

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«Санкт-Петербургский государственный университет
промышленных технологий и дизайна»
Высшая школа технологии и энергетики
Кафедра менеджмента и права

ПЛАНИРОВАНИЕ КАРЬЕРЫ И ОСНОВЫ ЛИДЕРСТВА

Практические занятия и самостоятельная работа

Методические указания для магистрантов
очной и заочной форм обучения
по всем направлениям подготовки

Составитель А. И. Соболевская

Санкт-Петербург
2021

Утверждено
на заседании кафедры МиП
31.08.2020 г., протокол № 1

Рецензент В. А. Ежова

Методические указания соответствуют программам и учебным планам дисциплины «Планирование карьеры и основы лидерства», предназначены для магистров очной и заочной форм обучения.

В методических указаниях содержится перечень заданий для самостоятельной работы, а также тесты для текущей проверки знаний студентов.

Утверждено Редакционно-издательским советом ВШТЭ СПбГУПТД
в качестве методических указаний

Режим доступа: http://publish.sutd.ru/tp_get_file.php?id=202016, по паролю.
- Загл. с экрана.

Дата подписания к использованию 03.12.2021 г. Рег. № 97/20

Высшая школа технологии и энергетики СПб ГУПТД
198095, СПб., ул. Ивана Черных, 4.

Содержание

ТЕСТЫ	4
1. Суть категории «карьера»	4
2. Этапы карьеры	5
3. Управление персоналом и карьерными процессами в организации	7
4. Оценка персонала	8
5. Кадровый резерв персонала	10
6. Проблемы планирования карьеры	12
7. Понятие лидерства	13
8. Лидерство и власть в команде	14
КОНТРОЛЬНЫЕ РАБОТЫ	16
1. Разработка личностного карьерного плана	16
2. Содержание деятельности по управлению карьерой	16
3. Мотивы карьеры	17
4. Обязанности линейного менеджера по планированию карьеры	17
5. Использование модели компетенций при отборе и развитии персонала	18
6. История зарождения и развития психологии лидерства	18
7. Лидерские качества	19
8. Основные функции эгомаркетинга и их содержание	19
9. Социальная группа и ее структура	20
10. Использование социометрических методов для определения формальных и неформальных лидеров в коллективе	20
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК	22

ТЕСТЫ

1. Суть категории «карьера»

1. Карьера – это:

- а) стремление к достижению той степени сложности, на которую считает себя способным сотрудник;
- б) быстрое достижение успехов в служебной деятельности;
- в) высший уровень профессиональной пригодности;
- г) активное достижение сотрудником успехов в профессиональной деятельности.

2. Назовите социально-экономические факторы, влияющие на профессиональную карьеру:

- а) спрос и предложение на рынке труда, конъюнктура, уровень оплаты труда;
- б) отрасль, продукция, территориальное расположение;
- в) рентабельность, масштабы предприятия, производственные функции;
- г) профессиональное самоопределение, уровень притязаний, призвание, пол, возраст, образование, стаж работы.

3. Сфера формирования спроса и предложения на рабочую силу называется:

- а) рынок;
- б) бизнес;
- в) труд;
- г) рынок труда.

4. Способы поиска работы включают:

- а) с помощью частных служб;
- б) через знакомых;
- в) с помощью государственной службы трудоустройства;
- г) все ответы верны.

5. Место сотрудника в экономических отношениях в первую очередь характеризует:

- а) его роль в процессе труда;
- б) его положение в отношениях собственности;
- в) его участие в бизнесе;
- г) все ответы верны.

6. Сотрудник, работающий самостоятельно и постоянно нанимающий для работы одного или нескольких лиц, называется:

- а) государство;
- б) работодатель;
- в) наемный специалист;
- г) бизнесмен.

7. Определите вид карьеры, предполагающий профессиональный рост движения по разрядам тарифной сетки:

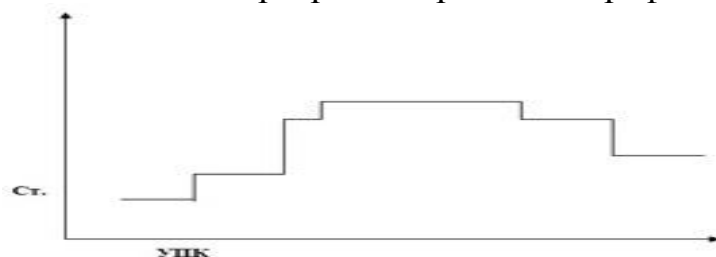
- а) властная;

- б) квалификационная;
- в) статусная;
- г) монетарная.

