



**МИНИСТЕРСТВО ОБОРОНЫ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**ПУБЛИЧНО-ПРАВОВАЯ КОМПАНИЯ
«ВОЕННО-СТРОИТЕЛЬНАЯ КОМПАНИЯ»**

СОГЛАСОВАНО

Начальник учебного центра

_____ М.В. Тарасов
от _____ 202__ № __

УТВЕРЖДАЮ

Начальник управления
по работе с персоналом

_____ А.Н. Чиканов
от _____ 202__ № __

**ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПРОГРАММА
ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ**

**«ОРГАНИЗАЦИОННО-УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ РУКОВОДИТЕЛЯ
СТРУКТУРНОГО ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ»**

Москва,
2023 г.

Программа разработана на основании профессионального стандарта «Руководитель строительной организации», утвержденного приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 17 ноября 2020 № 803н, профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом», утвержденного приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 09 марта 2022 № 109н, а также в целях совершенствования компетенций, необходимых для профессиональной деятельности работников публично-правовой компании «Военно-строительная компания» (далее – ППК «ВСК») в области управленческой культуры.

Автор программы:

старший преподаватель учебного центра
обособленного подразделения «Сервис» ППК
«ВСК»

Тарасов Михаил Валерьевич

подпись

Программа повышения квалификации рассмотрена и рекомендована к реализации в учебном центре обособленного подразделения «Сервис» ППК «ВСК» следующими лицами:

руководитель департамента безопасности ППК
«ВСК»

Ломейкин Игорь Николаевич

подпись

руководитель департамента корпоративного
управления ППК «ВСК»

Пчелинцев Сергей Сергеевич

подпись

начальник группы организационного развития
и оценки персонала ППК «ВСК»

Ульянов Олег Анатольевич

подпись

1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОГРАММЫ

1.1. Законодательные и нормативные правовые акты, в соответствии с которыми разрабатывалась программа:

- Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Приказ Минобрнауки России от 01.07.2013 № 499 «Об утверждении порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам» (зарегистрирован в Минюсте России 20.08.2013 № 29444);
- Профессиональный стандарт «Руководитель строительной организации», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 17.11.2020 № 803н;
- Профессиональный стандарт «Специалист по управлению персоналом», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 09.03.2022 № 109н.

1.2. **Цель программы:** систематизировать и обобщить взгляды отечественного опыта по управлению персоналом, развитию организационной культуры структурных подразделений, оценке результатов деятельности работников, эффективным методам руководства структурным подразделением.

1.3. К освоению программы допускаются лица, имеющие среднее профессиональное и (или) высшее образование, а также лица, получающие среднее профессиональное и (или) высшее образование.

1.4. В результате освоения программы слушатель **должен знать:**

- источники и способы привлечения персонала в структурное подразделение;
- технологию отбора персонала в структурное подразделение;
- сущность профессиональной ориентации (переориентации) персонала;
- способы социальной адаптации в коллективе;
- содержание мероприятий по управлению деловой карьерой;
- способы подготовки и переподготовки кадров;
- технологию совершенствования навыков руководителя структурного подразделения;
- основные направления рациональной организации труда;
- методы оценки деятельности персонала и подразделений предприятия.

В результате освоения программы слушатель **должен уметь:**

- формировать и совершенствовать организационную структуру подразделения;
- использовать отечественный и зарубежный опыт в развитии сплоченности и работанности структурного подразделения;
- предупреждать и разрешать конфликты, возникающие среди работников структурного подразделения;
- принимать решения по профессиональной ориентации (переориентации) персонала;
- определять сильные стороны работника и его перспективы продвижения по службе;
- определять методику совершенствования кадров различных уровней; анализировать причины текучести кадров.

1.5. Нормативная трудоемкость обучения: 36 часов.

1.6. Форма обучения: заочная с применением дистанционных образовательных технологий. Форма обучения устанавливается при наборе группы слушателей и фиксируется в договорах с заказчиками на оказание образовательных услуг.

1.7. Формы аттестации обучающихся: промежуточная, итоговая.

1.8. Лицам, успешно освоившим программу и прошедшим итоговую аттестацию, выдается удостоверение о повышении квалификации.

2. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

2.1. Учебный план

| № п/п | Наименование раздела | Количество учебных часов | | |
|---------------------|---|--------------------------|-------------|--------------|
| | | Всего | в том числе | |
| | | | Лекции | Тестирование |
| 1. | Общая характеристика организационно-управленческой деятельности и теории организации | 6 | 4 | 2 |
| 2. | Функции организационно-управленческой деятельности руководителя | 10 | 8 | 2 |
| 3. | Профессиональная деятельность руководителя структурного подразделения | 8 | 6 | 2 |
| 4. | Личностные и социально-психологические особенности организационно-управленческой деятельности | 10 | 8 | 2 |
| Итоговая аттестация | | 2 | | 2 |
| ИТОГО | | 36 | 26 | 10 |

2.2. Календарный учебный график

| № п/п | Элементы учебного процесса, в т.ч. учебные дисциплины, профессиональные модули, междисциплинарные курсы | Срок обучения (часы) | Порядковый номер учебной недели | | | |
|---------------------|---|----------------------|---------------------------------|--------------|--------|--------------|
| | | | 1 | | 2 | |
| | | | Всего (час.) | | | |
| | | | Лекции | Тестирование | Лекции | Тестирование |
| 1. | Общая характеристика организационно-управленческой деятельности и теории организации | 6 | 4 | 2 | | |
| 2. | Функции организационно-управленческой деятельности руководителя | 10 | 8 | 2 | | |
| 3. | Профессиональная деятельность руководителя структурного подразделения | 8 | 2 | | 4 | 2 |
| 4. | Личностные и социально-психологические особенности организационно-управленческой деятельности | 10 | | | 8 | 2 |
| Итоговая аттестация | | 2 | | | | 2 |
| ИТОГО | | 36 | | | | |

2.3. Дисциплинарное содержание программы

Модуль 1. Общая характеристика организационно-управленческой деятельности и теории организации

Тема 1. Организационно-управленческая деятельность руководителя – общая характеристика

Сущность управленческой деятельности руководителя, ее структура. Управление. Система управления. Принципы управления. Функции управления. Методы управления. Уровни управления. Психологические особенности взаимодействия руководителей различных уровней с подчиненными.

Тема 2. Теория организации и характеристика управленческих функций

Организация как структура. Формальные и неформальные организации.

Организация как процесс. Предпосылки процесса организации. Условия эффективного осуществления функции организации. Руководитель организации.

Функции управленческой деятельности и их характеристика. Принципы организации. Методы реализации организационной функции. Делегирование. Условия успешной передачи полномочий.

Промежуточная аттестация по модулю 1

1. Доминирующим подходом в науке об управлении на сегодняшний день является:
 - А) процессный подход.
 - Б) кибернетический подход.
 - В) ситуативный подход.
 - Г) системный подход.

2. Управление как непрерывная серия взаимосвязанных управленческих функций характерна для
 - А) процессного подхода.
 - Б) кибернетического подхода.
 - В) ситуативного подхода.
 - Г) системного подхода.

3. Основным субъектом управления в рамках системного подхода является (являются):
 - А) руководитель подразделения.
 - Б) трудовой коллектив.
 - В) материальные ценности.
 - Г) технические средства.

4. Компетентность, гибкость и плановость управления – это ее:
 - А) методы.
 - Б) принципы.
 - В) свойства.
 - Г) функции.

5. Ответ на вопрос «что делать?» применительно к управленческой деятельности – это:
 - А) задачи управления.
 - Б) методы управления.
 - В) функции управления.
 - Г) принципы управления.

6. Совокупность приемов и способов воздействия на подчиненных – это:
 - А) задачи управления.
 - Б) методы управления.
 - В) функции управления.
 - Г) принципы управления.

7. Из основных составляющих формальной организации самой ценной и важной составляющей является(ются):
 - А) цели.

- Б) люди.
- В) деятельность.
- Г) координация и взаимодействие.

8. Координировать, объединять, мотивировать, направлять – это глаголы в большей степени характеризуют процесс:

- А) организации.
- Б) целеполагания.
- В) планирования.
- Г) стимулирования.

9. Процесс создания и поддержания в структурном подразделении системы взаимодействия и отношений, согласование функций подчинения с целью интеграции и координации сил и средств для эффективного выполнения поставленных задач – это процесс:

- А) управления.
- Б) централизации.
- В) регламентации.
- Г) организации.

10. Закрепить функцию или работу за исполнителями, установить статус или место исполнителей в системе взаимосвязи – это такой метод реализации организационной функции, как:

- А) нормирование.
- Б) регламентирование.
- В) делегирование.
- Г) инструктирование.

11. Установить нормативы выполнения работ, допустимые границы деятельности - это такой метод реализации организационной функции, как:

- А) нормирование.
- Б) регламентирование.
- В) делегирование.
- Г) инструктирование.

