

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Ефанов Алексей Валерьевич

Должность: Директор Невиномысского технологического института (филиал) СКФУ

Дата подписания: 10.10.2022 15:36:52

Уникальный программный ключ:

49214306dd433e7a1b0f8632f645f9d53c99e3d0

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное автономное образовательное
учреждение высшего образования
«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий кафедрой ГиМД

 А.В. Пашковский

« 15 » февраля 2022 г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации
по дисциплине
«Самоменеджмент»

Направление подготовки	<u>09.03.02 Информационные системы и технологии</u>
Направленность (профиль)	<u>Информационные системы и технологии в бизнесе</u>
Форма обучения	<u>очная</u>
Год начала обучения	<u>2022</u>
Реализуется во 2 семестре	_____

Введение

1. Назначение: обеспечение методической основы для организации и проведения текущего контроля по дисциплине «Самоменеджмент». Текущий контроль по данной дисциплине – вид систематической проверки знаний, умений, навыков студентов. Задачами текущего контроля являются получение первичной информации о ходе и качестве освоения компетенций, а также стимулирование регулярной целенаправленной работы студентов. Для формирования определенного уровня компетенций.

2. ФОС является приложением к программе дисциплины «Самоменеджмент» и в соответствии с образовательной программой высшего образования по направлению подготовки 09.03.02 Информационные системы и технологии.

3. Разработчик: Балык А.С., доцент кафедры ГиМД

4. Проведена экспертиза ФОС.

Члены экспертной группы:

Председатель:

Мельникова Е.Н. – председатель УМК НТИ (филиал) СКФУ

Члены комиссии:

А.И. Колдаев, и.о. зав. кафедрой информационных систем, электропривода и автоматики

Э.Е. Тихонов, доцент базовой кафедры территории опережающего социально-экономического развития

Представитель организации-работодателя:

Горшков М. Г., директор ООО «Арнест-информационные технологии»

Экспертное заключение: фонд оценочных средств соответствует ОП ВО по направлению подготовки 09.03.02 Информационные системы и технологии и рекомендуется для оценивания уровня сформированности компетенций при проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации студентов по дисциплине «Самоменеджмент».

05 марта 2022 г.

5. Срок действия ФОС определяется сроком реализации образовательной программы.

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Код оцениваемой компетенции, индикатора (ов)	Этап формирования компетенции (№ темы)	Средства и технологии оценки	Вид контроля, аттестация (текущий/промежуточный)	Тип контроля (устный, письменный или с использованием технических средств)	Наименование оценочного средства
ИД-1 УК-6	1 2 3 4 5 6 7 8	Собеседование	Текущий	Устный	Вопросы для собеседования
ИД-1 УК-6	1 2 3 4 5 6 7 8	Тестирование	Текущий	Письменный	Комплект тестов

2. Описание показателей и критериев оценивания на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Уровни сформированности компетенци(ий), индикатора (ов)	Дескрипторы			
	Минимальный уровень не достигнут (Неудовлетворительно) 2 балла	Минимальный уровень (удовлетворительно) 3 балла	Средний уровень (хорошо) 4 балла	Высокий уровень (отлично) 5 баллов
<i>Компетенция: УК-6</i>				
Результаты обучения по дисциплине (модулю): <i>Индикатор:</i> ИД-1 УК-6. Выстраивает и реализует персональную траекторию непрерывного образования и саморазвития на его основе	Не способен осуществлять эффективное командное взаимодействие исходя из персональных целей	Способен осуществлять эффективное командное взаимодействие исходя из персональных целей	Способен осуществлять эффективное командное взаимодействие исходя из персональных целей на среднем уровне	Способен осуществлять эффективное командное взаимодействие исходя из персональных целей для решения задач профессиональной деятельности

Описание шкалы оценивания

В рамках рейтинговой системы успеваемость студентов по каждой дисциплине оценивается в ходе текущего контроля и промежуточной аттестации.

Текущий контроль

Рейтинговая оценка знаний студента

№ п/п	Вид деятельности студентов	Сроки выполнения	Количество баллов
2 семестр			
1	Собеседование по темам 1-8	16 неделя	55
	Итого за 2 семестр:		55
	Итого:		55

Максимально возможный балл за весь текущий контроль устанавливается равным **55**. Текущее контрольное мероприятие считается сданным, если студент получил за него не менее 60% от

установленного для этого контроля максимального балла. Рейтинговый балл, выставляемый студенту за текущее контрольное мероприятие, сданное студентом в установленные графиком контрольных мероприятий сроки, определяется следующим образом:

<i>Уровень выполнения контрольного задания</i>	<i>Рейтинговый балл (в % от максимального балла за контрольное задание)</i>
<i>Отличный</i>	<i>100</i>
<i>Хороший</i>	<i>80</i>
<i>Удовлетворительный</i>	<i>60</i>
<i>Неудовлетворительный</i>	<i>0</i>

Промежуточная аттестация в форме зачета с оценкой

Процедура зачета (зачета с оценкой) как отдельное контрольное мероприятие не проводится, оценивание знаний обучающегося происходит по результатам текущего контроля.

Зачет выставляется по результатам работы в семестре, при сдаче всех контрольных точек, предусмотренных текущим контролем успеваемости. Если по итогам семестра обучающийся имеет от 33 до 60 баллов, ему ставится отметка «зачтено». Обучающемуся, имеющему по итогам семестра менее 33 баллов, ставится отметка «не зачтено».