8. Когда специалист все стадии своего профессионального развития последовательно проходит в стенах одной организации – это карьера:

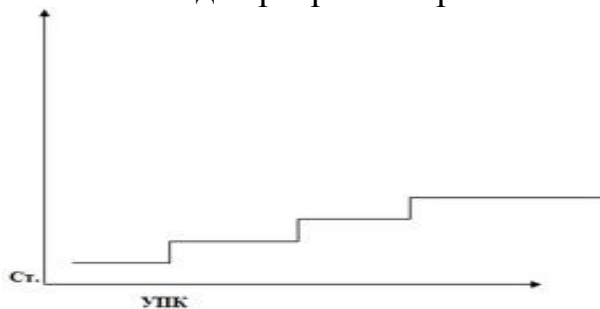
- а) внутриорганизационная;
- б) специализированная;
- в) горизонтальная;
- г) скрытая.

9. Какой вид карьеры изображен на графике?



- а) стабилизационная карьера;
- б) затухающая карьера;
- в) целевая карьера.

10. Какой вид карьеры изображен на графике?



- а) монотонная карьера;
- б) стабилизационная карьера;
- в) целевая карьера.

Правильные ответы: 1г); 2а), в), г); 3г); 4г); 5г); 6б); 7б); 8а); 9б); 10а).

2. Этапы карьеры

1. Какое определение подходит для этапа карьеры:

- а) временной период личностного развития;
- б) фазы развития личности профессионала;
- в) периоды профессионального овладения деятельностью;
- г) все ответы верны.

2. В процессе планирования карьеры различаются следующие типы целей:

- а) личные, индустриальные, предметные;
- б) субъективные, объективные;

- в) общественные и личные;
- г) личные.

3. В ходе планирования карьеры учитываются три стороны:

- а) специалист, руководитель, человеческие ресурсы организации;
- б) работодатель, специалист, помощник руководителя;
- в) специалист, преподаватель;
- г) руководитель, специалист.

4. Какие стадии должен пройти сотрудник в ходе развития своей карьеры?

- а) подготовительную, первую, вторую, третью;
- б) первую, вторую, третью, заключительную;
- в) предварительную, первоначальную, стадия стабильной работы, стадию отставки.

5. Этапы карьеры (нужно убрать название лишнего этапа):

- а) становление;
- б) сохранение;
- в) завершение;
- г) окончание.

6. Какой из приведенных этапов непосредственно не входит в самую карьеру?

- а) сохранение;
- б) завершение;
- в) становление;
- г) планирование.

7. К какому типу этапа карьеры относится подготовка непосредственно к выбору трудовой деятельности?

- а) предварительная;
- б) первоначальная;
- в) стадия стабильной профессиональной деятельности;
- г) стадия отставки.

8. К какому из этапов относится развитие профессиональных навыков сотрудника?

- а) первоначальный;
- б) предварительный;
- в) стадия стабильной профессиональной деятельности;
- г) стадия отставки.

9. К какому из этапов относится профессиональное развитие?

- а) предварительный;
- б) первоначальный;
- в) стадия стабильной работы;
- г) стадия отставки.

10. К какому из этапов относится передача профессионалом собственного опыта?

- а) предварительный;
- б) первоначальный;

- в) стадия стабильной работы;
- г) стадия отставки.

Правильные ответы: 1г); 2а); 3а); 4в); 5г); 6г); 7а); 8а); 9в); 10г).

3. Управление персоналом и карьерными процессами в организации

1. Мероприятия управления карьерой должны:

- а) понижать преданность специалиста интересам организации;
- б) повышать производительность труда;
- в) увеличивать текучесть кадров;
- г) не раскрывать способности сотрудника.

2. Что понимается под определением «текучесть кадров»?

- а) число уволившихся специалистов;
- б) число принятых специалистов;
- в) движение рабочей силы, которое обусловлено неудовлетворенностью специалиста или организации;
- г) нет верного ответа.

3. В какой период развития карьеры протекает процесс роста квалификации специалиста и ускоряется его продвижение по служебной лестнице?

- а) становление;
- б) продвижение;
- в) сохранение;
- г) предварительный этап.