12. Делегированию не подлежит:

- А) контроль результатов.
- Б) руководство подчиненными.
- В) задачи особой важности.
- Г) все ответы верны.

13. Верно ли утверждение: делегируя полномочия, мы делегируем ответственность?

- А) верно.
- Б) неверно.

14. Функция контроля относится к:

- А) организационно-административным функциям.
- Б) кадровым функциям.
- В) производственно-техническим функциям.
- Г) все ответы верны.

15. Среди производственно-технических функций управленческой деятельности есть т.н. инновационная функция. А чем отличается новация от инновации? Выберите правильный ответ.

- А) новация – это что-то новое, а инновация – это теоретическое обоснование новации.
- Б) термин «новация» касается технической составляющей, а инновация – информационной.

В) новация – это новое средство (метод), а инновация – это процесс внедрения этого средства (метода) с целью позитивного изменения чего-либо.

Г) это одинаковые термины, не имеющие принципиальных различий между собой.

Модуль 2. Функции организационно-управленческой деятельности руководителя

Тема 1. Целеполагание, планирование и прогнозирование управленческой деятельности

Функция целеполагания и ее характеристика. Понятие «целеполагание». Типология целей организации. Требования к реализации функции целеполагания.

Планирование деятельности структурного подразделения как управленческая функция. Принципы планирования. Цели планирования. Сущность планирования. Характеристика процесса планирования. Недостатки в планировании.

Функция прогнозирования и ее значение в организационно-управленческой деятельности руководителя. Классификация типов процессов прогнозирования. Многовариантное (полисценарное) прогнозирование.

Тема 2. Принятие решения как организационно-управленческая функция

Специфика функции принятия решений в деятельности руководителя. Функция принятия решения. Требования к решению. Факторы, влияющие на принятие решения.

Типология управленческих решений и нормативные требования к ним. Классификация управленческих решений. Способы принятия решений. Алгоритм принятия решений руководителя. Психологические типы принятия решения. Причины принятия ошибочных решений.

Тема 3. Мотивирование и коммуникация в управленческой деятельности

Мотивирование работников структурного подразделения как управленческая функция. Понятие «мотивация». Потребности работников. Методы удовлетворения потребностей высшего уровня. Методы стимулирования эффективности труда. Формирование трудовой мотивации. Действия руководителя по управлению поведением подчиненных.

Характеристика коммуникативной функции руководителя. Управленческое общение. Коммуникативные средства общения. Перцептивная сторона общения. Стили общения. Психологические трудности в общении. Типы взаимодействия. Условия эффективного общения.

Тема 4. Контроль и коррекция в управленческой деятельности

Функция контроля в организационно-управленческой деятельности – общая характеристика. Контроль и факторы его необходимости. Функции контроля. Виды контроля. Этапы контроля.

Ошибки в осуществлении функции контроля и их коррекция. Принципы эффективного контроля руководителя.

Промежуточная аттестация по модулю 2

1. Разделение целей на экономические, кадровые, технические и пр. – это деление целей:

- А) по содержанию;
- Б) по иерархическому статусу;
- В) по значимости;
- Г) по очередности реализации.

2. Разделение обязанностей между отдельными членами организации и ее подразделениями, определение их основных задач и их сопряжение с общеорганизационными целями относится к

- А) содержательному планированию;
- Б) процессуальному планированию;
- В) перспективному планированию;
- Г) организационному планированию.

3. Предположения об изменениях социальных установок работников, их ориентация относится к

- А) экономическому прогнозированию;
- Б) технологическому прогнозированию;
- В) социальному прогнозированию;
- Г) прогнозированию покупательной способности (сбыта) продукции.

4. Общую направленность деятельности организации, ее состав, структуру, характер существующих в организации взаимосвязей между ее компонентами, и интегрирование их в согласованную систему определяет такая функция как:

- А) целеполагание;
- Б) контроль;
- В) планирование;
- Г) прогнозирование.

5. «Увеличение рентабельности в предстоящем году на 10%» – это цель, которая является:

- А) количественной;
- Б) качественной;
- В) отсроченной;
- Г) оперативной.

6. Процесс и результат выбора цели и способа ее достижения, выступающий как предписание к действию, является такой функцией управления, как:

- А) целеполагание;
- Б) принятие решения;
- В) планирование;
- Г) организации.

7. Ответы на вопросы *что делать?* и *как делать?* относятся к этапу:

- А) уяснения задачи;
- Б) оценки обстановки;
- В) принятия решения;
- Г) реализации решения.

