

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Костина Лариса Николаевна
Должность: заместитель директора
Дата подписания: 26.12.2025 10:02:11
Уникальный программный ключ:
848621b05e7a2c59da67cc47a060a910fb948b62

Приложение 4
к образовательной программе

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ
для текущего контроля успеваемости и
промежуточной аттестации обучающихся
ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Б1.В.15 Организация личного труда государственных и
муниципальных служащих

(индекс, наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

38.03.04 Государственное и муниципальное управление
(код, наименование направления подготовки/специальности)

Региональное управление и местное самоуправление
(наименование образовательной программы)

Бакалавр
(квалификация)

Очно-заочная форма обучения
(форма обучения)

Год набора – 2023

Донецк

Автор(ы)-составитель(и) ФОС:

Колесникова Татьяна Александровна, старший преподаватель кафедры теории управления и государственного администрирования

РАЗДЕЛ 1.
ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
по учебной дисциплине «Организация личного труда государственного
и муниципального служащего»

1.1. Основные сведения об учебной дисциплине

Таблица 1

Характеристика учебной дисциплины		
Образовательная программа	Бакалавриат	
Направление подготовки	38.03.04 «Государственное и муниципальное управление»	
Профиль	«Региональное управление и местное самоуправление»	
Количество разделов учебной дисциплины	3	
Часть образовательной программы	Б1.В.15	
Формы контроля	Устный опрос, доклад, решение ситуационных заданий, контрольное тестирование, индивидуальное задание, реферат	
Показатели	Очно-заочная форма обучения	
Количество зачетных единиц (кредитов)	2	
Семестр	5	
<i>Общая трудоемкость (академ. часов)</i>	72	
<i>Аудиторная работа:</i>	26	
Лекционные занятия	12	
Семинарские занятия	12	
Консультации	2	
Самостоятельная работа	44	
Контроль	2	
<i>Форма промежуточной аттестации</i>	зачет	

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

Таблица 2

Перечень компетенций и их элементов			
Код компетенции	Формулировка компетенции	Элементы компетенции	Индекс элемента
		<i>Знать:</i>	

Код компетенции	Формулировка компетенции	Элементы компетенции	Индекс элемента
УК-6: Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	ИД-УК-6.5: Применяет знания о своих ресурсах и их пределах (личностных, ситуативных, временных и т.д.), использует технологии управления временем для успешного выполнения работы	1. Сущность профессии и содержание труда государственного и муниципального служащего. Качества и компетенции, необходимые государственному /муниципальному служащему. Элементы системы организации труда. Искусство делегирования полномочий. Технологии планирования - методы Парето, Франклина, Альпы, Эйзенхауэра. Психологию и физиологию организации личного труда государственных и муниципальных служащих. Технологии управления временем. Методы самоконтроля и самоорганизации. Способы организации рабочего пространства и индивидуальных рабочих мест.	УК-6.5 31
		2. Сущность профессии и содержание труда государственного и муниципального служащего. Качества и компетенции, необходимые государственному /муниципальному служащему. Элементы системы организации труда. Понятие и особенности организации личного труда государственных и муниципальных служащих. Искусство делегирования полномочий. Технологии планирования - методы Парето, Франклина, Альпы, Эйзенхауэра. Психологию и физиологию организации личного труда государственных и муниципальных служащих. Технологии управления временем. Методы самоконтроля и самоорганизации. Способы организации рабочего пространства и индивидуальных рабочих мест.	УК-6.5 32
		3. Сущность профессии и содержание труда государственного и муниципального служащего. Качества и компетенции, необходимые государственному /муниципальному служащему. Понятие и особенности организации личного труда государственных и муниципальных служащих. Систему и технологии персонального менеджмента на государственной и муниципальной службе. Искусство делегирования полномочий. Технологии планирования - методы Парето, Франклина, Альпы, Эйзенхауэра. Психологию и физиологию организации личного труда государственных и муниципальных служащих. Технологии управления временем. Методы самоконтроля и самоорганизации. Способы организации рабочего пространства и индивидуальных рабочих мест.	УК-6.5 33
		<i>Уметь:</i>	
		1. Определять приоритеты профессиональной деятельности государственного/муниципального служащего. Анализировать и формировать цели и задачи профессиональной деятельности. Рационально организовывать свой труд. Анализировать и восстанавливать собственную работоспособность. Ценить и эффективно использовать время, вести дневник времени. Организовать рабочее место.	УК-6.5 У1