4. Что собой представляют правила по управлению деловой карьерой?

- а) принципы поведения индивида в рамках планирования и осуществления служебного роста;
- б) принципы определенной модели поведения индивида в обществе;
- в) принципы организации поведения индивида в социальной группе;
- г) нет верного ответа.

5. Какие методы характеризуют косвенный характер управленческого воздействия?

- а) административные методы;
- б) статистические методы;
- в) экономические методы.

6. Чем определяется эффективность управления персоналом организации?

- а) затратами систем управления персоналом в организации;
- б) потерями, связанными с использованием трудового потенциала организации;
- в) сопоставлением результатов работы службы управления персоналом с затратами на систему управления персоналом.

7. Выберите элементы, не являющиеся подсистемами системы управления персоналом:
- а) управление нормированием;
 - б) управление стандартизацией;
 - в) нормативное обеспечение управления персоналом;
 - г) управление техникой безопасности на производстве.
8. К обеспечению системы управления персоналом относятся такие подсистемы как:
- а) линейное руководство;
 - б) управление транспортным обслуживанием производства;
 - в) правовое обеспечение;
 - г) информационное обеспечение;
 - д) хозяйственное обеспечение.
9. Что включает в себя система управления персоналом?
- а) функциональные подразделения и их руководителей;
 - б) функциональные подразделения, их руководителей и линейных руководителей;
 - в) общее руководство организацией.
10. Важной задачей службы управления персоналом является достижение в организации соответствия рабочей силы рабочим местам:
- а) с позиции их количественной сбалансированности;
 - б) с позиции их качественной сбалансированности;
 - в) с позиции их качественно-количественной сбалансированности.

Правильные ответы: 1б); 2в); 3б); 4а); 5в); 6в); 7б); 8в), г); 9б), в); 10в).

4. Оценка персонала

1. Реальные возможности системы планирования управления персоналом определяются главным образом характером информационной базы, содержанием банка данных специалистов, так ли это:
- а) да;
 - б) нет;
 - в) отчасти.
2. Как называется метод оценки кадров, в основе которого руководитель, исходя из определенных критериев оценки качества работы сотрудников, располагает оцениваемых специалистов по порядку – от самого лучшего до самого худшего:
- а) матричный;
 - б) ранговый;
 - в) дискуссионный.

3. Как называются критерии оценки персонала, которые формируются на основе присущих сотруднику качеств, таких как профессиональный авторитет, культура мышления, речи:
- а) деловые качества;
 - б) профессиональные качества;
 - в) интегральные качества.
4. Создание новых ролевых моделей, которые закрепляют в культуре организации различные новые образцы организации деятельности и поведения, формирующее творческое развитие и совершенствование – это:
- а) фаза стагнации;
 - б) фаза интеграции;
 - в) фаза интерпретации.
5. Принцип законности кадровой политики в государстве предполагает:
- а) знание норм административного, трудового, гражданского, уголовного права управленческими кадрами;
 - б) рациональное соотношение назначения лиц на государственные и другие должности;
 - в) уважение к личности сотрудника.
6. Кадровая политика имеет целью создание ... (верный ответ), сплоченного и ответственного коллектива:
- а) единого;
 - б) жесткого;
 - в) высокопрофессионального.
7. Принцип взаимосвязи систематического обновления кадров и их преемственности предполагает:
- а) гарантированные условия развития инициативы и творческих способностей специалистов;
 - б) взвешенный подход руководителя к вопросам приема и увольнения персонала;
 - в) оказание помощи в профессиональной подготовке.
8. К ключевым требованиям организации кадрового планирования относится:
- а) приоритет задач корпоративного характера, которые вытекают из стратегии развития организации;
 - б) подбор и расстановка кадров;
 - в) планирование затрат на персонал в рамках стратегии общих затрат предприятия.
9. Подход, в рамках которого функция подбирается непосредственно для сотрудника, предполагает:
- а) описание работы сотрудника;
 - б) исключение сотрудника непосредственно из группы и закрепление за ним определенных работ в соответствии с задачами группы;
 - в) включение сотрудника в группу и закрепление за ним определенных работ в соответствии с задачами группы.

10. Подход, при котором функция подбирается для сотрудника, предполагает:

- а) подбор работы, которая не соответствует возможностям и месту сотрудника;
- б) подбор работы, которая наиболее соответствует возможностям и месту сотрудника;
- в) описание работы.