8. Привычка принимать решение по выбранному шаблону («мы всегда так делали») относится к факторам принятия ошибочных решений:

- А) объективного характера;
- Б) субъективного характера;
- В) предметного характера;
- Г) ситуативного характера.

9. Решение, принимаемое с помощью объективного аналитического процесса, при котором рекомбинация имеющихся в сознании алгоритмов приводит к конструированию нового способа умственных действий по решению стоящей проблемы, называется:

- А) решением, основанном на суждениях;
- Б) интуитивным решением;
- В) рациональным решением;
- Г) все ответы верны.

10. Центральным звеном всей деятельности руководителя, его главной управленческой функцией является:

- А) принятие решения;
- Б) планирование;
- В) целеполагание;
- Г) контроль.

11. Большинство управленческих решений, принимаемых руководителем, должны быть:

- А) рациональными решениями;
- Б) интуитивными решениями;
- В) решениями, основанными на суждениях;
- Г) интуитивными решениями.

12. Коммуникация в управленческом общении – это:

- А) передача информации;
- Б) понимание друг друга;
- В) взаимодействие людей;
- Г) все ответы верны.

13. Согласование совместных действий – это:

- А) координация;
- Б) кооперация;
- В) конформность;
- Г) компромисс.

14. Вид контроля, который осуществляется в процессе выполнения работ, обеспечивает выполнение всех задач и развитие событий в соответствии с планом, называется:

- А) предварительным контролем;
- Б) текущим контролем;
- В) итоговым контролем;
- Г) все ответы верны.

15. Процесс соизмерения показателей фактически достигнутых результатов деятельности с установленными стандартами, нормами и планами – это:

- А) планирование.
- Б) контроль.
- В) управление.
- Г) прогнозирование.

16. Контроль результатов деятельности – это контроль:

- А) предварительный.
- Б) текущий.
- В) заключительный.
- Г) все ответы верны.

17. Контроль за подчиненными, при котором они не догадываются, что начальник их контролирует – это:

- А) тотальный контроль.
- Б) скрытый контроль.
- В) эпизодический контроль.
- Г) ситуативный контроль.

18. Потребность работника в личностных достижениях, признании другими - это:

- А) физиологическая потребность.
- Б) социальная потребность.
- В) потребность в уважении.
- Г) потребность в самовыражении.

19. Действия руководителя, связанные с осуществлением его управленческих функций, реализуется, в первую очередь, через:

- А) общение.

- Б) материальное стимулирование работников.
- В) дисциплинарную практику.
- Г) нормирование деятельности.

20. Принятие управленческого решения осуществляется:

- А) после уяснения задачи и оценки обстановки.
- Б) после оценки обстановки и постановки задач подчиненным.
- В) в предвыходные и предпраздничные дни.
- Г) в любое время.

Модуль 3. Профессиональная деятельность руководителя структурного подразделения

Тема 1. Особенности труда руководителя

Характеристика управленческого труда. Управленческий труд. Психологические особенности деятельности руководителя.

Техника руководства – общая характеристика. Техники управления. Рамочное управление. Системное управление. Управление посредством делегирования. Управление по целям.

Стиль руководства. Стилиевые особенности деятельности руководителя структурного подразделения. Факторы стиля управления. Характерные черты стилей. Стиль руководства, ориентированный на задачу. Стиль руководства, ориентированный на людей. Тип управленческой ориентации руководителя. Свойства эффективного стиля руководства.

Тема 2. Власть, лидерство и авторитет руководителя структурного подразделения

Власть руководителя и властные полномочия. Характеристика власти. Модель властного воздействия руководителя на подчиненного. Виды власти. Основные способы влияния на подчиненных. Принципы применения власти руководителем.

Руководитель как лидер коллектива. Лидерство. Структура и типология лидерства. Соотношение лидерства и руководства. Особенности лидерства. Управление лидерством в организации.

Понятие авторитета руководителя. Способы его формирования и укрепления. Виды авторитета. Особенности авторитета. Факторы становления авторитета. Разновидности псевдоавторитета руководителя. Требования к эффективному руководителю в современных условиях.

Промежуточная аттестация по модулю 3

1. Как соотносятся понятия «деятельность» и «труд»?

- А) всякая деятельность есть труд;
- Б) всякий труд есть деятельность;
- В) труд и деятельность – одинаковые понятия;
- Г) деятельность и труд – это разные понятия.

