

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ**

**«ДОНСКОЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

**(ДГТУ)**

КАФЕДРА «Психология образования и организационная психология»

**Методические указания**

по выполнению контрольной работы

по дисциплине «Психология командной работы и лидерства»

Ростов-на-Дону

2024 г.

Составитель: Петренко Е.А.

Методические указания по выполнению контрольной работы по дисциплине «Психология командной работы и лидерства». ДГТУ, г. Ростов-на-Дону, 2024 г.

В методических указаниях изложены рекомендации по изучению основных вопросов темы, требования к структуре, содержанию и оформлению контрольной работы.

Предназначено для обучающихся (заочной формы обучения) для направления (38.05.01):

Ответственный за выпуск:

Зав. кафедрой (руководитель структурного подразделения, ответственного за реализацию ОПОП/ дисциплины)

Белоусова А.К. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Ф.И.О. подпись

Начальник Управления методической работы и менеджмента качества\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Ф.И.О. подпись

© Издательский центр ДГТУ, 2024 г.

**Введение**

Цель освоения дисциплины «Психология командной работы и лидерства» - формирование у студентов углубленных знаний, умений и навыков в области социальной психологии лидерства и руководства, развитие навыков эффективного социально-психологического взаимодействия и принятия организационно-управленческих решений в профессиональной деятельности.

**Цель выполнения контрольной работы**

расширение и углубление знаний обучающихся, выработка приемов и навыков в анализе теоретического и практического материала, а также обучение логично, правильно, ясно, последовательно и кратко излагать свои мысли в письменном виде.

**Основные этапы работы обучающегося при выполнении контрольной работы**

1. Ознакомление с теоретическими вопросами и практическим заданием контрольной работы в соответствии с выбранным вариантом.

2.Работа с литературой по тематике выбранного варианта.

3.Развернутыцй ответ на теоретические вопросы и решение ситуационной задачи.

**Структура контрольной работы**

1.Теоретический вопрос 1.

2.Теоретический вопрос 2.

3.Практическое задание (ситуационная задача)

**Объем контрольной работы:** 10-15 листов формата А4 в соответствии с ГОСТ 2.105-95.

**Требования к содержанию контрольной работы: для** выполнения контрольной работы (варианты 1 и 2) обучающемуся необходимо дать письменное определение предложенным терминам. Каждое определение должно представлять собой краткое описание феномена или явления, содержать его сущностные характеристики и свойства, не допускать двойственного толкования и соответствовать современным научным представлениям; для остальных вариантов при ответах на теоретические вопросы необходимо дать развернутое описание содержания ответа с использованием современных научных источников литературы.

**Принцип выбора варианта контрольной работы**

Вариант задания для выполнения контрольной работы выбирается в соответствии с номером студента в списке группы (последняя цифра от 0 до 10).

**Задания для контрольной работы** (по вариантам)

*Вариант 1.*

1. Дайте определения следующим понятиям: социально-психологическая структура группы; групповая сплоченность; групповая идентичность; предметно-деятельностная эффективность команды; организационная культура.
2. Назовите технологии лидера, применяемые для анализа, моделирования и прогнозирования развития проблем, сложных ситуаций.
3. Решите ситуационную задачу «Выбор стиля управления».

В дизайнерском отделе «Маригражданпроект» снизились результаты труда. Было отмечено, что среди сотрудников нет слаженности, существуют «тихие» конфликты. На сегодняшний день назначено собрание отдела, где должен выступить недавно назначенный руководитель отдела.

Роль руководителя отдела: Предложить мероприятия, направленные на стабилизацию работы отдела и реализация которых, позволит создать работоспособную «команду», способную достичь, поставленные цели организации (в вашем лице).

Подготовьте выступление-программу действий: «Коллеги, я Вас собрал.... «Мы сегодня собрались...». Возможные варианты действий: - определяю задачи каждому сотруднику, даю возможность самим разобраться в ситуации, оказываю помощь, убеждаю в необходимости действовать по-новому, использую свой авторитет, создаю комиссию по контролю за выполнением принятого решения и т.д.