Количество баллов за зачет (Sзач) при различных рейтинговых баллах по дисциплине по результатам работы в семестре

Рейтинговый балл по дисциплине по результатам работы в семестре (<i>R_{сем}</i>)	Количество баллов за зачет (<i>S_{зач}</i>)
$50 \leq R_{\text{сем}} \leq 60$	40
$39 \leq R_{\text{сем}} < 50$	35
$33 \leq R_{\text{сем}} < 39$	27
$R_{\text{сем}} < 33$	0

Итоговая оценка по дисциплине, изучаемой в одном семестре, определяется по сумме баллов, набранных за работу в течение семестра, и баллов, полученных при сдаче экзамена:

Шкала пересчета рейтингового балла по дисциплине в оценку по 5-балльной системе

Рейтинговый балл по дисциплине	Оценка по 5-балльной системе
88 – 100	Отлично
72 – 87	Хорошо
53 – 71	Удовлетворительно
<53	Неудовлетворительно

3. Типовые контрольные задания и иные материалы, характеризующие этапы формирования компетенций

1. Критерии оценивания компетенций*

* в соответствии с результатами освоения дисциплины

Оценка «отлично» выставляется студенту, если теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов; исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно излагает материал; свободно справляется с ситуациями, упражнениями, вопросами и другими видами применения знаний; использует в ответе дополнительный материал, все предусмотренные программой задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному; анализирует полученные результаты; проявляет самостоятельность при выполнении заданий.

Оценка «хорошо» выставляется студенту, если теоретическое содержание курса освоено полностью, необходимые практические компетенции в основном сформированы, все предусмотренные программой

обучения учебные задания выполнены, качество их выполнения достаточно высокое. Студент твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос.

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если теоретическое содержание курса освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, большинство предусмотренных программой заданий выполнено, но в них имеются ошибки, при ответе на поставленный вопрос студент допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, наблюдаются нарушения логической последовательности в изложении программного материала.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если он не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы, необходимые практические компетенции не сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий не выполнено, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к минимальному.

Текущая контроль обучающихся проводится преподавателями, ведущими практические и (или) лабораторные занятия по дисциплине, в следующих формах: собеседование, контрольные вопросы, деловые игры, кейсы.

Вопросы к собеседованию

1. Что такое самоменеджмент?
2. Основные этапы самоменеджмента.
3. Самопознание и самоанализ. Навыки самоанализа.
4. Защитные механизмы психики.
5. Когнитивные искажения.
6. Техники релаксации.
7. Методы постановки цели.
8. Характеристики правильно сформулированной цели.
9. Способы самомотивации, работа со сложными задачами.
10. Понятие тайм-менеджмента.
11. Функции тайм-менеджмента.
12. «Ловушки» времени.
13. Основные навыки управления временем.
14. Понятие и признаки стресса, механизм развития стресса.
15. Способы преодоления и профилактики стресса.
16. Признаки депрессии, «депрессивная триада».
17. Понятие коммуникативной компетентности, коммуникативные техники.
18. Невербальная коммуникация: виды и функции
19. Ассертивное поведение. Техники ассертивного поведения.
20. Лидерские качества и их развитие.

1. Критерии оценивания компетенций*

Оценка «отлично» выставляется студенту, если теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов; исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно излагает материал; свободно справляется с ситуациями, упражнениями, вопросами и другими видами применения знаний; использует в ответе дополнительный материал, все предусмотренные программой задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному; анализирует полученные результаты; проявляет самостоятельность при выполнении заданий.

Компетенции УК-6 освоены на повышенном уровне.

Оценка «хорошо» выставляется студенту, если теоретическое содержание курса освоено полностью, необходимые практические компетенции в основном сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество их выполнения достаточно высокое. Студент твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос.

Компетенции УК-6 полностью освоены на базовом уровне.

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если теоретическое содержание курса освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, большинство предусмотренных программой заданий выполнено, но в них имеются ошибки, при ответе на поставленный вопрос студент допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, наблюдаются нарушения логической последовательности в изложении программного материала.

Компетенции УК-6 частично освоены на базовом уровне.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если он не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы, необходимые практические компетенции не сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий не выполнено, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к минимальному..

Компетенции УК-6 не освоены.

2. Описание шкалы оценивания

Максимально возможный балл за весь текущий контроль устанавливается равным **55**. Текущее контрольное мероприятие считается сданным, если студент получил за него не менее 60% от установленного для этого контроля максимального балла. Рейтинговый балл, выставляемый

студенту за текущее контрольное мероприятие, сданное студентом в установленные графиком контрольных мероприятий сроки, определяется следующим образом:

Уровень выполнения контрольного задания	Рейтинговый балл (в % от максимального балла за контрольное задание)
Отличный	100
Хороший	80
Удовлетворительный	60
Неудовлетворительный	0

3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Процедура проведения данного оценочного мероприятия включает в себя собеседование со студентами по изучаемым разделам.

Предлагаемые студенту задания позволяют проверить владение следующими компетенциями (или их частями): УК-6. При подготовке по вопросам для собеседования повышенного уровня студенту необходимо использовать профессиональную информацию из различных типов источников, включая Интернет и зарубежную литературу.

Для подготовки к данному оценочному мероприятию необходимо подготовить материал по каждому вопросу на основании предложенных источников и дополнительных ресурсов. Время, выделяемое на каждое собеседование – не более 15 минут.

При подготовке к ответу студенту необходимость применения дополнительных средств (калькулятора, справочных таблиц, словарей, технических средств, и т.д.) отсутствует.