Код компетенции	Формулировка компетенции	Элементы компетенции	Индекс элемента
		2. Определять приоритеты профессиональной деятельности государственного/муниципального служащего. Формировать модель качеств государственного/муниципального служащего. Анализировать и формировать цели и задачи профессиональной деятельности. Рационально организовывать свой труд. Анализировать и восстанавливать собственную работоспособность. Ценить и эффективно использовать время, учитывать и анализировать затраты времени, вести дневник времени. Организовать рабочее место с позиции эргономики рабочего пространства.	УК-6.5 У2
		3. Определять приоритеты профессиональной деятельности государственного/муниципального служащего. Формировать модель качеств государственного/муниципального служащего. Анализировать и формировать цели и задачи профессиональной деятельности. Анализировать круг задач в профессиональной деятельности и определять приоритетные. Рационально организовывать свой труд. Применять современные технологии персонального менеджмента. Анализировать и восстанавливать собственную работоспособность. Ценить и эффективно использовать время, учитывать и анализировать затраты времени, вести дневник времени. Организовать рабочее место с позиции эргономики рабочего пространства.	УК-6.5 У3
		<i>Владеть:</i>	
		1. Способностью определять приоритеты профессиональной деятельности. Технологиями планирования. Навыками самоорганизация личного здоровья. Приемами эффективного использования рабочего времени. Навыками организации рабочего пространства для успешного выполнения порученной работы.	УК-6.5 В1
		2. Способностью определять приоритеты профессиональной деятельности. Навыками анализа и формирования целей и задач профессиональной деятельности. Искусством делегирования полномочий. Технологиями планирования. Навыками самоорганизация личного здоровья. Приемами эффективного использования рабочего времени. Навыками организации рабочего пространства для успешного выполнения порученной работы.	УК-6.5 В2
		3. Способностью определять приоритеты профессиональной деятельности. Навыками анализа и формирования целей и задач профессиональной деятельности. Искусством делегирования полномочий. Технологиями планирования. Навыками самоорганизация личного здоровья, восстановления работоспособности. Приемами эффективного использования рабочего и личного времени. Навыками организации рабочего пространства для успешного выполнения порученной работы.	УК-6.5 В3
	ИД-УК-6.6: Определяет приоритеты собственной деятельности, личного развития и профессионального роста, выстраивает и реализовывает траекторию саморазвития на	<i>Знать:</i>	
		1. Основы целеполагания и планирования собственной деятельности.	УК-6.6 31
		2. Основы целеполагания и планирования собственной деятельности. Способы повышения личной эффективности.	УК-6.6 32
		3. Основы целеполагания и планирования собственной деятельности. Способы повышения личной эффективности. Психологию успеха: содержание и условия достижения. Методы контроля личного труда.	УК-6.6 33
		<i>Уметь:</i>	

Код компетенции	Формулировка компетенции	Элементы компетенции	Индекс элемента
	основе принципов образования в течение всей жизни.	1. Правильно формулировать жизненные цели, сосредоточиться на главном.	УК-6.6 У1
		2. Правильно формулировать жизненные цели, сосредоточиться на главном. Разрабатывать стратегию личного развития и построения профессиональной карьеры.	УК-6.6 У2
		3. Правильно формулировать жизненные цели, сосредоточиться на главном. Разрабатывать стратегию личного развития и построения профессиональной карьеры. Контролировать процессы своей деятельности и ее результаты.	УК-6.6 У3
		<i>Владеть:</i>	
		1. Способностью правильно формулировать свои жизненные цели, принимать решения, планировать карьеру.	УК-6.6 В1
		2. Способностью правильно формулировать свои жизненные цели, принимать решения, планировать карьеру. Способами повышения личной эффективности.	УК-6.6 В2
		3. Способностью правильно формулировать свои жизненные цели, принимать решения, планировать карьеру. Способами повышения личной эффективности. Способностью постоянно контролировать процессы своей деятельности и ее результаты.	УК-6.6 В3

Таблица 3

Этапы формирования компетенций в процессе освоения основной образовательной программы

