 настоящей рабочей программы.

Обучающийся допускается к промежуточной аттестации по дисциплине независимо от результатов текущего контроля.

7 Фонд оценочных средств по дисциплине

7.1. Формы контроля и оценивания результатов обучения

Код и наименование компетенций	**Индикаторы достижения компетенции**	**Форма контроля**	**Этапы формирования (разделы дисциплины)**
УК-6 Способность определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	ИУК-6.1. Оценивает свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), оптимально их использует для успешного выполнения порученного задания. ИУК-6.2. Определяет приоритеты профессионального роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки по выбранным критериям. ИУК-6.3. Выстраивает собственную профессиональную траекторию, используя инструменты непрерывного образования, с учетом накопленного опыта профессиональной деятельности и динамично изменяющихся требований рынка труда.	Промежуточный контроль: зачет Текущий контроль: опрос на практических занятиях; кейс-задачи; проектные задания тестирование	раздел 1-3

7.2 Шкала и критерии оценивания результатов обучения

7.2.1 Критерии оценки ответа на зачете

(формирование компетенции УК-6, индикаторы ИУК-6.1, ИУК-6.2, ИУК-6.3)

Промежуточная аттестация обучающихся в форме зачёта проводится по результатам выполнения всех видов учебной работы, предусмотренных учебным планом по данной дисциплине (модулю), при этом учитываются результаты текущего контроля успеваемости в течение семестра. Оценка степени достижения обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю) проводится преподавателем, ведущим занятия по дисциплине

(модулю) методом экспертной оценки. По итогам промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) выставляется оценка «зачтено» или «не зачтено».

Шкала оценивания	Описание
Зачтено	Выполнены все виды учебной работы, предусмотренные учебным планом. Обучающийся демонстрирует соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблице п. 7.1 показателям, оперирует приобретенными знаниями, умениями, навыками, применяет их в ситуациях повышенной сложности. При этом могут быть допущены незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.
Не зачтено	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблице п.7.1 показателям, допускаются значительные ошибки, проявляется отсутствие знаний, умений, навыков по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.

7.2.2 Критерии оценки работы обучающегося на практических занятиях

(формирование компетенции УК-6, индикаторы ИУК-6.1, ИУК-6.2, ИУК-6.3)

«5» (отлично): выполнены все практические задания, предусмотренные практическими занятиями, обучающийся четко и без ошибок ответил на все контрольные вопросы, активно работал на практических занятиях.

«4» (хорошо): выполнены все практические задания, предусмотренные практическими занятиями, обучающийся с корректирующими замечаниями преподавателя ответил на все контрольные вопросы, достаточно активно работал на практических занятиях.

«3» (удовлетворительно): выполнены все практические задания, предусмотренные практическими занятиями с замечаниями преподавателя; обучающийся ответил на все контрольные вопросы с замечаниями.

«2» (неудовлетворительно): обучающийся не выполнил или выполнил неправильно практические задания, предусмотренные практическими занятиями; студент ответил на контрольные вопросы с ошибками или не ответил на контрольные вопросы.

7.2.3 Критерии оценки кейс-задач и проектных решений

(формирование компетенции УК-6, индикаторы ИУК-6.1, ИУК-6.2, ИУК-6.3)

«5» (отлично): материал подобран корректно, его актуальность и достаточность для проектного решения допустима и обоснована. Соответствие материала целеполаганию высокое. Нарушение прав иных авторов отсутствует. Структура работы качественно продумана, отражает проектное решение в полном объеме. Логика изложения последовательная с корректной расстановкой акцентов. Стилистическое и визуальное оформление соответствует правилам оформления документации проекта, докладов и презентаций. Графические объекты авторские. Сформулированы качественные выводы, определены индустриальные проблемы технологического, организационно-производственного и практического характера. Предложены авторские обоснованные варианты их решения. Проведена оценка реалистичности и эффективности предложенных вариантов решения проблем.

«4» (хорошо): материал избыточен или недостаточен для развития проектной концепции/ решения кейса Нарушение прав иных авторов отсутствует. Структура работы сбалансирована. Логика изложения имеет изъяны. Работа оформлена с незначительными нарушениями. Стилистическое и визуальное оформление соответствует правилам оформления документации

проекта, докладов и презентаций. Графические объекты в целом авторские с элементами заимствования. В целом, выводы и рекомендации обоснованы и сформулированы корректно, но не все выводы носят проектный характер и отвечают индустриальной специфике. В целом даны обоснованные ответы по сущности задания, вместе с тем допущены неточности и слабая аргументация выдвинутых предложений/решений.