При проверке задания, оцениваются:

- степень теоретического освоения материала;
- владение профессиональным понятийно-категориальным аппаратом;
- полнота и развернутость ответа;
- грамотность формируемых выводов и заключений;
- использование материалов из различных типов источников, включая интернет и зарубежную переводную литературу.

Вопросы к зачету с оценкой

1. Самоменеджмент как инструмент целенаправленного самопознания, саморазвития, самоорганизации и самосовершенствования.
2. Роль самоменеджмента в формировании портрета идеального руководителя и эффективного менеджера.
3. Понятие и содержание самоменеджмента. Цель самоменеджмента. Преимущества овладения искусством самоменеджмента.
4. Эволюция развития теории самоменеджмента. Характеристика концепций, методов и подходов теории управления собой и своим временем.
5. Основные принципы самоменеджмента.
6. Правила самоменеджмента и их характеристика.
7. Мотиваторы самосовершенствования. Роль мотивации, квалификации и личностной культуры в повышении эффективности самоменеджмента.
8. Постановка целей как исходная фаза самоменеджмента. Анализ и формулирование личных целей.
9. Разработка планов и альтернативных вариантов деятельности. Принципы и правил планирования.
10. Принятие решений в системе самоменеджмента как процесс определения приоритетов и установления первоочередности дел и задач.
11. Правила составления распорядка рабочего дня и организации трудового процесса.
12. Самоконтроль и контроль в системе самоменеджмента, сущность, роль и содержание.
13. Умение правильно организовать свое рабочее время как один из факторов эффективности работы менеджера.
14. Причины дефицита времени.

15. Основные поглотители времени.
16. Анализ использования рабочего времени.
17. Принципы и правила планирования времени.
18. Система планирования времени и ее элементы.
19. Целеполагание в системе планирования времени. Его сущность и содержание.
20. Техника планирования рабочего и личного времени и ее место в системе менеджмента.
21. Метод «Альпы» и его содержание. Сущность планирования времени методом «Альпы».
22. Техника планирования времени по принципу Парето.
23. Планирование времени путем установления приоритетов с помощью анализа АБВ.
24. Метод планирование времени путем ускоренного анализа по принципу Эйзенхауэра.
25. Технологии человеческих взаимоотношений и их характеристика.
26. Внутренние установки и правильная коммуникабельность как инструмент повышения эффективности межличностных коммуникаций.
27. Психологическая составляющая человеческих взаимоотношений.
28. Роль вербальных и невербальных коммуникаций в системе человеческих взаимоотношений.
29. Введение в имиджологию. Понятие. Виды и функции имиджа.
30. Имидж как инструмент эффективного руководства. Портрет идеального руководителя.

Критерии оценки:

Оценка «отлично» выставляется студенту, если он полностью раскрыл тему сообщения (доклада) уровня, ответил на все заданные аудиторией вопросы.

Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он полностью раскрыл тему сообщения (доклада) базового уровня, ответил на все заданные аудиторией вопросы или если студент подготовил сообщение (доклад) продвинутого уровня, но не смог полностью раскрыть тему или ответить на вопросы к ней.

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он подготовил сообщение (доклад) базового уровня, но не смог полностью раскрыть тему или ответить на вопросы к ней.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если тема сообщения (доклада) не раскрыта.

Задания для самостоятельной работы

Базовый уровень

Тема: Значение и сущность самоменеджмента.

1. Понятие «самоменеджмент». Актуальность самоменеджмента, его роль в организации целенаправленной деятельности.
2. Научная организация личного труда; значение времени; инвентаризация времени; техника затрат времени.
3. Функции самоменеджмента и основные преимущества.
4. История развития персонального менеджмента в России и за рубежом.

Тема: Слагаемые эффективного самоменеджмента.

1. Понятие планирования. Планирование и управление.
2. Виды планов (на несколько лет, годовой, месячный, недельный, дневной). Содержание и взаимосвязь планов.
3. Принятие решений о приоритетах (принцип Парето, выявление приоритетов с помощью анализа АБВ, реализация решений на основе принципа Эйзенхауэра).

Повышенный уровень

Тема: Планирование времени.

1. Определение и суть расстановки приоритетов в тайм-менеджменте.
2. Основные способы и методы расстановки приоритетов в тайм-менеджменте.
3. Определение приоритетности долгосрочных целей.
4. Определение приоритетности текущих задач.
5. Избавление от навязанной срочности и важности. Стратегии отказа.

Тема: Тайм-менеджмент

1. Гибкое и жесткое планирование в MS Outlook.
2. Расстановка приоритетов.
3. Настройка пользовательского представления.
4. Планирование по методу «День - Неделя». Обзор сроков исполнения задач и контроль за назначенными задачами.
5. Корпоративный тайм-менеджмент в MS Outlook.

1. Критерии оценивания компетенций

Критерии оценки работы студента:

Оценка «отлично» выставляется студенту, если он демонстрирует глубокие знания теоретического материала и уверенно владеет правилами работы в информационных системах и информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", методами планирования, анализа и подготовки отчетов, алгоритмами проведения научно-практических исследований, подготовки презентационных и информационно-аналитических материалов, статей, способен решать стандартные задачи профессиональной деятельности с использованием информационных, библиографических ресурсов, медико-биологической терминологии, информационно-коммуникационных технологий с учетом основных требований информационной безопасности.