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) учебной дисциплины	Номер семестра	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
РАЗДЕЛ 1. ОСНОВЫ ОРГАНИЗАЦИИ ЛИЧНОГО ТРУДА ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ				
1.	Тема 1.1. Понятие и особенности организации личного труда государственных и муниципальных служащих	6	УК-6.5, УК-6.6	собеседование, доклады, сообщения
2.	Тема 1.2. Персональный менеджмент как система личной организации труда государственных и муниципальных служащих	6	УК-6.5, УК-6.6	собеседование, доклады, сообщения
Тестовые задания по разделу 1				
РАЗДЕЛ 2. ТЕХНОЛОГИИ ОРГАНИЗАЦИИ ЛИЧНОГО ТРУДА ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ				
	Тема 2.1. Целеполагание и планирование в организации личного труда государственных и муниципальных служащих	7	УК-6.5, УК-6.6	собеседование, ситуационные задания, доклады, сообщения
	Тема 2.2. Управление временем. Самоконтроль и самоорганизация государственных и муниципальных служащих	7	УК-6.5, УК-6.6	собеседование, ситуационные задания, доклады, сообщения
Тестовые задания по разделу 2				
РАЗДЕЛ 3. ПСИХОФИЗИОЛОГИЯ ТРУДА И ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОЧЕГО МЕСТА ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ				

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) учебной дисциплины	Номер семестра	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
	Тема 3.1. Психология и физиология организации личного труда государственных и муниципальных служащих	7	УК-6.5, УК-6.6	собеседование, доклады, сообщения
	Тема 3.2. Организация рабочего пространства и индивидуальных рабочих мест государственных и муниципальных служащих	7	УК-6.5, УК-6.6	собеседование, рефераты, доклады, сообщения
Тестовые задания по разделу 3				

РАЗДЕЛ 2 Текущий контроль

Текущий контроль знаний используется для оперативного и регулярного управления учебной деятельностью (в том числе самостоятельной работой) обучающихся. В условиях балльно-рейтинговой системы контроля результаты текущего оценивания обучающегося используются как показатель его текущего рейтинга. Текущий контроль успеваемости осуществляется в течение семестра, в ходе повседневной учебной работы по индивидуальной инициативе преподавателя. Данный вид контроля стимулирует у обучающегося стремление к систематической самостоятельной работе по изучению учебной дисциплины.

Распределение баллов по рейтинговой системе оценивания по видам учебной деятельности (очная форма обучения)*

Сумма баллов по разделу	Раздел 1		Раздел 2		Раздел 3		Научная составляющая-10	Сумма баллов за дисциплину 100			
Темы	T.1.1	T.1.2	Контроль знаний раздела учебной дисциплины- 6	T.2.1	T.2.2	Контроль знаний раздела учебной дисциплины- 6			T.3.1	T.3.2	Контроль знаний раздела учебной дисциплины- 6
Виды работ:											
Лекции	1	1		-	-				1	1	
Семинарские занятия (устный опрос, ответы на контрольные и дискуссионные вопросы)	4	4		4	4				4	4	
Индивидуальные задания	-	-		8	8				-	-	
Самостоятельная работа (подготовка докладов, решение ситуационных заданий)	4	8		4	4				4	4	
Сумма баллов	22		32		18						

2.1. Описание оценочных средств по видам заданий текущего контроля

2.1.1. Рекомендации по оцениванию устных ответов обучающихся

С целью контроля усвоения пройденного материала и определения уровня подготовленности обучающихся к изучению новой темы в начале каждого семинарского занятия преподавателем проводится индивидуальный или фронтальный устный опрос по

выполненным заданиям предыдущей темы.

Критерии оценки:

- правильность ответа по содержанию задания (учитывается количество и характер ошибок при ответе);
- полнота и глубина ответа (учитывается количество усвоенных фактов, понятий и т.п.);
- сознательность ответа (учитывается понимание излагаемого материала);
- логика изложения материала (учитывается умение строить целостный, последовательный рассказ, грамотно пользоваться специальной терминологией);
- рациональность использованных приемов и способов решения поставленной учебной задачи (учитывается умение использовать наиболее прогрессивные и эффективные способы достижения цели);
- своевременность и эффективность использования наглядных пособий и технических средств при ответе (учитывается грамотно и с пользой применять наглядность и демонстрационный опыт при устном ответе);
- использование дополнительного материала (обязательное условие);
- рациональность использования времени, отведенного на задание (не одобряется растянутость выполнения задания, устного ответа во времени, с учетом индивидуальных особенностей обучающихся).