«3» (удовлетворительно): Материал косвенно соответствует поставленным задачам, глубокого критического анализа не проводилось. Нарушение прав иных авторов отсутствует. Недостаточно выдержана структура исследования/решения. Отсутствует обоснование методологии разработки. Низкий уровень визуализации работы. Работа оформлена с нарушениями. В работе имеются необоснованные выводы и рекомендации. Не предложены варианты решения выявленных проблем. Продемонстрированы относительные знания, недостаточное понимание сути решения. Отмечено наличие грубых ошибок в ответах на вопросы задания.

«2» (неудовлетворительно): нарушение авторских прав отсутствует. Структура работы не соответствует тематики. Отсутствует обоснование методологии проектной работы. Поставленные задачи не соответствуют структуре работы. Работа оформлена с нарушениями, стиль изложения не соответствует требуемому в рамках задания. Низкий уровень визуализации с высокой долей заимствования. Выводы не обоснованы, рекомендации отсутствуют. Поверхностные знания, непонимание сути проектного решения.

7.2.4 Критерии оценки тестирования

(формирование компетенции УК-6, индикаторы ИУК-6.1, ИУК-6.2, ИУК-6.3)

Тестирование оценивается в соответствии с процентом правильных ответов, данных студентом на вопросы теста.

Стандартная шкала соответствия результатов тестирования выставляемой балльной оценке:

- «отлично» - свыше 85% правильных ответов;
- «хорошо» - от 70,1% до 85% правильных ответов;
- «удовлетворительно» - от 55,1% до 70% правильных ответов;
- от 0 до 55% правильных ответов – «неудовлетворительно»

«5» (отлично): тестируемый демонстрирует системные теоретические знания, владеет терминами и обладает способностью быстро реагировать на вопросы теста.

«4» (хорошо): тестируемый в целом демонстрирует системные теоретические знания, владеет большинством терминов и обладает способностью быстро реагировать на вопросы теста.

«3» (удовлетворительно): системные теоретические знания у тестируемого отсутствуют, он владеет некоторыми терминами и на вопросы теста реагирует достаточно медленно.

«2» (неудовлетворительно): системные теоретические знания у тестируемого отсутствуют, терминологией он не владеет и на вопросы теста реагирует медленно.

7.2.5. Итоговое соответствие балльной шкалы оценок и уровней сформированности компетенций по дисциплине:

Уровень сформированности компетенции	Оценка	Пояснение
Высокий	«5» (отлично)	теоретическое содержание и практические навыки по дисциплине освоены полностью; все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены на высоком уровне; компетенции сформированы
Средний	«4» (хорошо)	теоретическое содержание и практические навыки по дисциплине освоены полностью; все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены с незначительными замечаниями; компетенции в целом сформированы

Удовлетвори-тельный	«3» (удовлетворительно)	теоретическое содержание и практические навыки по дисциплине освоены частично, но пробелы не носят существенного характера; большинство предусмотренных программой обучения учебных задач выполнено, но в них имеются ошибки; компетенции сформированы частично
Неудовлетвори-тельный	«2» (неудовлетворительно)	теоретическое содержание и практические навыки по дисциплине не освоены; большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий либо не выполнено, либо содержит грубые ошибки; дополнительная самостоятельная работа над материалом не приводит к какому-либо значимому повышению качества выполнения учебных заданий; компетенции не сформированы

7.2.6 Методические материалы (типовые контрольные задания), определяющие результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с индикаторами достижения

Контрольные задания, применяемые в рамках текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине, носят универсальный характер и предусматривают возможность комплексной оценки всего набора заявленных по данной дисциплине индикаторов сформированности компетенций.

7.3 Оценочные средства

7.3.1. Текущий контроль

Примеры практических заданий:

ФОРМИРОВАНИЕ КОМАНДЫ И ЛИДЕРСКОГО СТИЛЯ ДЛЯ ИННОВАЦИОННОГО ПРОЕКТА

Цель – *развитие навыков по моделированию лидерства и командной работы для реализации инновационного проекта (например, образовательного, бизнес- или социального), оценка взаимосвязи лидерских качеств, командных ролей и эффективности взаимодействия*

Последовательность шагов

Шаг 1. Выбор идеи проекта

- Определите тему проекта (например: социальный стартап, образовательная программа, IT-продукт, экопроект).
- Обоснуйте актуальность идеи.

Результат: краткое описание проекта (1–2 страницы).