Роль сотрудников дизайнерского отдела: В вашем отделе нет слаженности, результаты труда низкие, вашим отделом недовольно руководство, между сотрудниками существуют межличностные конфликты. Сегодня на собрании будет выступать новый руководитель: «Что же он нам скажет?!»

Письменно ответьте на вопросы:

1) Определите, какому стилю отдает предпочтение руководитель отдела?

2) Какие аргументы Вы в подтверждение можете привести?

3) Насколько, на ваш взгляд, выбранный стиль управления, будет эффективным в достижении целей?

*Вариант 2.*

1. Дайте определения следующим понятиям: гетерогенность группы; групповая надежность; групповое доверие; социально-психологическая эффективность команды; неформальная норма продуктивности.
2. Ситуационная задача «Завод Форда»

Генри Форд был великим руководителем. Он представлял собой архетип авторитарного предпринимателя прошлого. Склонный к одиночеству, в высшей мере своевольный, всегда настаивающий на собственном пути, презирающий теории и «бессмысленное» чтение книг, Форд считал своих служащих «помощниками». Если «помощник» осмеливался перечить Форду или самостоятельно принимать важное решение, он обычно лишался работы. На фирме «Форд Мотор» только один человек принимал решения с любыми последствиями. Общие же принципы Форда были сформулированы в одной фразе: «Любой покупатель может получить автомобиль любого цвета, какого пожелает, пока автомобиль остается черным».

Форд сделал свою модель «Ти» настолько дешевой, что ее мог купить практически любой работающий человек.

Примерно за 12 лет Форд превратил крошечную компанию в гигантскую отрасль, изменившую американское общество. Более того, он сделал это, постигнув, как построить автомобиль, продаваемый всего за 290 долларов, и платя своим рабочим одну из самых высоких ставок того времени – 5 долларов в неделю. Так много людей купили модель «Ти», что в 1921 г. «Форд Мотор» контролировала 56% рынка легковых автомобилей и заодно почти весь мировой рынок.

Форд, как уже отмечалось, был несгибаемо жестким, своевольным и интуитивным человеком. «Человек не должен шляться взад и вперёд», - говорил Форд.

Напротив, на каждого руководителя были возложены определенные обязанности и дана была свобода делать все, что необходимо для их выполнения.

В то время как «Форд Мотор» сохраняла верность черной модели «Ти» и традиции, согласно которой босс командует, а остальные выполняют, фирма

«Дженерал Моторс» ввела в практику частые замены моделей, предлагая потребителю широкий ассортимент стилевых и цветовых оформлений и доступный кредит. Доля «Форд Мотор» на рынке резко сократилась, а рейтинг её руководителей сильно снизился. В 1927 г. фирма была вынуждена остановить сборочный конвейер, чтобы переоснастить его под выпуск весьма запоздавшей модели «А». Это позволило «Дженерал Моторс» захватить 43,5% автомобильного рынка, оставив «Форду» менее 10%.

Письменно ответьте на вопросы:

1) Каких управленческих принципов и концепций в системе власти и

лидерства придерживался Г. Форд?

2) Почему Г. Форда называли великим менеджером?

3) В чем причины потери компанией «Форд Моторс» значительной доли

рынка к 1927 г.?

4) Если бы Г. Форд нанял Вас в качестве консультанта по проблемам управления, то что бы Вы посоветовали ему в отношении выбора стиля управления?

Обоснуйте свои рекомендации.

*Вариант 3.*

1. Что представляют собой Теории «Х» и «Y» МакГрегора?
2. Какова взаимосвязь понятий власти, влияния и лидерства?
3. Ситуационная задача «Лидер или руководитель?»