4 балла (отлично) ставится, если обучающийся:

- 1) полно и аргументировано отвечает по содержанию вопроса;
- 2) обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры;
- 3) излагает материал последовательно и правильно, с соблюдением исторической и хронологической последовательности;

3 балла (хорошо) – ставится, если обучающийся дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для оценки «5», но допускает 1-2 ошибки, которые сам же исправляет.

1-2 балла (удовлетворительно) – ставится, если обучающийся обнаруживает знание и понимание основных положений данного задания, но:

- 1) излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил;
- 2) не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры;
- 3) излагает материал непоследовательно и допускает ошибки.

Обучающийся не получает баллов (неудовлетворительно), если обнаруживает незнание ответа на соответствующее задание, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал.

Вопросы для проведения собеседования (устного опроса)/дискуссии

№ п/п	Контролируемые разделы(темы) учебной дисциплины	Вопросы к индивидуальному/фронтальному устному опросу по темам дисциплины
Раздел 1. Основы организации личного труда государственных и муниципальных служащих		
1.	Тема 1.1. Понятие и особенности организации личного труда государственных и муниципальных служащих	1. Назовите признаки, характеризующие деятельность государственного и муниципального служащего. 2. К какой категории персонала относятся государственные и муниципальные служащие? 3. Какие характеристики присущи труду государственных и муниципальных служащих? 4. Перечислите основные элементы организации труда. 5. Назовите признаки, отличающие организацию труда в системе государственной и муниципальной службы от организации труда вообще. 6. Какие отличия имеют управленческие процессы в области организации труда в системе государственной и муниципальной службы? 7. Какие задачи решает организация труда государственных и муниципальных

		служащих как функция управления? 8. Назовите наиболее значимые элементы системы организации труда государственных и муниципальных служащих.
2.	Тема 1.2. Персональный менеджмент как система личной организации труда государственных и муниципальных служащих	1. Для чего государственному/муниципальному служащему необходимо применять методы персонального менеджмента? 2. Назовите основные функции самоменеджмента. 3. Используете ли Вы приемы целеполагания в своей деятельности? 4. Какая из предложенных технологий планирования кажется Вам наиболее приемлемой? 5. Какие компетенции необходимы лично Вам как будущему государственному/муниципальному служащему?
Раздел 2. Технологии организации личного труда государственных и муниципальных служащих		
3.	Тема 2.1. Целеполагание и планирование в организации личного труда государственных и муниципальных служащих	1. Что означает выражение «мыслить целями»? 2. Перечислите и раскройте основные принципы постановки целей. 3. Виды жизненных целей и критерии их достижения. Можете ли вы назвать 1-3 самые важные цели, актуальные для вас в настоящее время? 4. Суть анализа «цель – средство». 5. Почему важно делегировать полномочия? Какие полномочия можно и нужно делегировать? 6. Как правильно применять правило 80/20? 7. Какие виды планирования помогает освоить система Бенджамина Франклина? 8. Как Вы составите план на день, используя метод Альпы? 9. Как следует расставлять приоритеты согласно принципу Эйзенхауэра? Уделяете ли Вы достаточно внимания делам категории В?
4.	Тема 2.2. Управление временем. Самоконтроль и самоорганизация государственных и муниципальных служащих	1. В чем заключается задача инвентаризации времени? 2. Назовите методы инвентаризации времени. Каково их назначение? 3. Перечислите этапы и шаги инвентаризации времени. 4. Какие вопросы Вы зададите себе для повышения эффективности самоконтроля? 5. Как соотносятся понятия «малая эффективность» и «великая эффективность»? 6. Какие способы повышения личной эффективности при выполнении рутинных операций Вы знаете? 7. Какие из «принципов привлекательности», сформулированных Томасом Леонардом, как Вы считаете, помогут Вам стать лидером? 8. Какие из рекомендаций Алена Лейкена Вы уже используете в организации личного труда? 9. Как «выиграть битву» с собственной волокитой?
Раздел 3. Психофизиология труда и организация рабочего места государственных и муниципальных служащих		
5.	Тема 3.1. Психология и физиология организации личного труда государственных и муниципальных служащих	1. Как меняется работоспособность человека? Каковы причины снижения работоспособности? 2. Как сохранить высокую работоспособность и здоровье государственному/муниципальному служащему? 3. Как Вы понимаете успех? От чего зависит достижение успеха? 4. Какие правила достижения успеха являются приемлемыми для Вас? 5. Какую жизненную позицию на текущем этапе занимаете Вы? Какие страхи и сомнения Вам присущи? Умеете ли Вы их преодолевать?
6.	Тема 3.2. Организация рабочего пространства и индивидуальных рабочих мест государственных и муниципальных служащих	1. Какие требования предъявляются к рабочему месту государственного/муниципального служащего? 2. Каким должен быть кабинет руководителя? 3. Как размещаются предметы и средства труда на письменном столе? 4. Для чего нужны знания эргономики? 5. Какое положение спины правильное при работе за компьютером?