2. Психологической особенностью деятельности руководителя не является:

- А) высокая общая нервно-психическая напряженность;
- Б) равномерный характер распределения времени сил и средств;
- В) чрезвычайно интенсивный характер работы;
- Г) выполнение роли посредника между группой, которой он руководит и вышестоящим начальством организации.

3. Техника руководства, при которой сотрудники самостоятельно могут принимать решения в пределах заранее установленных границ, называется техникой

- А) рамочного управления;
- Б) управления посредством делегирования;
- В) управления по целям;
- Г) системного управления.

4. Техника руководства, при которой компетенции и ответственность передаются насколько это возможно подчиненным, самостоятельно принимающим решения и осуществляющим их, называется техникой

- а) рамочного управления;
- б) управления посредством делегирования;
- в) управления по целям;
- г) системного управления.

5. Техника руководства, при которой управление персоналом и производственными процессами является саморегулирующей системой в области постановки целей, их реализации, контроля и обратных связей, называется техникой

- А) рамочного управления;
- Б) управления посредством делегирования;
- В) управления по целям;
- Г) системного управления.

6. Относительно устойчивая индивидуально-типичная система средств и способов осуществления власти руководителем называется:

- а) типом руководства;
- б) формой руководства;
- в) стилем руководства;
- г) содержанием руководства.

7. Рассмотрение стиля руководства как авторитарного, демократического и попустительского относится к классификации стилей:

- а) с точки зрения ориентации управления.
- б) с точки зрения форм управления;
- в) с точки зрения психологии руководителя;
- г) с точки зрения методов управления.

8. Способность руководителя адекватно приспосабливаться к конкретной ситуации является таким свойством стиля руководства как

- А) адаптивность;
- Б) инновационность;
- В) прогностичность;
- Г) гибкость.

9. Способность и право руководителя влиять на подчиненных в интересах дела, предполагающее их подчинение – это:

- А) власть;
- Б) авторитет;
- В) лидерство;
- Г) должность.

10. Легитимная власть – это такой вид власти, при которой:

А) исполнитель верит, что влияющий имеет возможность подчиненному причинить какие-то неприятности;

Б) исполнитель верит, что влияющий имеет возможность удовлетворить насущную потребность и доставить удовольствие;

В) исполнитель верит, что влияющий имеет право отдавать приказание и его долг – подчиняться им;

Г) исполнитель верит, что влияющий обладает специальными знаниями, которые позволяют удовлетворить актуальную потребность.

11. Процесс реализации членом группы своей социально-психологической власти путем влияния на других членов группы в рамках определенной системы деловых и эмоционально-личностных отношений, называется

- А) авторитетом;
- Б) лидерством;
- В) руководством;
- Г) управлением.

12. Авторитет, основанный на компетентности человека, его деловых качествах и отношении к своей профессиональной деятельности называется

- А) формальным авторитетом;
- Б) функциональным авторитетом;
- В) моральным авторитетом;
- Г) лидерством.

13. Разновидность псевдоавторитета, при котором руководитель прибегает к тактике мелочных придирок, опеке, жестко определяет все стадии выполнения заданий, сковывает инициативу, называется псевдоавторитетом

- А) чванства;
- Б) педантизма;
- В) подавления;
- Г) расстояния.

14. Разновидность псевдоавторитета, при котором руководитель высокомерен, гордится и старается всюду подчеркнуть свои бывшие или мнимые нынешние заслуги, называется псевдоавторитетом

- А) чванства;
- Б) педантизма;
- В) подавления;
- Г) расстояния.

15. Разновидность псевдоавторитета, при котором руководитель держится официально, путем увеличения психологической дистанции с подчиненными, желает усилить свое влияние на них, называется псевдоавторитетом

- а) чванства;
- Б) педантизма;
- в) подавления;
- Г) расстояния.

Модуль 4. Личностные и социально-психологические особенности организационно-управленческой деятельности

Тема 1. Личность руководителя. Профессионализм его управленческой деятельности

Личностные особенности руководителя – общая характеристика. Структура личности руководителя. Сферы проявления направленности. Иерархия форм направленности. Характер. Структура характера. Черты характера руководителя. Темперамент и его виды. Способности руководителя. Виды способностей.

Профессионализм управленческой деятельности и критерии его эффективности. Профессионализм руководителя. Уровни профессионализма. Критерии эффективности совместной деятельности.

Тема 2. Понятие совместной деятельности

Формальная и неформальная структура трудового коллектива. Формальная и неформальная группа. Элементы формальной группы. Малая (рабочая) группа. Коллектив. Характеристика

коллектива. Команда. Параметры командного объединения. Причины образования неформальных групп.