Вы работаете менеджером в средней по размеру фирме. В руководимом вами трудовом коллективе, как вам стало известно, имеется неформальный лидер. Данный работник имеет более продолжительный, чем у вас, опыт работы в данной сфере деятельности, стаж его работы превышает ваш почти в два раза. Кроме того, он умеет выслушать других сотрудников, многие идут к нему за советом, а не к Вам. Вы наметили в ближайшее время расширить сферу деятельности фирмы, провести некоторые изменения в структуре управления. Неформальный лидер, как Вам сообщили, против предстоящих перемен.

Письменно ответьте на вопросы

1. Разработайте стратегию взаимодействия менеджера и неформального лидера.

2. Выберите одну из альтернатив поведения менеджера:

- уволить несогласного лидера;

- проигнорировать его мнение;

- привлечь на свою сторону;

- прочее (обосновать).

*Вариант 4.*

1. Назовите основные проблемы формирования команды.
2. В чем феномен инновационного лидерства? В каких организациях может возникнуть инновационное лидерство?
3. Ситуационная задача «Инновационная компания»

В одной из крупнейших японских корпораций – «Сони», которая ставит и решат сложные задачи новаторского характера, большое значение придается участию всего коллектива в поиске эффективных путей достижения стоящих перед ней целей. Корпорацию «Сони» отличают антибюрократический стиль управления, стремление преодолеть отчужденность различных подразделений и уровней управления корпорацией.

Письменно ответьте на вопросы:

1) Как вы оцениваете стремление руководства корпорации «Сони» привлечь к участию в решении проблемы, в том числе управленческого характера, всех сотрудников корпорации?

2) Оправдан ли, по вашему мнению, такой подход к организации производства? Обоснуйте ответ.

*Вариант 5.*

1. Современные отечественные концепции по построению команд.
2. Исследование стилей лидерства в организационной психологии.
3. Ситуационная задача «Стили лидерства»

Компания закрыла один из своих магазинов и перевела работников из закрывшегося магазина в один из соседних магазинов. Продавцы, которые были переведены, привыкли работать с мягким «попустительского» типа менеджером. Их новый босс, Олег Сидоров, был опекающим автократом – добрым и дружелюбным, но настаивающим на своих требованиях к служащим. Он принимал все решения и считал, что его приказы должны выполняться «до буковки». Переведенные работники, которые проявляли значительную инициативу, вскоре обнаружили, что не могут соответствовать требованиям Олега и были возмущены тем, что им приходится постоянно испытывать жесткое давление. Хотя он никогда не сравнивал их со служащими, работающими у него много лет, отношение Олега Сидорова к новой группе было очевидно. Скоро переведенные служащие стали смотреть на своих коллег и нового менеджера с негодованием. Возникли трения и частые споры.

Ответьте письменно на вопросы:

1) Какие теории лидерства описывают стили руководства, используемые прежним и нынешним менеджерами продавцов магазина?

2) Почему переведенные продавцы таким образом реагировали на стиль руководства Олега Сидорова?

*Вариант 6.*

1. Современные кросс-культурные исследования лидерства.
2. Командный менеджмент как феномен.
3. Ситуационная задача «Разрешение конфликта»

Е. работает в бюджетной организации рядовым сотрудником. Ведущий специалист дает ей срочное задание с требованием его немедленно выполнить. Е. берется за выполнение этого задания. Через некоторое время другой ведущий специалист обращается к Е. также с заданием, требующим срочного исполнения. Сотрудница пытается объяснить вышестоящему коллеге, что она уже выполняет важную и срочную работу, порученную ей ранее. Коллега слышать ничего не хочет, настаивает на том, чтобы она бросила первое задание и выполняла его поручение. Е. отказывает ему. Специалист не успокаивается и идет жаловаться на «строптивую» сотрудницу начальнику отдела, однако руководителя нет на месте. Коллега, возвращается разгневанным и принимается кричать на Е. Она расстраивается, не может сосредоточиться на задании, в итоге выполняет его с ошибками. За это Е. получает взыскание.