2.1.2. Оценивание докладов/сообщений по темам дисциплины

Для оценки степени достижения запланированных результатов обучения на семинарском занятии также используется такое оценочное средство как доклад.

Доклад, сообщение – продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной темы.

Максимальная оценка 4 балла.

4 балла (отлично) ставится, если обучающийся:

- 1) полностью раскрыл тему, показал владение специальным аппаратом;
- 2) свободно владеет речью, доклад производит выдающееся впечатление;
- 3) отвечает на вопросы;
- 4) сделал четкие выводы, которые полностью характеризуют работу.

3 балла (хорошо) – тема раскрыта, использованы общенаучные и специальные термины; обучающийся свободно владеет речью; отвечает на большинство поставленных вопросов; выводы не достаточно четкие.

1-2 балла (удовлетворительно) – тема раскрыта не полностью, показано владение базовым аппаратом; текст зачитывается монотонно, без обращения к слушателям; не может ответить на большую часть вопросов; выводы имеются, но не доказаны.

Обучающийся не получает баллов (неудовлетворительно), если тема доклада не раскрыта; не объясняется суть работы, речь косноязычна; не может ответить на вопросы.

Перечень тем докладов/сообщений для проверки сформированности

компетенций

1. Профессионально-управленческие роли и модели компетенций современного руководителя в сфере государственной и муниципальной службы.
2. Нравственные основы профессиональной деятельности государственных и муниципальных служащих.
3. Самоменеджмент – умение управлять собой. Управление временем, управляя знаниями.
4. Функции и цели самоменеджмента. Основной принцип самоменеджмента – принцип роста и изменений.
5. Целеполагание как процесс сознательного осуществления своих действий в соответствии с генеральной линией или ориентиром: принципы, технология, основные правила, анализ «цель-средство».
6. Определение жизненных приоритетов и постановка задач.
7. Оптимальная система планирования в самоменеджменте.
8. Технология принятия решения в разрешении и конфликта между долгосрочными и краткосрочными целями.
9. Искусство делегирования полномочий.
10. Основные требования к составлению плана дел: список каждодневных дел, составление расписания.
11. Стратегия «управление временем» как управление собственной деятельностью, рациональная организация выполнения задач и распределения собственных ресурсов.
12. Первый шаг на пути к овладению искусством управления временем – изменение его восприятия.
13. Основные причины нерационально потраченного времени.
14. Техники самоменеджмента в управлении временем. Правила повышения эффективности персонального менеджмента
15. . Оптимальная система планирования времени. Методы и принципы повышения собственной эффективности А.А. Любичева.
16. Технология планирования по методу «Альпы», «Парето», Эйзенхауэра. Система управления временем Б. Франклина. Прямое планирование с помощью картотек и дневников учета времени.
17. Выбор инструмента для эффективного планирования времени.
18. Основные способы организации жизни. Управление стрессами.

19. Рациональное моделирование рабочего пространства. Искусство организации рабочего места.

2.1.3. Оценивание ситуационных заданий по темам дисциплины

В рамках самостоятельной работы обучающиеся выполняют ситуационное задание по темам 1.1, 2.2, 3.1, которые оцениваются в 4 балла.

Критерии оценки результатов выполнения индивидуального задания

Обучающийся получает 4 балла (отлично), если:

Задание выполнено полностью. Обучающийся владеет теоретическим материалом, формулирует собственные, самостоятельные, обоснованные, аргументированные суждения, представляет полные и развернутые ответы на поставленные вопросы.