Совместная деятельность: понятие, сущность, особенности ее организации и оценки эффективности. Основные признаки совместной деятельности. Типы групповых задач. Формы организации совместной деятельности. Критерии оценки деятельности подчиненных.

Тема 3. Сплоченность и социально-психологический климат группы

Понятие о социально-психологической сплоченности трудового коллектива. Сплоченность. Характеристика сплоченных групп. Факторы групповой сплоченности. Уровни сплоченности группы. Совместимость. Виды психологической совместимости. Сферы совместной деятельности. Основные механизмы психологической совместимости. Условия сплочения групп.

Социально-психологический климат коллектива и меры по его оптимизации. Функции социально-психологического климата. Факторы социально-психологического климата. Структура социально-психологического климата. Условия формирования социально-психологического климата.

Тема 4. Адаптация, конфликты и стрессы работников

Проблема адаптации работников и возможные пути ее решения. Социально-психологическая адаптация. Изменение социальной среды. Деадаптация. Профилактика дезадаптивных состояний.

Конфликты в структурном подразделении: классификация и пути разрешения. Признаки конфликта. Функции конфликта. Причины возникновения конфликтов. Стратегии поведения в конфликте. Причины разрешения конфликтов. Основные формы завершения конфликтов. Условия бесконфликтного взаимодействия руководителя с подчиненным. Психологические условия неконфликтного общения. Деятельность руководителя по урегулированию конфликта. Поведение руководителя в конфликтной ситуации.

Стресс. Модель стресса. Способы снижения стресса в группе. Стрессоры и симптомы стресса. Способы преодоления стресса.

Промежуточная аттестация по модулю 4

1. Такие психологические феномены, как потребности и мотивы лежат в основе:

- А) характера.
- Б) направленности.
- В) способностей.
- Г) темперамента.

2. Устойчивая система отношений человека к себе, к другим, к деятельности и окружающему миру свойственна:

- А) характеру.
- Б) направленности.
- В) способностям.
- Г) темпераменту.

3. Свойства человека, в большей степени обусловленные врожденными динамическими характеристиками – это:

- А) характер.
- Б) направленность.
- В) способности.
- Г) темперамент.

4. Интеллектуальная сфера личности в большей степени обусловлена:

- А) характером.
- Б) направленностью.
- В) способностями.
- Г) темпераментом.

5. Знания, умения и опыт руководителя в профессиональной деятельности называется:

- А) мастерством.
- Б) компетентностью.
- В) мудростью.
- Г) лидерством.

6. Группа, возникновение которой обусловлено необходимостью реализации определенных целей и задач, стоящих перед организацией – это группа:

- А) неформальная.
- Б) формальная.
- В) большая.
- Г) условная.

7. Минимальный состав малой группы – это:

- А) 2 человека.
- Б) 3 человека.
- В) 4 человека.
- Г) 5 человек.

8. Что общего между группой и случайным скоплением людей?

- А) устойчивость отношений и длительность существования.
- Б) наличие общих целей, мотивов, норм, ценностей.
- В) наличие и развитие групповой структуры.
- Г) пространственное и временное сопричастие людей.

9. К признакам малой группы не относится:

- А) немногочисленность состава.
- Б) наличие только положительных отношений между членами группы.
- В) непосредственное личное общение участников.
- Г) объединенность общей совместной деятельностью.

10. Для решения сложных, нестандартных задач, выполнение которых предъявляет к работникам особые профессиональные требования, создаются особые подразделения:

- А) команды.
- Б) неформальные объединения.
- В) профсоюзы.
- Г) клубы по интересам.

11. Работа на конвейере – пример:

- А) совместно-индивидуальной деятельности.
- Б) совместно-последовательной деятельности.
- В) совместно-взаимодействующей деятельности.
- Г) индивидуальной деятельности.

12. Согласованность действий, взаимопонимание по профессиональным вопросам – это:

- А) сработанность.
- Б) совместимость.
- В) дисциплинированность.
- Г) организованность.

13. Процесс приспособления личности или группы к меняющейся среде называется

- А) адаптацией.
- Б) сработанностью.
- В) совместимостью.

Г) коллективизмом.

14. Основными признаками конфликта являются (выберите все возможные варианты):

- А) наличие противоречия между участниками.
- Б) наличие противодействия участников.
- В) наличие негативных переживаний по отношению друг к другу.
- Г) наличие постоянного контакта участников конфликта друг с другом.
- Д) демонстрация агрессивных намерений друг к другу.