Подобные ситуации повторяются регулярно. Руководитель не всегда находится на рабочем месте. Когда он в отделе, то конфликта не возникает, поскольку он решает, в какой последовательности выполнять работу. Когда же его нет, случаются похожие конфликты, в которых Е. часто оказывается крайней.

Письменно выполните следующие задания:

1) Выявите и проанализируйте возможные причины и рассмотрите ход конфликта;

2) Предложите варианты конструктивных решений для разрешения конфликта.

*Вариант 7.*

1. В чем заключается суть поведенческого подхода к изучению лидерства?
2. В чем заключается логика тимбилдинга (командообразования)?
3. Ситуационная задача «Сложный выбор»

Вы – руководитель отдела Х.

Вашему отделу поручен важный проект. Он должен быть выполнен силами Ваших подчиненных. Первый кандидат на участие в проекте – опытный сотрудник, с высоким уровнем самомотивации, не раз выполнявший подобные задачи. Второй – сотрудник, хорошо зарекомендовавший себя в работе, но который не имеет подобного опыта. Третий – сотрудник на испытательном сроке, с отличным релевантным образованием, который стремится закрепиться в компании и зарекомендовать себя. У Вас нет возможности самому участвовать в проекте, Вы можете только осуществить промежуточный и итоговый контроль.

Письменно ответьте на вопросы:

1) Кому Вы поручите проект?

2) Как Вы обоснуете свой выбор?

*Вариант 8.*

1. Каковы специфические различия в характеристиках менеджера и лидера в организации?
2. Назовите группы лидерских «умений» по Уоррену Беннису.
3. Ситуационная задача «Ресурсы»

Олег Скрябин и Всеволод Жулин вместе работают в компании «Продам. Куплю», которая входит в холдинг «MEGASALES. Inc.» около 4 лет. Оба пришли в компанию менеджерами по продажам – сначала Всеволод, а спустя год Олег. Спустя 2 года каждый из них возглавил свой отдел. А, буквально, через год освободилось место Директора по продажам, и руководство компании приняло решение доверить это место Олегу, несмотря на то, что у него был меньший опыт работы в компании.

Многие сотрудники не сомневались, что руководство отдаст должность Директора Всеволоду, т.к. у него и опыта больше и именно он являлся неформальным лидером во всем коллективе. Но Джон Смит президент холдинга «MEGASALES. Inc.» рассудил иначе, и вместе с советом директоров назначил на столь ответственный пост Олега. Необходимо отметить, что сам Джон появлялся в компании не столь часто и, в первую очередь, принимая такое решение, он ориентировался на результаты. А результаты, как раз всегда были выше у Олега, и руководство не могло этого не отметить.

До этого назначения у Олега и Всеволода были прекрасные отношения. Все коллеги считали их довольно близкими друзьями. Но все изменилось, как только Олег встал на ступеньку выше Всеволода. Нельзя сказать, что все произошло в одночасье, но коллеги уже не видели так часто их вместе и стали говорить, что между ними пробежала «черная кошка».

Всеволод всегда был душой коллектива и воспринимал Олега, как младшего товарища и всегда был готов прийти ему на помощь. На первых порах он познакомил его со всеми значимыми людьми в компании и сделал все, чтобы Олег безболезненно влился в коллектив.

Олег был талантливым учеником и быстро завоевал уважение коллектива. Этому способствовали его отличные коммуникативные способности и высокий профессионализм. Как это часто бывает, ученик превзошел учителя.

Став руководителем Олег уже не мог уделять общению с Всеволодом столько времени – расширение штата сотрудников, частые командировки и совещания стали непреодолимой помехой. Он планировал назначить Всеволода своим заместителем, но произошла неожиданная для него ситуация. Используя свой авторитет, Жулин начал настраивать коллектив против Олега. Сначала конфликт протекал скрыто, и Олегу даже казалось, что все это просто слухи и сплетни. Но со временем он убедился в обратном. Конфликт нарастал и набирал обороты – из скрытого он превратился в открытое противостояние. И вот уже не одно совещания не обходится без язвительных пикировок в адрес нового «босса».