Оценка «хорошо» выставляется студенту, если имеются знания о правилах работы в информационных системах и информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", об основных методах планирования, анализа и подготовки отчетов, алгоритмов проведения научно-практических исследований, но отмечается недостаточно уверенное владение некоторыми научными понятиями и категориями, допускает незначительные ошибки в выборе методов и технологий решения поставленных задач.

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если имеются знания о правилах работы в информационных системах и информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", об основных методах планирования, анализа и подготовки отчетов, алгоритмов проведения научно-практических исследований, но они разрознены, уровень знаний и умений недостаточный для решения поставленных задач.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если он не выполнил работы или допустил существенные ошибки, не отвечает на вопросы преподавателя.

2. Описание шкалы оценивания

Максимально возможный балл за весь текущий контроль устанавливается равным 55. Текущее контрольное мероприятие считается сданным, если студент получил за него не менее 60% от установленного для этого контроля максимального балла. Рейтинговый балл, выставляемый студенту за текущее контрольное мероприятие, сданное студентом в установленные графиком контрольных мероприятий сроки, определяется следующим образом:

Уровень выполнения контрольного задания	Рейтинговый балл (в % от максимального балла за контрольное задание)
<i>Отличный</i>	100
<i>Хороший</i>	80

<i>Удовлетворительный</i>	<i>60</i>
<i>Неудовлетворительный</i>	<i>0</i>

3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Процедура проведения данного оценочного мероприятия включает в себя решение заданий, собеседование по ним.

Предлагаемые студенту вопросы позволяют проверить уровни сформированности компетенции УК-6.

Для подготовки к данному оценочному мероприятию необходимо заранее освоить основные категории тем, ознакомиться с предложенной для изучения литературой и интернет-источниками. При подготовке к ответу студенту можно пользоваться конспектом. При ответе на вопросы, оцениваются: точность, полнота, системность, логичность и аргументированность решения; знание текстов; свободное владение материалом.

Компетентностно-ориентированные задачи

Базовый уровень (УК-6)

Задача 1. Проанализируйте ситуацию, разработайте механизм критики.

Ваш заместитель, очень опытный специалист, он действительно знает работу как «свои пять пальцев», практически он незаменим, когда он рядом, вы уверены, что все будет хорошо. Однако вы знаете, что он бесчувственный человек и никакие «человеческие» проблемы его не интересуют. От этого в коллективе последнее время стало тревожно, неко-торые коллеги собираются подать заявление об уходе, так как он их обидел. Вы пытались в неформальной беседе с ним это обсудить, но он даже не понимает, о чем вы говорите, его интересует только план и прибыль. Как нужно воздействовать на своего заместителя, чтобы изменить стиль его взаимодействия с персоналом? Что вы предпримете?

Задача 2. Составьте ежедневного плана на неделю вперед с применением методик рассмотренных на семинарском занятии, включая: Принцип Парето, Матрицу Эйзенхауэра, методику контекстного планирования.

Задача 3. Определите параметры собственного стиля работы, их анализ на предмет эффективности трудовой деятельности. Выявите собственных жизненных приоритетов относительно карьерного роста

Задача 4. Проанализируйте свой обычный день и распределите все дела в зависимости от их важности и срочности (важные и срочные; срочные, но не важные, важные, но не срочные; не важные и не срочные) в процентом соотношении так чтобы в сумме получалось 100%.

Задача 5. Сформулируйте собственные правила эффективного использования времени и предложите пошаговую методику внедрения этих правил на предприятии.

Задача 6. Выполните хронометраж рабочего дня студента согласно методике рассмотренной на практических занятиях

Задача 7. Осуществите собственный анализ имеющихся средств для достижения самостоятельно поставленной среднесрочной цели.

Задача 8. Сформулируйте цели во всех сферах своей деятельности сроком на 5 лет.

Проверьте их на соответствие SMART-принципу. Структурируйте цели и расставьте приоритеты. С помощью дерева целей разложите их на задачи.

Задача 9. В Ваш «дружный» коллектив приходит «новичок». Он считается прекрасным специалистом и его качества соответствуют большинству наилучших качеств менеджера. С течением времени это подтверждается, но выясняется, что при выполнении срочных заданий, требующих высокой организованности и пунктуальности, качество его работы снижается. Вы приглашаете его на беседу и говорите: ...

Задача 10. Приняв на работу менеджера, Вы надеялись на более эффективную работу, но в результате разочарованы, так как он не соответствует одному из важнейших качеств менеджера – самодисциплине. Он не обязателен, не собран, не умеет отказывать. Но тем не менее он отличный профессионал в своей деятельности. Как Вы разрешите данную ситуацию?

Задача 11. Вам предложено заполнить анкету, посвященную преимуществам самоменеджмента. Какие из этих преимуществ наиболее важные и какие в наибольшей степени оказывают влияние на формирование жизненной цели менеджера? Что Вы запишете в качестве определения в графу «Организованность»?

Задача 12. Исходя из модели качеств менеджера искусство персонального менеджмента, управления собственной жизнедеятельностью складывается из 7 блоков качеств. Перечислите эти блоки и дайте краткую характеристику каждого из них.

Задача 13. Проанализируйте ситуацию, разработайте механизм критики.

Подчиненный вам работник, талантливый специалист творческого типа, в возрасте, обладает статусом и личностными достижениями, пользуется большой популярностью у деловых партнеров, решает любые проблемы и великолепно взаимодействует. Вместе с тем, у вас не сложились отношения с этим работником. Он не воспринимает вас как руководителя, ведет себя достаточно самоуверенно и амбициозно. В его работе вы нашли некоторые недочеты и решили высказать ему критические замечания, однако ваш предыдущий опыт свидетельствует о его негативной реакции на критику: он становится раздражительным и настороженным. Как вести себя?