Правильные ответы: 1а); 2б); 3в); 4б); 5а); 6в); 7б); 8а); 9в); 10б).

5. Кадровый резерв персонала

1. К какому виду кадрового резерва относится группа руководителей и специалистов, которые готовятся к решению принципиально новых для организации задач будущего?

- а) базовый резерв;
- б) резерв корпоративного развития;
- в) стратегический резерв;
- г) резерв развития;
- д) молодежный резерв.

2. К какому принципу формирования кадрового резерва относится требование, согласно которому кандидаты, находящиеся в кадровом резерве, должны иметь потенциал развития?

- а) принцип перспективности кандидата;
- б) принцип соответствия кандидата должности и типу резерва
- в) принцип актуальности резерва

3. К какому принципу работы с кадровым резервом относится требование, в рамках которого на одну вакантную позицию должны непосредственно претендовать несколько кандидатов из кадрового резерва?

- а) гласность;
- б) конкуренция;
- в) активность.

4. К какому виду кадрового резерва относится группа руководителей и специалистов, которые готовятся к замещению уже существующих должностей с известными и повторяющимися функциями?

- а) резерв развития;
- б) резерв функционирования;
- в) базовый резерв;
- г) стратегический резерв;
- д) резерв корпоративного развития;
- е) молодежный резерв.

5. К какому виду кадрового резерва относится группа руководителей и специалистов, которые претендуют на должности руководителей и заместителей подразделений уровня совета директоров?
- а) резерв корпоративного развития;
 - б) резерв развития;
 - в) резерв функционирования;
 - г) молодежный резерв;
 - д) базовый резерв;
 - е) стратегический резерв.
6. К какому принципу формирования кадрового резерва относится требование, согласно которому кандидаты, находящиеся в кадровом резерве, должны иметь потенциал развития?
- а) принцип перспективности кандидата;
 - б) принцип актуальности резерва;
 - в) принцип соответствия кандидата должности и типу резерва.
7. К какому виду кадрового резерва относится группа руководителей и специалистов, которые претендуют на должности уровня руководителя компании, гендиректора и т. п.?
- а) резерв развития;
 - б) молодежный резерв;
 - в) резерв корпоративного развития;
 - г) стратегический резерв;
 - д) резерв функционирования;
 - е) базовый резерв.
8. Принцип сочетания систематического обновления кадров и их преемственности предполагает:
- а) активное использование кадровых технологий – ротации, кооптации, выборности кадров, увольнения и отставки в рамках действующего законодательства;
 - б) гарантированные условия для развития инициативы, таланта, творческих способностей специалистов;
 - в) оказание помощи в получении профессионального образования, в профессиональной подготовке и повышении квалификации;
9. К основным требованиям к организации планирования кадров относится:
- а) определение общих затрат на одного специалиста;
 - б) определение дифференцированных затрат на одного специалиста;
 - в) постоянное соотнесение плановых задач и реальных возможностей организации.
10. Что следует непосредственно рассматривать в рамках прямой взаимосвязи с планированием кадров организации и планированием карьеры ее сотрудников:
- а) планирование человеческих ресурсов;
 - б) нехватку человеческих ресурсов;
 - в) использование человеческих ресурсов.

Правильные ответы: 1г); 2а); 3б); 4б); 5а); 6а); 7г); 8а); 9в); 10а).

6. Проблемы планирования карьеры

1. Какого типа целей не существует при планировании карьеры?
 - а) личные цели;
 - б) коллективные цели;
 - в) инструментальные цели;
 - г) предметные цели.
2. Какой раздел не входит в личный жизненный план карьеры:
 - а) оценка жизненной ситуации;
 - б) анализ внутренней среды предприятия;
 - в) постановка личных конечных целей карьеры;
 - г) частные цели и планы деятельности.
3. Какие преимущества создает для специалиста развитие карьеры:
 - а) возможность планировать профессиональный рост;
 - б) высокая лояльность сотрудников;
 - в) сокращение текучести кадров;
 - г) нет верного ответа.
4. Какие преимущества создает для организации развитие карьеры:
 - а) возможность планировать профессиональный рост;
 - б) удовлетворенность трудом;
 - в) сокращение текучести кадров.
5. Управление развитием персонала, характеризующееся составлением плана продвижения специалиста называется:
 - а) развитием персонала;
 - б) планированием карьеры;
 - в) развитием карьеры;
 - г) планированием персонала.
6. Какие стороны не учитываются в процессе планирования карьеры:
 - а) специалист;
 - б) руководитель;
 - в) отдел человеческих ресурсов;
 - г) государство.
7. Какой этап не включается в управление планированием карьеры?
 - а) обучение нового сотрудника;
 - б) разработка плана развития карьеры;
 - в) увольнение специалиста;
 - г) реализация плана развития карьеры.