Шаг 2. Определение лидерского стиля

- Изучите стили лидерства (по Адизесу: P – производитель, A – администратор, E – предприниматель, I – интегратор).
- Определите, какой стиль лидерства будет наиболее эффективен для реализации вашей идеи.
- Аргументируйте выбор.

Результат: характеристика выбранного лидерского стиля (1–2 страницы).

Шаг 3. Формирование команды

- Определите роли в команде (например: лидер, стратег, коммуникатор, аналитик, исполнитель, креативщик).
- Опишите компетенции, необходимые для каждой роли.
- Распределите роли среди участников (или разработайте «виртуальную модель команды», если проект индивидуальный).

Результат: схема команды + таблица ролей и компетенций.

Шаг 4. Разработка стратегии взаимодействия

- Опишите, какие методы лидерства и мотивации будут использоваться (коучинг, медиация, система обратной связи).
- Укажите инструменты коммуникации (онлайн-платформы, личные встречи, форматы совещаний).
- Определите возможные конфликты и пути их разрешения.

Результат: план взаимодействия команды (3–4 страницы).

Шаг 5. Презентация и защита проекта

- Подготовьте итоговую презентацию (10–15 слайдов).
- Представьте модель лидерства, команду и стратегию взаимодействия.
- Ответьте на вопросы «экспертов» (преподавателя и коллег-студентов).

Результат: презентация + устная защита (10–15 минут).

Критерии оценки проекта (100 баллов)

1. **Выбор и обоснование идеи проекта** – 15 баллов
   - идея актуальна и соответствует тематике курса (5 б.)
   - обоснование убедительное (5 б.)
   - формулировка цели и задач ясная (5 б.)
2. **Определение лидерского стиля** – 15 баллов
   - корректный выбор стиля (5 б.)
   - аргументация выбора (5 б.)
   - связь со спецификой проекта (5 б.)
3. **Формирование команды** – 20 баллов
   - распределение ролей логичное (5 б.)
   - описание компетенций подробное (5 б.)
   - наличие визуализации (схема/таблица) (5 б.)
   - учет принципов разнообразия (5 б.)
4. **Разработка стратегии взаимодействия** – 25 баллов
   - описаны методы лидерства и мотивации (10 б.)
   - указаны инструменты коммуникации (5 б.)
   - предложены способы разрешения конфликтов (10 б.)
5. **Презентация и защита** – 25 баллов
   - структура и дизайн презентации (10 б.)
   - ясность и убедительность выступления (10 б.)
   - ответы на вопросы экспертов (5 б.)

Итог:

- 90–100 баллов – отлично (проект выполнен полно, глубоко и с примерами).
- 75–89 баллов – хорошо (основные требования соблюдены, есть недочеты).
- 60–74 балла – удовлетворительно (не все шаги выполнены, слабая аргументация).
- < 60 баллов – неудовлетворительно.

Примеры тестовых заданий:

К какой теории лидерства относится утверждение: «Лидерами рождаются, а не становятся»?

- а) теория личностных качеств
- б) теория великого человека ✅
- в) ситуационная теория
- г) поведенческая теория

Соотнесите уровень лидерского роста и его характеристику:

- Внутреннее лидерство → самоконтроль, ценности
- Микролидерство → влияние в малых группах
- Макролидерство → руководство организациями
- Металидерство → формирование глобальных идей

Что является основным отличием команды от группы?

- а) наличие формального лидера
- б) общая цель и взаимозависимость участников ✅
- в) малое количество участников
- г) наличие формальной структуры

Верно/неверно:
«Групповое мышление усиливает креативность и инновационность решений».
(❌ Неверно — оно ведет к конформизму)

К какой функции лидерства по модели Адизеса относится «способность генерировать идеи и внедрять инновации»?

- а) P (Производитель)
- б) A (Администратор)
- в) E (Предприниматель) ✅
- г) I (Интегратор)

Верно/неверно:
«Лидерство и менеджмент — это одно и то же». (❌ Неверно)

Соотнесите понятие и определение:

- Этикет служебный → нормы общения в официальной среде
- Официально-деловой стиль → стиль документов и переписки
- Коучинг → технология раскрытия потенциала сотрудников

7.3.2. Итоговое соответствие балльной шкалы оценок и уровней сформированности компетенций по дисциплине:

Промежуточная аттестация обучающихся в форме зачёта проводится по результатам выполнения всех видов учебной работы, предусмотренных учебным планом по данной

дисциплине (модулю), при этом учитываются результаты текущего контроля успеваемости в течение семестра. Оценка степени достижения обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю) проводится преподавателем, ведущим занятия по дисциплине (модулю) методом экспертной оценки. По итогам промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) выставляется оценка «зачтено» или «не зачтено».