Задача 14. Составьте ежедневный план на неделю вперед с применением методик рассмотренных на семинарском занятии, включая: Принцип Парето, Матрицу Эйзенхауэра, методику контекстного планирования.

Задача 15. Определите параметры собственного стиля работы, их анализ на предмет эффективности трудовой деятельности.

Выявите собственные жизненные приоритеты относительно карьерного роста.

Задача 16. Осуществите собственный анализ имеющихся средств для достижения самостоятельно поставленной среднесрочной цели.

Задача 17. Сформулируйте собственные правила эффективного человека и предложите пошаговую методику внедрения этих правил на практике.

Задача 18. Разработать карьерный план для менеджера по управлению персоналом. Проанализировать разделы карьерного плана.

Задача 19. Допустим, у Вас в подчинении работает человек, который несколько перерос свою должность. Однако из-за различных объективных причин карьерный рост не возможен, а доход достаточно высок, есть также комиссионные. Найдите пути дополнительной мотивации такого сотрудника.

Задача 20. Какая последовательность из предложенных ниже шагов предпочтительнее при принятии управленческого решения, базирующегося на рациональной модели?

1. Разработка вариантов решений, анализ вариантов решений, выбор наилучшего из вариантов.
2. Анализ вариантов решений, выбор наилучшего из вариантов, согласование выбранного варианта решения с коллективом, оценка решения проблемы, организация выполнения решения.
3. Формулировка проблемы, выбор приемлемого из вариантов решения проблемы, обсуждение выбранного варианта решения.
4. Формулировка проблемы и проблемной ситуации, разработка вариантов решений, выбор наилучшего из вариантов, организация выполнения решения, оценка решения проблемы.
5. Формулировка проблемной ситуации, анализ вариантов решений, обсуждение вариантов решения в коллективе, выбор решения, организация выполнения решения, оценка решения проблемы.

Обоснуйте свою позицию.

Задача 21. Определить индивидуально-личностные качества, которые необходимы Вам – менеджеру отдела продаж, и выберите инструменты для их определения.

Задача 22. К наиболее распространенным методам мотивации персонала относят:

1. монетарный (денежный) метод;
2. целевой метод (управление по целям);
3. обогащение труда;
4. партисипативное управление (привлечение работников к управлению).

От каких факторов, по вашему мнению, зависит какой метод преимущественно использовать в конкретной ситуации? Обоснуйте ваш ответ.

Повышенный уровень:

Составить мини-проекты.

1. Мини-проект «Эффективный день»
2. Мини-проект «Мой личный жизненный план»
3. Мини-проект «Планирование деловой карьеры»
4. Мини-проект «Жизнь как мечта»
5. Мини-проект «Я – грамотный руководитель»

4. Критерии оценивания компетенций

Критерии оценки работы студента:

Оценка «отлично» выставляется студенту, если он демонстрирует глубокие знания теоретического материала и уверенно владеет правилами работы в информационных системах и информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", методами планирования, анализа и подготовки отчетов, алгоритмами проведения научно-практических исследований, подготовки презентационных и информационно-аналитических материалов, статей, способен решать стандартные задачи профессиональной деятельности с использованием информационных, библиографических ресурсов, медико-биологической терминологии, информационно-коммуникационных технологий с учетом основных требований информационной безопасности.

Оценка «хорошо» выставляется студенту, если имеются знания о правилах работы в информационных системах и информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", об основных методах планирования, анализа и подготовки отчетов, алгоритмов проведения научно-практических исследований, но отмечается недостаточно уверенное владение некоторыми научными понятиями и категориями, допускает незначительные ошибки в выборе методов и технологий решения поставленных задач.

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если имеются знания о правилах работы в информационных системах и информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", об основных методах планирования, анализа и подготовки отчетов, алгоритмов проведения научно-практических исследований, но они разрознены, уровень знаний и умений недостаточный для решения поставленных задач.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если он не выполнил работы или допустил существенные ошибки, не отвечает на вопросы преподавателя.

5. Описание шкалы оценивания

Максимально возможный балл за весь текущий контроль устанавливается равным 55. Текущее контрольное мероприятие считается сданным, если студент получил за него не менее 60% от установленного для этого контроля максимального балла. Рейтинговый балл, выставляемый студенту за текущее контрольное мероприятие, сданное студентом в установленные графиком контрольных мероприятий сроки, определяется следующим образом:

Уровень выполнения контрольного задания	Рейтинговый балл (в % от максимального балла за контрольное задание)
<i>Отличный</i>	100
<i>Хороший</i>	80
<i>Удовлетворительный</i>	60
<i>Неудовлетворительный</i>	0

6. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Процедура проведения данного оценочного мероприятия включает в себя решение заданий, собеседование по ним.

Предлагаемые студенту вопросы позволяют проверить уровни сформированности компетенции УК-6.

Для подготовки к данному оценочному мероприятию необходимо заранее освоить основные категории тем, ознакомиться с предложенной для изучения литературой и интернет-источниками. При подготовке к ответу студенту можно пользоваться конспектом. При ответе на вопросы, оцениваются: точность, полнота, системность, логичность и аргументированность решения; знание текстов; свободное владение материалом.

Вопросы для устного опроса на практических занятиях

Тема №1. Значение и сущность самоменеджмента

1. Самоменеджмент как искусство управлять собой.
2. Сущность самоменеджмента.
3. Концепции самоменеджмента.
4. Основные принципы самоменеджмента.
5. Основная цель и преимущества овладения искусством самоменеджмента.
6. Функции самоменеджмента.