8. От чего не зависит реализация плана развития карьеры?
- а) профессионального и индивидуального развития;
 - б) эффективного партнерства с руководителем;
 - в) заметного положения в организации;
 - г) погодных условий.
9. Оперативный план карьеры содержит:
- а) перспективные направления развития предприятия;
 - б) точно поставленные цели с описанием мероприятий по их достижению.
10. Система целей управления и планирования является основой определения:
- а) политики организации;
 - б) стратегии развития организации;
 - в) состава функций управления персоналом.

Правильные ответы: 1б); 2б); 3а); 4в); 5б); 6г); 7в); 8г); 9б); 10в).

7. Понятие лидерства

1. Лидерство в теории менеджмента можно определить как:
- а) победу в конфликте;
 - б) условия функционирования организации;
 - в) размер заработной платы руководителя;
 - г) способность оказывать влияние на личность и группы людей.
2. На практике под термином лидерство чаще всего подразумевают:
- а) неформальное лидерство;
 - б) формальное лидерство;
 - в) деструктивное лидерство;
 - г) харизматическое лидерство.
3. Какими важнейшими чертами характера должен обладать руководитель как лидер?
- а) целеустремленностью;
 - б) решительностью;
 - в) настойчивостью;
 - г) инициативностью;
 - д) все перечисленное.
4. Какие существуют типы лидеров?
- а) лидер-организатор;
 - б) лидер-инициатор;
 - в) лидер-эрудит;
 - г) все указанные.
5. Каково обязательное условие лидерства?
- а) умение побеждать в спорах;

- б) обладание властью в конкретных формальных или неформальных организациях;
- в) ум и выдающиеся способности;
- г) ни одно из указанных условий.

6. Какие качества окружения наиболее близки демократичному лидеру?

- а) личная преданность;
- б) единомыслие, взаимопонимание, интерес к делу;
- в) неустойчивость в ходе принятия решений;
- г) гибкость.

7. Что значит понятие «интегративная функция» в теории лидерства?

- а) делегирование полномочий;
- б) подчинение коллектива;
- в) сплочение единомышленников вокруг программы лидера;
- г) умение решать организационные проблемы.

8. Какие качества присущи лидеру-новатору?

- а) стратегическое мышление;
- б) восприимчивость к инициативе других;
- в) настойчивость;
- г) умение маневрировать;
- д) все перечисленное.

9. Что не типично для режима слабого, безынициативного руководства?

- а) лидер / менеджер не обладает реальной властью;
- б) подчиненные имеют больше власти, чем руководитель;
- в) подчиненные не имеют возможности высказать свое мнение руководителю.

10. Какое утверждение правомерно для лидера?

- а) он организует работу;
- б) он ведет за собой;
- в) он управляет.

Правильные ответы: 1г); 2а); 3д); 4г); 5б); 6б); 7в); 8д); 9в); 10в).

8. Лидерство и власть в команде

1. На чем концентрирует внимание лидерство?

- а) чтобы люди совершали верные поступки;
- б) чтобы люди правильно поступали;
- в) чтобы «верные» люди делали верные вещи.

2. Основа действий лидера в команде:

- а) планирование;
- б) видение;
- в) подсказка;
- г) все вышеперечисленное.