Шкала оценивания	Описание
Зачтено	Выполнены все виды учебной работы, предусмотренные учебным планом. Обучающийся демонстрирует соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблице п. 7.1 показателям, оперирует приобретенными знаниями, умениями, навыками, применяет их в ситуациях повышенной сложности. При этом могут быть допущены незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.
Не зачтено	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблице п.7.1 показателям, допускаются значительные ошибки, проявляется отсутствие знаний, умений, навыков по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.

7.3.1 Промежуточная аттестация (вопросы к зачету)

(формирование компетенции УК-6, индикаторы ИУК-6.1, ИУК-6.2, ИУК-6.3)

Раздел 1. Введение в теоретические основы лидерства

1. Дайте определение понятию «лидерство».
2. Чем лидерство отличается от менеджмента?
3. Какие функции выполняет лидер в современном обществе?
4. Опишите ступени лидерского роста (внутреннее, микро-, макро-, металидерство).
5. В чем заключается роль лидера как фактора личностного роста?
6. Назовите основные научные подходы к изучению лидерства.
7. Сравните теорию «великого человека» и теорию личностных качеств.
8. В чем суть поведенческих теорий лидерства?
9. Какие положения лежат в основе ситуационных теорий лидерства?
10. Теории влияния: сущность и примеры.
11. Теории взаимоотношений: основные идеи.
12. Как соотносятся лидерство и власть?
13. В чем отличие лидерства, основанного на убеждении, от лидерства, основанного на страхе?
14. Назовите критерии эффективного лидерства.
15. Какие факторы способствуют формированию лидерства?
16. Приведите примеры великих лидеров в истории человечества и объясните их успех.
17. В чем отличие стиля руководства и лидерства?
18. Как теория личности соотносится с лидерством?
19. Какие универсальные психологические качества лидера можно выделить?
20. Дайте характеристику индивидуального стиля лидерства.

Раздел 2. Концепции командоведения

1. Дайте определение понятию «команда» и отличите его от понятий «группа» и «коллектив».
2. Назовите основные характеристики малой социальной группы.
3. Что такое социометрическая структура группы?
4. Каковы функции команды как специфического вида группы?
5. Опишите этапы развития группы.
6. Какова роль лидера в команде?
7. Объясните феномен «группового мышления» и его последствия.
8. Какую роль играет «влияние меньшинства» в группе?
9. Какие существуют основные групповые роли?
10. Что такое статус в группе и как он формируется?
11. Чем отличается лидер от руководителя в контексте групповой динамики?
12. Как группа влияет на лидера, а лидер на группу?
13. Назовите основные методы управления группой.
14. Что такое коучинг и его роль в командном взаимодействии?
15. В чем заключается функция медиации в группе?
16. Какие правила эффективной коммуникации в группе вы знаете?
17. Как использовать генерацию идей в работе команды?
18. Какие инновационные технологии применяются для организации команд?
19. Что понимается под кросс-технологиями в образовательном пространстве?
20. Как система менеджмента качества связана с командной работой?

Раздел 3. Организационно-методические основы взаимодействия лидерства и команды

1. Какие методы социально-психологического исследования применяются для изучения лидерства и команд?
2. Как тестирование помогает оценить лидерский стиль?
3. В чем специфика интервью как метода изучения командной работы?
4. Что дает наблюдение в исследовании лидерства?
5. Объясните модель PAEI И. Адизеса (P, A, E, I).
6. Охарактеризуйте стиль «производитель» (P).
7. Охарактеризуйте стиль «администратор» (A).
8. Охарактеризуйте стиль «предприниматель» (E).
9. Охарактеризуйте стиль «интегратор» (I).
10. Что такое идеальное лидерство по Адизесу?
11. В чем суть взаимодополняющей команды лидеров?
12. Как стиль лидерства влияет на эффективность организации?
13. В чем специфика командной работы в межкультурном контексте?
14. Какие правила делового этикета важны для лидера и команды?
15. Что включает культура письменной речи и служебная документация?
16. Приведите примеры официально-делового стиля.
17. В чем состоит феномен инклюзивных подходов в обучении и воспитании?
18. Какие источники конфликтов наиболее характерны для командной работы?
19. Назовите основные технологии разрешения конфликтов.
20. Какие нравственные качества наиболее важны для государственного или муниципального управленца?