Олег пытался разрешить данную ситуацию – он провел много встреч и переговоров с Всеволодом. Но, к сожалению, ему так и не удалось найти у него понимания.

Также необходимо уточнить, что отдел Всеволода в последнее время показывает просто блестящие результаты и руководство компании им очень довольно. При этом во время последней встречи, на которой Олег пытался сгладить конфликт Всеволод бросил ему фразу, что, если тот попытается его уволить очень многие сотрудники уйдут вместе с ним или он их переманит. Зная ситуацию в отделе Всеволода, Олег не сомневается, что сотрудники действительно могут уйти за Жулиным, т.к. они воспринимают его как отца родного.

Письменно ответьте на вопросы:

1) Как бы Вы поступили на месте Олега? Что ему необходимо предпринять?

2) Как бы Вы поступили на месте руководства компании?

*Вариант 9.*

1. Гендерная психология лидерства.
2. Команда, ее миссия и командные отношения.
3. Ситуационная задача «Успешный сотрудник»

Андрей, 24 года, работает в магазине готовой мебели «Мебелиссимо» (г. Воронеж) продавцом-консультантом в течение двух лет. Параллельно получает высшее образование по специальности «экономика», заочно. Проживает один на съемной квартире, родители и 2 младшие сестры живут в соседнем маленьком городе. Изначально придя в магазин просто подработать, Андрей открыл себя в продажах – в первый же месяц работы он продал столько же единиц мебели, сколько опытные, давно работающие в этой точке продавцы-консультанты. В последующие месяцы молодой сотрудник стал настоящей «звездой», продавая на 40-50% больше своих коллег. Подработка превратилась в основной вид деятельности и главный предмет интереса, Андрей получал хорошие премии, проснулся азарт продавца, учеба отошла на второй план.

Но в последние 3 месяца что-то изменилось: Андрей по-прежнему перевыполняет план, но по сравнению с предыдущими результатами его показатели просели сначала на 10 – 15%, а затем на 20-35%. Андрей хорошо выполняет свои обязанности, но его интерес и азарт уменьшаются с каждым днем. Так, управляющий заметил, что, помогая покупателю выбирать диван, Андрей внимательно выслушивает потенциального покупателя, подробно рассказывает и демонстрирует ассортимент, но не «дожимает» его до покупки в случае сомнения. Также дополнительные опции, увеличивающие сумму в чеке (обивка люкс, изоляция пружин, съемный чехол), Андрей проговаривает просто «для галочки», не стараясь донести до покупателя действительную выгоду от этих дополнительных приобретений. Раньше Андрей прекрасно с этим справлялся, и, следовательно, дело точно не в недостатке знаний и умений.

Проанализируйте ситуацию и напишите свои предположения:

1) Каковы могут быть причины описанной ситуации?

2) Какие меры должен предпринять директор магазина?

*Вариант 10.*

1. Формы субкультуры управленческих групп.
2. Поведенческий подход к описанию лидерства: суть, основные положения.
3. Ситуационная задача «Формирование команды»

Из слаженной, очень дружной команды отдела ушел костяк сотрудников – руководителя переманили, и он увел с собой несколько ключевых коллег. На вакантные места нашли хороших специалистов, но им трудно: старожилы скучают по ушедшим коллегам и не настроены принимать новичков, новички чувствуют себя неловко. Открытой вражды пока нет, но зарождается почва для нее: отдел раскололся на две группы – «старая гвардия» и «новобранцы».

Письменно ответьте на вопрос: Как наладить отношения в новой команде (методы, приемы, как организационные, так и психологические)?