3. Какой личный стиль лидера оказывает наиболее благоприятное влияние на отношения с группой?
- а) авторитарный;
 - б) демократический;
 - в) силовой;
 - г) прагматический.
4. На чем основана власть специалиста?
- а) на владении особыми экспертными знаниями, навыками и опытом;
 - б) на взаимопомощи;
 - в) на особом внимании к вопросам эффективности производства;
 - г) на осуществлении постоянного контроля за деятельностью членов трудового коллектива.
5. Сотрудник, имеющий возможность воздействовать на группу людей, направлять и организовывать их работу, является:
- а) авторитетным специалистом.
 - б) формальным лидером;
 - в) неформальным лидером;
 - г) лидером-новатором.
6. Эффективность лидерства в команде зависит от:
- а) знаний и опыта;
 - б) объема и типа власти;
 - в) личностных характеристик;
 - г) стечения обстоятельств.
7. Убеждение последователей о власти лидера, присутствующее в их сознании, – это ... лидера:
- а) легитимность;
 - б) относительность;
 - в) самоактуализация.
8. Лидер, который задает тон в решении групповых проблем, – это:
- а) инициатор;
 - б) эрудит;
 - в) организатор.
9. Лидер, который служит моральным и нравственным примером для остальных членов группы – это:
- а) эрудит;
 - б) мастер;
 - в) совесть группы.
10. Власть, которая основана на возможности и способности причинять психологический или физический вред с целью изменения нежелательного поведения или уменьшения вероятности того, что оно повторится:
- а) экспертная власть;
 - б) власть наказания;
 - в) власть примера.

Правильные ответы: 1а); 2б); 3б); 4а); 5б); 6б); 7а); 8а); 9в); 10б).

КОНТРОЛЬНЫЕ РАБОТЫ

1. Разработка личного карьерного плана

Задание: разработать карьерный план для менеджера. Проанализировать разделы карьерного плана.

Решение: карьерный план включает в себя следующие элементы:

- сведения о специалисте: ФИО, должность, отдел, в котором работает сотрудник, период планирования;
- задачи: перечисление актуальных профессиональных задач;
- рекомендации: перечисление рекомендаций по развитию профессиональных компетенций;
- цели: перечисление целей исполнения тех или иных мероприятий, а также указание сроков достижения этих целей.

2. Содержание деятельности по управлению карьерой

Задание: приведите пример организации деятельности по управлению карьерой в сфере менеджмента качества.

Решение:

Цели и задачи	Основное содержание деятельности	Стратегическая цель развития	Методы развития
формирование и введение в организации системы менеджмента качества.	- развивать аналитическое мышление; - особое внимание обратить на планирование; - совершенствовать навыки управления; - при постановке задач ориентироваться на анализ экономической составляющей; - развивать большую инициативность.	приобретение навыка распределения ответственности.	- самостоятельное обучение; - составление конспекта по самым значимым моментам; - тренинги и семинары.

3. Мотивы карьеры

Задание: проанализируйте схему оценки мотивации карьеры:

- эффективная самооценка и выявление областей силы и способностей;
- определение карьерных возможностей, которые соответствуют вашим сильным сторонам;
- эффективная постановка целей в личной и профессиональной жизни;
- планирование действий по достижению целей.

Решение: самооценка – это акт пересмотра своих приоритетов, личных интересов, сильных и слабых сторон, а также соответствующих навыков. Эти обзоры помогают сотруднику получить реалистичное представление о его шансах на карьерный рост в организации.

После того, как уровень самооценки выявлен, следующим шагом является проверка реальности сотрудника.

Эффективная постановка целей проверяет ряд доступных сотруднику возможностей карьерного роста и определяет, какие из его навыков и уровней знаний будут необходимы для работы по его выбору. На этом этапе проводится исследование и сбор информации из разных источников, таких как друзья, коллеги, коллеги и т. д.

Планирование действий включает в себя шаги, необходимые для достижения целей, например дополнительное обучение или получение определенного набора управленческих навыков. Последний шаг – оценка прогресса, достигнутого в продвижении к карьерным целям. Оценка успеха помогает людям следить за своим прогрессом и выявлять сильные и слабые стороны в плане карьеры.

4. Обязанности линейного менеджера по планированию карьеры

Задание: исходя из ниже приведенной таблицы, разработайте алгоритм действий линейного менеджера.

Линейные менеджеры отвечают за достижение подчиненными нужных результатов. С другой стороны, линейный менеджер, в отличие от руководителя организации, ответственен исключительно за эффективность своего участка, а не всей компании в целом. На менеджера ложится задача согласовать стратегию управления персоналом с бизнес-стратегией компании.