Обучающийся получает 3 балла (хорошо), если:

Задание выполнено с несколькими существенными замечаниями. Обучающийся владеет теоретическим материалом, формулирует собственные, самостоятельные, обоснованные, аргументированные суждения, допуская существенные ошибки в ответах на поставленные вопросы.

Обучающийся получает 2-1 балла (удовлетворительно), если:

Работа соответствует существующим минимальным требованиям. Обучающийся владеет теоретическим материалом на минимально допустимом уровне, испытывает затруднения в формулировке собственных обоснованных и аргументированных суждений, допуская множество ошибок в ответах на поставленные вопросы.

Обучающийся не получает баллов, если:

Задание не выполнено. Обучающийся не владеет теоретическим материалом, допуская грубые ошибки, испытывает затруднения в формулировке собственных суждений, не способен ответить на поставленные вопросы.

ТИПОВЫЕ СИТУАЦИОННЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ

Ситуация к теме 1.1. Понятие и особенности организации личного труда государственных и муниципальных служащих

Описание ситуации. Существуют различные подходы к требованиям, которым должны отвечать руководители. А.Файоль в книге «Общее и промышленное управление» рассматривает проблему через призму операций, которые должен выполнять руководитель любой организации. Он выделяет технические (производство), коммерческие (покупка; продажа, обмен), финансовые (страхование и охрана имущества), учетные (бухгалтерский учет, статистика) и административные (предвидение, организация, распорядок, координация и контроля) операции. Каждой группе операций с его точки зрения соответствует определенная установка, основанная на совокупности качеств и знаний. А.Файоль выделяет шесть таких установок:

- физические качества: здоровье, сила, ловкость;
- умственные качества: понятливость, легкое усвоение, рассудительность, сила и гибкость ума;
- нравственные качества: энергия, стойкость, сознание ответственности, инициатива, чувство долга, такт, чувство достоинства;
- общее развитие: знание различных понятий, не относящихся исключительно к области выполняемых функций;
- специальные знания: относящиеся исключительно к какой-либо одной функции - технической, коммерческой или административной;
- опыт, то есть знания, вытекающие из практики, извлеченные из фактов.

А. Файоль попытался формализовать и конкретизировать такой подход, причем не

только для промышленных предприятий, но и для любой организации. Он создал таблицу, где полная квалификация руководителя составляет 100 очков, а коэффициенты в зависимости от установок (функций) и размеров организации дал на основании своего личного опыта.

В итоге важность различных установок руководителя определена им с помощью следующей таблицы:

Таблица 1

Зависимость функций менеджера от характеристики организации
(баллы)

Вид организации	Функции руководителя						Квали- фикация
	Админи- стративная	Техническая	Коммерческая	Финансовая	Страховая	Учетная	
Простейшая	15	40	20	10	5	10	100
Небольшая	25	30	15	10	10	10	100
Средняя	30	25	15	10	10	10	100
Большая	40	15	15	10	10	10	100
Очень большая	50	10	10	10	10	10	100
Государственная	60	8	8	8	8	8	100

Контрольный вопрос. Сделайте выводы относительно актуальности взглядов Анри Файоля на принципиальный подход к характеру труда руководителей организаций разного размера. Аргументируйте свое мнение.

Ситуация к теме 2.2. Управление временем. Самоконтроль и самоорганизация государственных и муниципальных служащих

Творческая задача: Составить личный план на вторник. Какие задачи Вы должны выполнить? Сколько времени Вам понадобится на каждое задание? Точно напишите, в какой последовательности Вы выполняете задачи, и сколько времени Вы потратили для выполнения каждой задачи. Сравнивайте план и факт!

Менеджмент времени дает следующие важные советы:

- 1) составляйте ежедневный рабочий план (письмо, календарная книга)
- 2) ежедневно нужно работать с таким планом (и анализировать причины, когда что-то не получилось)
- 3) время от времени подумать о будущем (личный план продвижения по службе, о повышении квалификации, о пребывании на более интересном рабочем месте);
- 4) планируйте важные дела на целый год (листок таблицы по месяцам, календарная книжка)
- 5) планируйте достаточно времени для подготовки объемной работы (проект, деловое предложение)
- 6) попробуйте себя оценивать во время работы для экономии времени или более эффективного использования рабочего времени (использовать списки с вопросами или список констатации)
- 7) в планирование времени нужно также включить общения с коллегами и руководителем.