Тема 2. Слагаемые эффективного самоменеджмента. Реализация траектории саморазвития

1. Содержание понятий «профессиональная карьера» и «личностный рост». Основные этапы профессионального роста.
2. Факторы, связанные с профессиональным успехом.
3. Карьерный потенциал. Критерии карьерного успеха.
4. Главные критерии успешности менеджера.
5. Специальные и базовые компетенции менеджера.
6. Личные качества менеджера.
7. Этические нормы менеджера.

8. Личные ресурсы менеджера.
9. Навыки и способности менеджера эффективно управлять.
10. Ограничение саморазвития менеджера.
11. Целеполагание как основополагающая функция управления. Цели, классификация.
12. Стратегическое целеполагание. Формирование «древа целей».

Тема 3. Методы инвентаризации времени

1. Время как стратегический ресурс, способы управления временем.
2. Факторы, провоцирующие проблемы управления временем.
3. Индивидуализация процесса управления временем.
4. Три уровня проблем управления временем.
5. Организация труда руководителя.
6. Основные задачи контроля использования времени.

Тема 4. Анализ потерь рабочего времени

1. Методы анализа потерь рабочего времени.
2. Способность управлять своим временем.
3. Способность реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни.

Тема 5. Тайм-менеджмент как система управления

1. Тайм-менеджмент как система управления временем.
2. Что такое анализ?
3. В чем заключается постановка целей?
4. Что предполагает выработка методов борьбы с причинами потерь времени?
5. Специфические особенности планирования рабочего времени.

Тема 6. Причины и последствия дефицита времени

1. Что представляет собой дефицит времени?
2. Перечислите количество различных факторов, приводящих к потерям времени?
4. Перечислите причины, которые не зависят от руководителя?
5. Перечислите причины, которые являются следствием неграмотных действий Вашего руководителя?

Тема 7. Планирование времени

1. Что означает планирование как составная часть задач и правил самоменеджмента?
2. В чем состоит главное преимущество, достигаемое путем планирования работы?
3. Перечислите правила планирования.
4. Всегда ли планирование осуществляется исходя из целей? Ответ обоснуйте.
5. Считается, что следует планировать не более 60% своего времени, а 40% оставить незапланированным: 20% непредвиденное время и 20% спонтанное время. Спланируйте Ваш рабочий день.

Тема 8. Группы и групповая динамика. Развитие самообразования и саморазвития

1. Дайте краткую характеристику этапов становления психологии саморазвития человека.
2. Как бы вы определили, в чем ценность саморазвития? Есть ли у вас лично желание развивать себя? Если есть, то что в себе вы хотели бы развивать?
3. Что общего и что различного привносит приставка «само-» в такие понятия, как самоутверждение и самостоятельность?
4. В чем, по вашему мнению, состоит отличие исследования саморазвития в отечественной психологии при реализации различных подходов: культурно-исторического, антропологического, акмеологического и субъектного?
5. Мы определили саморазвитие как специфическую деятельность. В чем, по вашему

мнению, состоит эта специфика?

6. Вы, несомненно, в той или иной степени занимаетесь саморазвитием. Попробуйте в своей жизни определить, где закончился один цикл саморазвития и начался другой?

7. Дайте определение группы, назовите их виды.

8. Что такое групповая динамика?

9. Каковы основные факторы, определяющие эффективную деятельность групп?

10. Как возникают неформальные группы в организации?

11. Каковы преимущества и недостатки неформальной организации?

12. Что должен делать руководитель для эффективного управления неформальной организацией?

13. Каковы причины использования комитетов?

14. Каковы ошибки использования комитетов?

15. Что такое групповые нормы и правила?

16. В чем различие целевых и поддерживающих ролей членов групп?

1. Критерии оценивания компетенций

Критерии оценки:

Оценка «отлично» выставляется студенту, если он демонстрирует глубокие знания теоретического материала и уверенно владеет правилами работы в информационных системах и информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", методами планирования, анализа и подготовки отчетов, алгоритмами проведения научно-практических исследований, подготовки презентационных и информационно-аналитических материалов, статей, способен решать стандартные задачи профессиональной деятельности с использованием информационных, библиографических ресурсов, медико-биологической терминологии, информационно-коммуникационных технологий с учетом основных требований информационной безопасности.

Оценка «хорошо» выставляется студенту, если имеются знания о правилах работы в информационных системах и информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", об основных методах планирования, анализа и подготовки отчетов, алгоритмов проведения научно-практических исследований, но отмечается недостаточно уверенное владение некоторыми научными понятиями и категориями, допускает незначительные ошибки в выборе методов и технологий решения поставленных задач.

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если имеются знания о правилах работы в информационных системах и информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", об основных методах планирования, анализа и подготовки отчетов, алгоритмов проведения научно-практических исследований, но они разрознены, уровень знаний и умений недостаточный для решения поставленных задач.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если он не выполнил работы или допустил существенные ошибки, не отвечает на вопросы преподавателя.

2. Описание шкалы оценивания

Максимально возможный балл за весь текущий контроль устанавливается равным 55. Текущее контрольное мероприятие считается сданным, если студент получил за него не менее 60% от установленного для этого контроля максимального балла. Рейтинговый балл, выставляемый студенту за текущее контрольное мероприятие, сданное студентом в установленные графиком контрольных мероприятий сроки, определяется следующим образом:

Уровень выполнения контрольного задания	Рейтинговый балл (в % от максимального балла за контрольное задание)
<i>Отличный</i>	100
<i>Хороший</i>	80
<i>Удовлетворительный</i>	60

3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Процедура проведения данного оценочного мероприятия включает в себя ответы на вопросы, собеседование по ним.