Задачи линейного менеджера				
слушать	поддерживать	ставить сложные задачи	наблюдать	мотивировать
объяснять цели	описывать бизнес-контекст	работать над ошибками	помогать сфокусировать усилия	наставлять
предлагать круг проблем	предоставлять возможности	преодолевать препятствия	поощрять риск	давать обратную связь

Решение: при работе с сотрудником необходимо обратить внимание на следующие аспекты:

- качественное выполнение повседневной работы;
- умение общаться с коллегами и руководством;
- генерация полезных для компании идей;
- постоянное повышение уровня собственной профессиональной компетенции;
- участие во всех общественных делах предприятия;
- участие в новых проектах;
- формирование лояльности к своей компании.

5. Использование модели компетенций при отборе и развитии персонала

Задание: какой уровень компетенций демонстрирует сотрудник организации, который формулирует видение конечной цели, организует окружающих, формирует группу «последователей», эффективно мотивирует людей в командной и индивидуальной работе, при этом поощряет коллег и подчиненных к выдвижению инициатив, делегирует полномочия и ответственность с учетом индивидуальных особенностей подчиненных и их карьерных устремлений?

- а) исключительно высокий уровень развития компетенции;
- б) высокий уровень развития компетенции;
- в) стандартный уровень развития компетенции.

Правильный ответ: а)

6. История зарождения и развития психологии лидерства

Задание: прокомментируйте определение Ж. Блонделя о том, что «Лидерство – это власть, потому что оно состоит в способности одного или нескольких лиц, находящихся «на вершине», заставлять других делать то позитивное или негативное, что последние в иных условиях могли бы не делать».

Решение: власть как особый вид влияния лежит в основе лидерства, но наличие отношений власти не может служить базовой константой для конструирования определения лидерства. Власть имеется в руках любого руководителя, вне зависимости от того, является он лидером или нет. Очевидно, что быть руководителем и быть лидером – не одно и то же. Основная идея психологии лидерства состоит в том, что лидер является таковым благодаря обладанию определенными качествами, отличающими его от других и позволяющими ему успешно добиваться и удерживать лидерские позиции.

7. Лидерские качества

Задание: оцените ситуацию, определите вид лидерства (позитивное или негативное).

Ситуация: профсоюзный лидер организации, стремясь улучшить условия на предприятии, вступает в конфликт с начальством.

- а) позитивное;
- б) негативное;
- в) позитивное на горизонтальном уровне иерархии, негативное – на вертикальном;
- г) негативное на горизонтальном уровне, позитивное – на вертикальном.

Правильный ответ: в)

8. Основные функции эгомаркетинга и их содержание

Задание: прокомментируйте следующее высказывание: «перспективы экономики будущего лежат в понимании эгомаркетинга. Всякий сотрудник – эго, несет с собой в этот мир знания, разрушающие старые устои, ... и только экономика той страны будет успешной, которая научится читать знания приходящих эго, несущих новые знания для развития».

Решение: новая экономика строится на создании объектов интеллектуальной собственности и инноваций. Носителем инноваций является личность (эго), задача эгомаркетинга создать инфраструктуру и технологию получения новых знаний (инноваций) от носителей этих знаний. Это новая экономическая концепция экологичного использования человеческих ресурсов (капитала). Эгомаркетинг – технология развития личности, реализуемая посредством определения и удовлетворения потребностей субъекта в условиях позитивного влияния на экономику.

Цели эгомаркетинга:

- карьерный рост;
- профессиональное самосовершенствование;
- успешная социализация в обществе;
- установление комфортных социальных коммуникаций с окружающими;

- выбор оптимальной индивидуальной траектории освоения новой профессии.

9. Социальная группа и ее структура

Задание: перечислите те задачи, которые необходимо решить в первую очередь при оценке сплоченности коллектива как социальной группы?

Проблемы конфликтов в коллективе, как правило, изучаются в контексте изучения социально-психологического развития социальных групп. Чтобы определить уровень конфликтоустойчивости в коллективе, нужно проанализировать психологический климат в данном коллективе, а также уровень сплоченности и уровень зрелости коллектива.

Решение:

- 1) дать оценку психологическому климату коллектива;
- 2) определить уровень сплоченности и зрелости коллектива;
- 3) определить predisposedность к конфликтному поведению сотрудников.

10. Использование социометрических методов для определения формальных и неформальных лидеров в коллективе

Задание: прокомментируйте социометрическую матрицу определения неформального лидера в коллективе.