Система оценивания результатов контрольной работы: максимальная оценка контрольной работы составляет 5 баллов; правильный ответ на 1 вопрос оценивается в 2 балла, на 2 – в 3 балла.

**Перечень использованных информационных ресурсов**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Рекомендуемая литература** | | | | |
| **Основная литература** | | | | |
|  | Авторы, составители | Заглавие | Издательство, год | Количество |
| 1 | Волкогонова, О. Д., Зуб, А. Т. | Управленческая психология: учебник | М.: ИД Форум : Инфра-М, 2013 | ЭБС |
| 2 | Сидоренков, А.В., Ульянова, Н.Ю. | Управление эффективностью групп и команд в организации: учебное пособие | Ростов-на-Дону: Издательство Южного федерального университета, 2016 | ЭБС |
| 3 | Сафонова, Н.М. | Лидерство и командообразование: учебное пособие | Набережные Челны: Набережночелнинский государственный педагогический университет, Печатная галерея, 2017 | ЭБС |
| 4 | Е.В. Астапенко  О.Ф. Николенко  Е.А. Петренко | Конфликты в организации: учебное пособие | Ростов-на-Дону: ДГТУ, 2024. – 105 с. | ЭБС |
|  |  |  |  |  |
| **Дополнительная литература** | | | | |
| 5 | Толочек, В.А. | Современная психология труда: учеб. пособие | СПб.: Питер, 2005 | 40 |
| 6 | Ивлева, Т.Н. | Технология командообразования: учебно- методический комплекс по специальности 071401 «Социально-культурная деятельность», специализации «Менеджмент социально- культурной деятельности институтов гражданского общества» | Кемерово: Кемеровский государственный университет культуры и искусств, 2013 | ЭБС |
| 7 | Коноваленко Марина Юрьевна | Психология общения: Учебник и практикум | Москва: Издательство Юрайт, 2019 | ЭБС |
| 9 | Столяренко, А.М., Амаглобели, Н.Д. | Психология менеджмента: учебное пособие | Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2012 | ЭБС |
| 10 | Сидоренков, А.В. | Малая группа и неформальные подгруппы: микрогрупповая теория: монография | Ростов-на-Дону: Южный федеральный университет, 2010 | ЭБС |
| 11 | Сидоренков, А.В., Сидоренкова, И.И. | Эффективность малых групп в организации. Социально-психологические и организационно- деятельностные аспекты: монография | Ростов-на-Дону: Южный федеральный университет, 2011 | ЭБС |
| 12 | Грошев, И.В., Краснослободцев, А.А. | Организационная культура: учебник | Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2013 | ЭБС |
| **Методические разработки** | | | | |
| 13 |  | Большая энциклопедия психологических тестов | М.: ЭКСМО, 2005 | 2 |
| 14 | Евтихов, О.В. | Практика психологического тренинга | СПб.: Речь, 2005 | 2 |
| 15 | Андреева, Г.М., Аксенова, Е.А. | Социальная психология. Практикум: учеб. пособие для студ. вузов | М.: Аспект Пресс, 2006 | 15 |
| 16 | Невеев Александр Борисович | Тренинг в организации: Учебное пособие | Москва: ООО "Научно- издательский центр ИНФРА-М", 2017 | ЭБС |

**Приложения**

Приложение А



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ**

**ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ДОНСКОЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

**(ДГТУ)**

Факультет «\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_»

наименование факультета

Кафедра «\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_»

наименование кафедры

**КОНТРОЛЬНАЯ РАБОТА**

Дисциплина (модуль) «\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

наименование учебной дисциплины (модуля)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_»

Направление подготовки \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

коднаименование направления подготовки

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Направленность (профиль) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Номер зачетной книжки \_\_\_\_\_\_ Номер варианта \_\_\_\_\_\_\_\_\_ Группа \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Обучающийся \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

подпись, дата И.О. Фамилия

Контрольную работу проверил \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

подпись, дата должность, И.О. Фамилия

Ростов-на-Дону

20\_\_