Ситуация к теме 3.1. Психология и физиология организации личного труда государственных и муниципальных служащих

Работник из города N не имеет перспектив служебного роста в своем регионе. Как он должен поступить, чтобы осуществить желание продвинуться по карьерной лестнице? Предложите как можно больше вариантов его действий.

2.1.4. Оценивание результатов тестирования обучающихся

Контроль знаний раздела учебной дисциплины проводится в форме тестирования и оценивается максимально в 6 баллов. В контрольный пакет включается 12 тестовых заданий.

Баллы выставляются следующим образом: правильное выполнение задания, где надо выбрать один верный ответ – 0,5 балла ($0,5 \text{ балла} \times 12 \text{ заданий} = 6 \text{ баллов}$)

ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ

Инструкция к выполнению тестовых заданий.

В каждом тестовом задании четыре варианта ответа, среди которых только один правильный. При решении тестовых заданий правильный ответ нужно отметить знаком, а именно обвести окружностью соответствующую литеру.

ТИПОВЫЕ ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ

Раздел 1. Основы организации личного труда государственных и муниципальных служащих

Тема 1.1. Понятие и особенности организации личного труда государственных и муниципальных служащих

Задание 1.1.1. Виды умственного труда:

- а) механизированный, операторский, ручной;
- б) операторский и труд, связанный с обучением, повышением квалификации;
- в) управленческий, творческий, операторский, труд, связанный с обучением, повышением квалификации;
- г) творческий, труд, связанный с обучением, повышением квалификации; ручной.

Задание 1.1.2. Эмоциональная нагрузка на организм при труде, требующая преимущественно интенсивной работы мозга по получению и переработке информации – это...

- а) напряженность труда;
- б) производительность труда;
- в) интенсивность труда;
- г) эффективность труда.

Задание 1.1.3. К основным задачам организации труда муниципальных служащих относят:

- а) социальные, технические, психофизиологические, информационные;
- б) экономические, идеологические, социальные, функциональные;
- в) организационные, творческие, информационные, операторские;
- г) экономические, организационные, психофизиологические, социальные.

Тема 1.2. Персональный менеджмент как система личной организации труда государственных и муниципальных служащих

Задание 1.2.1. Представляющий собой набор методов и приемов по управлению собой, обеспечивающей эффективное достижения личных целей, чтобы оптимально и со смыслом использовать свое время – это ...

- а) самоидентификация;
- б) самообладание;
- в) самоменеджмент;
- г) самореализация;

Задание 1.2.2. Предметом самоменеджмента является:

- а) рутинная работа, специализированная деятельность, подготовка заказов, частные вопросы;
- б) определение целевых стратегий, задач организации; задачи особой важности и риска, нестандартные задачи; контроль и учет результатов труда.
- в) процесс целенаправленного и последовательного управления деятельностью человека как индивида, субъекта, личности;
- г) целевые и поддерживающие действия, инновации и нововведения, создание общественных органов управления.

Задание 1.2.3. Объектом самоменеджмента является:

- а) физиологическое, психологическое, интеллектуальное обеспечение органа управления как сложной системы, которая постоянно находится в процессе трансформации;
- б) содержание труда человека, управления социально-психологическим климатом трудового коллектива;
- в) организационная культура, процессы ее становления и развития, вклад личности в организацию;
- г) человек как сложная система, которая постоянно находится в процессе достижения целей и проявлении личностных ценностей.

Задание 1.2.4. Компетентность – это

- а) совокупность качеств и способностей, которые приобретает человек в процессе обучения и работы над собой;
- б) свойства личности, являющиеся условиями успешного осуществления определённого рода деятельности;
- в) выдающиеся способности человека, проявляемые в определённой сфере деятельности, позволяющие на основе принятия нестандартных решений добиваться высоких результатов;
- г) системное, развивающееся в течение жизни качество психики, которое определяет возможность достижения человеком более высоких, незаурядных результатов в одном или нескольких видах деятельности по сравнению с другими людьми.

Задание 1.2.5. Ядром компетенций является...

- а) умения;
- б) знания;
- в) одаренность;
- г) целеустремленность.