15. Ориентация на взаимные уступки в конфликте – такая стратегия, как:

- А) соперничество.
- Б) сотрудничество.
- В) компромисс.
- Г) приспособление.

Итоговая аттестация

Итоговая аттестация состоит из 30 вопросов. Вопросы для итоговой аттестации формируются из выборочных вопросов промежуточной аттестации каждого модуля.

3. УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

3.1. Материально-технические условия реализации программы

Учебный центр ППК «ВСК», реализующий дополнительную образовательную программу повышения квалификации, располагает материально-технической базой, обеспечивающей проведение всех видов обучения, предусмотренных учебным планом программы.

Материально-техническая база соответствует действующим санитарным и противопожарным нормам.

Учебные аудитории для проведения занятий оборудованы аудиторными столами, стульями, трибуной, интерактивной доской, компьютером с выходом в интернет, мультимедийным проектором.

3.2. Организационные условия реализации программы

Учебный центр ППК «ВСК» обеспечивает:

- наличие на праве собственности или ином законном основании зданий, строений, сооружений, помещений и территорий, необходимых для осуществления образовательной деятельности по заявленным к лицензированию образовательным программам;

- наличие материально-технического обеспечения образовательной деятельности, оборудование помещений в соответствии с государственными и местными нормами, и требованиями, в том числе в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов, федеральными государственными требованиями, образовательными стандартами;

- наличие санитарно-эпидемиологического заключения о соответствии санитарным правилам зданий, строений, сооружений, помещений, оборудования и иного имущества, которые предполагается использовать для осуществления образовательной деятельности;

- наличие специальных условий для получения образования обучающимися с ограниченными возможностями здоровья;

- наличие условий для функционирования электронной информационно-образовательной среды, включающей в себя электронные информационные ресурсы, электронные образовательные ресурсы, совокупность информационных технологий, телекоммуникационных технологий и соответствующих технологических средств и обеспечивающей освоение обучающимися независимо от их местонахождения образовательных программ в полном объеме;

- наличие печатных и (или) электронных образовательных и информационных ресурсов по реализуемым в соответствии с лицензией образовательным программам, соответствующих требованиям федеральных государственных образовательных стандартов, федеральным государственным требованиям и (или) образовательным стандартам;

- наличие в штате или привлечение на ином законном основании педагогических работников, имеющих профессиональное образование, обладающих соответствующей квалификацией, имеющих стаж работы, необходимый для осуществления образовательной деятельности по реализуемым образовательным программам;

- неразглашение персональных данных слушателей третьим лицам при обработке персональных данных;

- наличие лицензии на осуществление образовательной деятельности по реализации дополнительных профессиональных программ.

Обучение по программе осуществляется на основе договора об образовании, заключаемого со слушателем и (или) с физическим или юридическим лицом, обязующимся оплатить обучение лица, зачисляемого на обучение.

При реализации программы могут применяться дистанционные образовательные технологии, позволяющие обеспечить взаимодействие обучающихся с преподавателями независимо от места их нахождения.

Местом очного обучения является административное здание ППК «ВСК».

3.3. Форма организации образовательной деятельности

Формат программы основан на тематическом принципе представления содержания образовательной программы и построения учебных планов и содержит 4 основных модуля, которые включают в себя перечень, трудоемкость, последовательность и распределение все видов учебной деятельности обучающихся.

3.4. Иные условия реализации программы

Возможно обучение по индивидуальному учебному плану в пределах осваиваемой программы в порядке, установленном локальными нормативными актами ППК «ВСК».