№	Фамилия	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Иванов		+1			+2			+3		-1
2	Петров	+1			+3	+2					
3	Сидоров	-1	+1		+2	+3					
4	Данилова		+2			+1				+3	
5	Александрова	+2	+1		+3			-3			-2
6	Адаменко										
7	Петренко	+1			+3						
8	Козаченко	+1		+3	+2						
9	Яковлева		+2			+1		+3			-1
10	Шумская		+2	+1		+3				-1	
	Кол-во выборов										
	Кол-во баллов										
	Общая сумма										

Решение: по вертикали записываются под номерами фамилии всех членов группы, которая изучается; по горизонтали – только их номер. На

соответствующих пересечениях цифрами +1, +2, +3 обозначают тех, кого выбрал каждый испытуемый в первую, вторую, третью очередь, цифрами -1, -2, -3 – тех, кого подопытный не избирает ни в первую, ни вторую, ни в третью очередь.

Взаимный положительный или отрицательный выбор обводится в таблице (независимо от очередности выбора). После того как положительные и отрицательные выборы будут занесены в таблицу, надо подсчитать по вертикали алгебраическую сумму всех полученных каждым членом группы выборов (сумма выборов). Потом надо подсчитать сумму баллов для каждого члена группы, учитывая при этом, что выбор в первую очередь равняется +3 баллам (-3), во вторую – +2 (-2), в третью – +1(-1). После этого подсчитывается общая алгебраическая сумма, которая и определяет статус в группе. Основное достоинство социоматрицы – возможность представить выборы в числовом виде, что в свою очередь позволяет проранжировать членов группы по числу полученных и проведенных выборов, установить порядок влияний в группе.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Абдуллина, А. Д., Рабцевич, А. А. Управление карьерой специалиста в современных организациях // Гуманитарные научные исследования. – 2015. – № 3. – URL: <http://human.snauka.ru/2015/03/10418>
2. Гребенюк, Т. А., Бусоедов, И. А. Подбор персонала и рекрутинг // Молодой ученый. – 2016. – №11. – С. 682 – 684. – URL: <https://moluch.ru/archive/115/30868/>
3. Одегов, Ю. Г. Управление персоналом: учебник и практикум для академического бакалавриата / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва: Издательство «Юрайт», 2019. – 467 с. – URL: <https://urait.ru/bcode/431878>
4. Березина, Е. С. Особенности управления деловой карьерой персонала в современных компаниях на примере Приволжского филиала OSTIN // Е. С. Березина // Экономика и современный менеджмент: теория и практика: сб. ст. по матер. LIV-LV междунар. науч.-практ. конф. № 10 – 11(53). Часть II. – Новосибирск: СибАК, 2019. – URL: <https://docplayer.ru/34943068-Osobennosti-upravleniya-delovoy-kareroj-personala-v-sovremennyh-kompaniyah-na-primere-privolzhskogo-filiala-ostin-berezina-ekaterina-sergeevna.html>
5. Давлетова, Г. М., Зарубина, Е. В. Формирование и работа с кадровым резервом организации // Молодежь и наука. – 2017. – № 4. – С. 29 – 35. – URL: http://min.usaca.ru/uploads/article/attachment/2750/Давлетова_Г._М._Зарубина_Е._В._Формирование_и_работа_с_кадровым_резервом_организации.pdf
6. Коростелева, Д. А. Управление кадровым резервом организации: подходы, перспективы, задачи // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. – 2017. – №2-4. – С. 17 – 20. – URL: <https://publikacia.net/archive/2017/2/4/11>
7. Поворина, Е. В. Ротация кадров как метод развития персонала / Е. В. Поворина // Материалы Ивановских чтений. – 2020. – № 2 (6). – С. 123 – 129 <https://www.elibrary.ru/contents.asp?id=34249392>
8. Кончатова, Я. А. Управление карьерой как инструмент мотивации персонала / Я. А. Кончатова. // Молодой ученый. – 2017. – № 5 (139). – С. 180 – 183. – URL: <https://moluch.ru/archive/139/39229/>
9. Рафикова, Р. Р. Управление трудовой карьерой молодых специалистов / Р. Р. Рафикова, А. А. Рабцевич. // Молодой ученый. – 2013. – № 2 (49). – С. 178 – 180. – URL: <https://moluch.ru/archive/49/6145/>
10. Селезнева, А. Ю. Понятие деловой карьеры в управлении персоналом / А. Ю. Селезнева // Вопросы науки и образования. – 2017. – № 11 (12). – С. 107 – 110. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=32373966>