Предлагаемые студенту вопросы позволяют проверить уровни сформированности компетенции УК-6. Задания повышенного уровня требуют обращения к дополнительным материалам по теме.

Для подготовки к данному оценочному мероприятию необходимо заранее освоить основные категории тем, ознакомиться с предложенной для изучения литературой и интернет-источниками. При подготовке к ответу студенту можно пользоваться конспектом. При ответе на вопросы, оцениваются: точность, полнота, системность, логичность и аргументированность решения; знание текстов; свободное владение материалом.

Темы эссе (рефератов, докладов, сообщений)

Базовый уровень:

1. Время и коммуникации: потребность гармонии и искусство согласования.
2. Границы интенсивности и факторы производительности управленческой деятельности.
3. Основные задачи, которые может решить тайм – менеджмент. Инвентаризация времени, самоанализ рабочего стиля.
4. SWOT-анализ самоорганизованности.
5. Анализ «поглотителей времени».
6. Техника экономии времени. Биологические часы. Четыре поколения управлением временем.
7. Процессный и результативный контроль в самоменеджменте.
8. Персональная мотивационная карта. Отдых как инструмент самомотивации. Методы «Швейцарский сыр», «Поедание лягушек».
9. Формат постановки и работы с целью.
10. Система планирования времени.
11. Анализ задач по принципу Эйзенхауэра.
12. Принцип Парето.
13. Органайзер: правила ведения записей и эффективного переноса информации.
14. Планирование и проведение конференций, совещаний, встреч. Работа с годовой месячной стратегией развития.
15. Внешнее и внутреннее воздействие на принятие карьерных решений.
16. Техника личной работы. Личная организованность и дисциплина.
17. Взаимосвязь между служебной и внеслужебной деятельностью руководителя.
18. Самоконтроль процесса деятельности и результат.
19. Анализ и оценка уровня организации труда управленческого персонала.
20. Личностные характеристики и карьера: личностные предпосылки карьерного успеха, воля, эмоции, поведение, отношение к себе, физическое и моральное состояние.

Повышенный уровень:

1. Самоконтроль процесса деятельности и результат.
2. Анализ и оценка уровня организации труда управленческого персонала.
3. Личностные характеристики менеджера и карьера: личностные предпосылки карьерного успеха, воля, эмоции, поведение, отношение к себе, физическое и моральное состояние менеджера.
4. Модель развития личности менеджера.
5. Значимые события управленческого пути.

6. Конкурс на замещение вакантной должности.
7. Карьерные мотивы и ценностные ориентации менеджера: общие подходы, мотивация, потребность, источники управленческого развития, ценностные ориентации менеджера.
8. Шесть этапов по разработке методики системы управления самим собой.
9. Принятие карьерных решений. Виды карьерных решений.
10. Внешнее и внутреннее воздействие на принятие карьерных решений.

1. Критерии оценки:

Оценка «отлично» выставляется студенту, если он полностью раскрыл тему сообщения (доклада) уровня, ответил на все заданные аудиторией вопросы.

Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он полностью раскрыл тему сообщения (доклада) базового уровня, ответил на все заданные аудиторией вопросы или если студент подготовил сообщение (доклад) продвинутого уровня, но не смог полностью раскрыть тему или ответить на вопросы к ней.

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он подготовил сообщение (доклад) базового уровня, но не смог полностью раскрыть тему или ответить на вопросы к ней.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если тема сообщения (доклада) не раскрыта.

Оценка «зачтено» выставляется студенту, если тема сообщения (доклада) раскрыта.

Оценка «незачтено» выставляется студенту, если тема сообщения (доклада) не раскрыта.

Паспорт фонда тестовых заданий

№ п/п	Контролируемые темы дисциплины	Контролируемые компетенции или их части	Количество тестовых заданий, шт				
			Базовый уровень		Повышенный уровень		
			тип теста		тип теста		
			дн	1м	мм	пп	вв
	1-8	УК-6	2	38	54	-	-
	Всего:		2	38	54	-	-

Вопросы для тестирования

Самоменеджмент — это ...

- 1) +целенаправленное применение методов и приемов менеджмента в повседневной жизнедеятельности, использование своего времени лучшим образом
- 2) саморазвитие индивида — менеджера или организационная наука управления самим собой
- 3) процесс управления другими людьми

Официальная программа продвижения работников по службе, помогающая работникам раскрыть свои способности, называется в менеджменте.

- 1) +управление карьерой
- 2) имиджменеджментом
- 3) корпоративной стратегией

Укажите одну из целей самоменеджмента:

- 1) +сознательное управление течением своей жизни; получение прибыли организацией;
- 2) РЕКЛАМА•SEGMENTO
- 3) эффективное управление организацией

Управление – это:

- 1) +процесс планирования, организации, мотивации и контроля, необходимые для того, чтобы сформулировать и достичь целей;
- 2) особый вид деятельности, превращающий неорганизованную толпу в эффективно и целенаправленно работающую производственную группу;
- 3) эффективное и производительное достижение целей предприятия посредством планирования, организации и лидерства руководителя.