3.5. Учебно-методическое обеспечение программы

1. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
2. Приказ Минобрнауки России от 01.07.2013 № 499 «Об утверждении порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам» (зарегистрирован в Минюсте России 20.08.2013 № 29444).
1. Блейк Р., Моутон Д. Научные методы управления. Киев, 1990.
2. Брэдик У. Менеджмент в организации / У. Бредик.- Москва: ИИНФРА-М, 2007. – 421 с.
3. Виссема Х. Менеджмент в подразделениях фирмы (предпринимательство и координация в децентрализованной компании). – М.: ИНФРА-М, 1996. - 287 с.
4. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент. 7-е изд., перераб. и доп. – М.: Магистр: ИНФРА-М, 2023. – 669 с.
5. Гроув, Эндрю С. Высокоэффективный менеджмент. – М.: Филинь, 1996. – 278 с.
6. Деминг Э. Выход из кризиса: Новая парадигма управления людьми, системами и процессами / Эдвардс Деминг; Пер. с англ. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2007. – 370 с.
7. Жигалкин А.М. Менеджмент: анализ управленческих функций. – М.: Знание. 1993. – 189 с.
8. Зазыкин В.Г., Чернышев А.П. Менеджер: психологические секреты профессии. М., 1992.
9. Зайцев Г.Г. Управление кадрами на предприятии. – СПб: Издательство СПбУЭФ, 1992. – 73 с.
10. Карпов, А. В. Психология менеджмента: учебник для вузов / А. В. Карпов. – 2-е изд., испр. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2023. – 481 с.
11. Красовский Ю.Д. Управление поведением в фирме: эффекты и парадоксы: (На материалах 120 рос. компаний): Практ. пособие / Ю.Д. Красовский. – М.: Инфра-М, 1997. - 361 с.
12. Куличевский В.И. Психологические проблемы управления коллективом. Учебное пособие. – Киев, КИИГА, 1995. – 88 с.
13. Якокка Л., Новак У. Карьера менеджера. – Минск: Издательство «Попурри», 2022. – 432 с.
14. Материалы международной конференции «Стратегия развития персонала». Нижний Новгород, 1996.
15. Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. Классическое издание. – М.: Вильямс, 2020. – 672 с.
16. Основы управления персоналом. М., 1996.
17. Практическая психология для менеджеров. М., 1996.
18. Русинов Ф.М., Никулин Л.Ф., Фаткин Л.В. Менеджмент и самоменеджмент в системе рыночных отношений: Учеб. пособие / Русинов Ф.М., Никулин Л.Ф., Фаткин Л.Ф.; Под ред. Русинова Ф.М. – М.: ИНФРА-М, 1996. – 351 с
19. Самыгин С.И., Столяренко Л.Д. С 18 Психология управления: Учебное пособие. – Ростов на-Дону: Издательство «Феникс», 1997. – 512 с.
20. 7 нот менеджмента. Настольная книга руководителя / под ред. В.В. Кондратьева. - 7-е изд., перераб. и доп. - М.: Эксмо, 2008. – 976 с.
21. Смирнов С.В. Организация управления предприятием. М., 1993.
22. Старобинский Э.Е. Как управлять персоналом. – М.: ЗАО "Бизнес-школа "Интел-Синтез", 1995. – 241 с.
23. Старобинский Э.Е. Основы менеджмента на коммерческой фирме. – М.: АО «Бизнес-школа «Интел-синтез», 1994. - 196 с.

24. Соколов М.М. Управленческое консультирование: Учебное пособие. – М.: НИЦ Инфра-М, 2012. – 215 с.
25. Устюжанин А.П., Устюмов Ю.А. Социально-психологические аспекты управления коллективом. М., 1993.
26. Уткин Э.А. Управление фирмой: учебное пособие. – М.: Акалис, 1996. – 516 с.
27. Уткин, Э.А. Управление персоналом в малом и среднем бизнесе / Э.А. Уткин, А.И. Кочеткова. - М.: АКАЛИС, 2010. - 631 с.
28. Фалмер, Роберт М. Энциклопедия современного управления: В 5 т. М., 1992.

4. ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ОСВОЕНИЯ ПРОГРАММЫ

4.1. Промежуточная аттестация после освоения отдельных тем программы. Итоговая аттестация осуществляется после освоения всех тем программы.

4.2. Итоговая и промежуточная аттестация проводятся в форме тестирования. Итоговая аттестация проводится аттестационной комиссией, которая принимает решение о выдаче слушателям, успешно освоившим программу и прошедшим итоговую аттестацию, удостоверения о повышении квалификации.

4.3. Лицам, не прошедшим итоговой аттестации или получившим на итоговой аттестации неудовлетворительные результаты, а также лицам, освоившим часть программы и (или) отчисленным из ППК «ВСК» или предприятия, выдается справка об обучении или о периоде обучения по образцу, самостоятельно устанавливаемому ППК «ВСК».

4.4. Качество освоения итоговой аттестации программы оценивается в соответствии с процентом результативности (количеством правильных ответов) тестирования по контрольным вопросам. 80 % правильных ответов соответствует успешному прохождению промежуточной аттестации и соответствует системе оценки – зачет. 79% и менее – соответствует системе оценки – незачет.

4.5. Примерный перечень вопросов к тестированиям приведен в разделе «Содержание программы».