Менеджмент – это:

- 1) +эффективное и производительное достижение целей предприятия посредством планирования, организации и лидерства руководителя.
- 2) процесс планирования, организации, мотивации и контроля, необходимые для того, чтобы сформулировать и достичь целей;
- 3) особый вид деятельности, превращающий неорганизованную толпу в эффективно и целенаправленно работающую производственную группу;

Настойчивость, упорство, стойкость, своеобразие, постоянство, выдержка — это:

- 1) +сила воли
- 2) инициативность
- 3) интеллект

Возможность человека выполнять целесообразную деятельность на заданном уровне эффективности в течение определенного времени — это:

- 1) + работоспособность
- 2) Интеллект
- 3) инициативность

Уровень профессиональной подготовленности к выполнению определенного вида работы:

- 1) +квалификация
- 2) репутация
- 3) компетентность

Специальный вид совместной деятельности двух или нескольких лиц, направленный на решение стоящих перед ними проблем мирным путем, которые могут быть у каждого своими или общими для всех:

- 1) +переговоры
- 2) карьера
- 3) организация рабочего места

Процесс приспособления к новым условиям:

- 1) +адаптация
- 2) Делегирование
- 3) имидж

Качества менеджера, которые подразумевают проявление достаточно сильного и глубокого интереса к своему делу, без которого невозможен творческий подход к решаемым проблемам, - это его:

- 1) +трудолюбие
- 2) целеустремленность
- 3) упорство в работе

Подготовка делового совещания должна начинаться с:

- 1) +определения целесообразности проведения совещания определения места и времени проведения совещания
- 2) выработки регламента

Суммарная интенсивность стремления удовлетворить значимые потребности:

- 1) +сила мотивации
- 2) планы жизненные
- 3) дерево целей

Отрывистое, короткое распоряжение, сделанное самому себе:

- 1) +самоприказ
- 2) Самоконтроль
- 3) самовнушение

Под самоменеджментом традиционно понимают

- 1) +усилия менеджера по совершенствованию своей деятельности
- 2) построение деловой карьеры
- 3) проектирование рабочего времени

Самоменеджмент – это:

- 1) +организация личной работы руководителя
- 2) умение проводить собрания;
- 3) организация рабочего места;

Персональный менеджмент (самоменеджмент) – это

- 1) +последовательное и целенаправленное использование испытанных практических методов работы в повседневной деятельности и лучшее использование своего времени
- 2) индивидуальная технология использования рабочего времени
- 3) эффективное управление организацией

К какому блоку качеств менеджера относится умение ценить и эффективно использовать время:

- 1) +личная организованность;
- 2) способность правильно формулировать жизненные цели;

К какому блоку качеств менеджера относится умение работать с информацией:

- 1) +способность правильно формулировать жизненные цели
- 2) самоконтроль личной жизнедеятельности;
- 3) знание техники личной работы;

К какому блоку качеств менеджера относится семейное благополучие:

- 1) +эмоционально-волевой потенциал
- 2) самоорганизация личного здоровья;
- 3) самоконтроль личной жизнедеятельности;

К какому блоку качеств менеджера относится тренированность нервной системы:

- 1) +самоорганизация личного здоровья;
- 2) эмоционально-волевой потенциал

К какому блоку качеств менеджера относится умение создавать и контролировать собственный имидж:

- 1) +самоконтроль личной жизнедеятельности;
- 2) знание техники личной работы?

Какой метод увеличивает на 25% эффективность решения рабочих задач:

- 1) +метод фиксирования задач
- 2) метод приоритетности;

Взаимосвязь, согласование, приведение в соответствие частей целого – это:

- 1) +координация
- 2) структура
- 3) система

Контроль должен быть:

- 1) +объективным, деловым, эффективным, систематическим и гласным
- 2) гласным и действенным
- 3) объективным и гласным
- 4) объективным, деловым, эффективным, систематическим и гласным

В менеджменте заслуженное доверие, которым пользуется руководитель у подчиненных, вышестоящего руководства и коллег по работе, называется

- 1) +авторитетом
- 2) властью
- 3) влиянием
- 4) лидерством

Самоменеджмент – это:

- 1) +организация личной работы руководителя
- 2) умение проводить собрания;

- 3) организация рабочего места;

Самоменеджмент – это ...

- 1) +саморазвитие индивида - менеджера или организационная наука управления самим собой
- 2) целенаправленное применение методов и приемов менеджмента в повседневной жизнедеятельности, использование своего времени лучшим образом
- 3) процесс управления другими людьми.

1. Критерии оценивания компетенций*

Оценка «отлично» выставляется студенту, если количество правильных ответов на тестовые задания базового и повышенного уровня превышает 90 %.

Компетенции УК-6 освоены на повышенном уровне.

Оценка «хорошо» выставляется студенту, если количество правильных ответов на тестовые задания превышает 75 %.

Компетенции УК-6 полностью освоены на базовом уровне.

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если количество правильных ответов на тестовые задания составляет 50 – 75 %.

Компетенции УК-6 частично освоены на базовом уровне.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если количество правильных ответов на тестовые задания составляет менее 50 %.

Компетенции УК-6 не освоены.

2. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Процедура проведения данного оценочного мероприятия включает в себя: письменное тестирование студентов по изучаемым разделам.

Предлагаемые студенту задания позволяют проверить владение следующими компетенциями (или их частями): УК-6.

Для подготовки к данному оценочному мероприятию необходимо изучить лекционный материал, материалы практических занятий, а также вопросы, выносимые на самостоятельное изучение.

При проверке задания, оцениваются количество правильных ответов на тестовые задания базового и повышенного уровня.