Раздел 2. Технологии организации личного труда государственных и муниципальных служащих

Тема 2.1. Целеполагание и планирование в организации личного труда государственных и муниципальных служащих

Задание 2.1.1. Суть анализа «цель – средство» состоит в том, что:

- а) необходимые для достижения желаемых целей средства (личные финансовые, временные ресурсы) сравниваются с прогнозируемой и возможной ситуацией;
- б) необходимые для достижения желаемых целей средства (личные финансовые, временные ресурсы) сравниваются с реальной ситуацией;
- в) необходимые для достижения желаемых целей средства (личные финансовые, временные ресурсы) сравниваются с желаемой ситуацией;
- г) необходимые для достижения желаемых целей средства находятся при помощи инвесторов.

Задание 2.1.2. Возложение ответственности за выполнение работы на другое лицо вместе с ответственностью за конечный результат выполненной задачи – это..

- а) дифференциация полномочий;
- б) разграничение полномочий;
- в) консолидация полномочий;
- г) делегирование полномочий.

Задание 2.1.3. «Если все предметы разместить в порядке их ценности, то 80 процентов ценности приходится на предметы, составляющие 20 процентов от их общего числа, в то время как 20 процентов ценности приходится на предметы, составляющие 80 процентов от их общего числа». Данный принцип называется...

- а) принцип Парето;
- б) принцип Франклина;
- в) принцип Альпы;
- г) принцип Эйзенхауэра.

Тема 2.2. Управление временем. Самоконтроль и самоорганизация государственных и муниципальных служащих

Задание 2.2.1. Назначение метода поточных кары и диаграмм (карт операций)...

- а) планирование, контроль и анализ временной эффективности совместной деятельности нескольких сотрудников и/или машин;
- б) количественный анализ затрат времени на основные виды работ и жизнедеятельности. Наглядное представление результатов анализа;
- в) анализ последовательности основных трудовых действий с оценкой их временной, пространственной и структурной эффективности;
- г) планирование и управление сложными проектами, включая планирование, учет и контроль времени.

Задание 2.2.2. Назначение карт и графиков Ганта (карт совместных операций)...

- а) планирование, контроль и анализ временной эффективности совместной деятельности нескольких сотрудников и/или машин;
- б) планирование и управление сложными проектами, включая планирование, учет и контроль времени;
- в) количественный анализ затрат времени на основные виды работ и жизнедеятельности. Выявление основных временных помех;
- г) количественный анализ затрат времени на основные виды работ и жизнедеятельности. Наглядное представление результатов анализа.

Задание 2.2.3. Назначение Хронокарты Гастева...

- а) анализ последовательности основных трудовых действий с оценкой их временной, пространственной и структурной эффективности;
- б) количественный анализ затрат времени на основные виды работ и жизнедеятельности, включающий в обязательном порядке качественную оценку временных затрат по ряду произвольных критериев;
- в) количественный анализ затрат времени на основные виды работ и жизнедеятельности. Наглядное представление результатов анализа;
- г) количественный анализ затрат времени на основные виды работ и жизнедеятельности. Выявление основных временных помех.

Задание 2.2.4. Список «принципов привлекательности» (аттрактивности) предложил:

- а) Ален Пил;
- б) Норман Пил;
- в) Ален Лейкен;
- г) Томас Леонард.

Раздел 3. Психофизиология труда и организация рабочего места государственных и муниципальных служащих

Тема 3.1. Психология и физиология организации личного труда государственных и муниципальных служащих

Задание 3.1.1. Работоспособность – это...

- а) свойство человека на протяжении длительного времени и с определённой эффективностью выполнять максимальное количество физической или умственной работы;
- б) наличие результатов, итогов труда, которые могут быть позитивными (запланированными) или негативными (неожиданными);
- в) свойства, характеризующие количественную изменчивость труда как за счёт изменения длительности рабочего времени (экстенсивные показатели), так и за счёт изменения скорости выполнения рабочих операций (интенсивные показатели);
- г) характеристика трудового процесса, отражающая преимущественную нагрузку на ЦНС, т.е. определяется нервным, психоэмоциональным напряжением, длительностью и интенсивностью интеллектуальной нагрузки.

Задание 3.1.2. Работоспособность человека как субъекта труда рассматривается на трёх уровнях ...

- а) экономическом, поведенческом, морфологическом;
- б) морфофизиологическом, психологическом и поведенческом;
- в) поведенческом, экономическом, психологическом;
- г) биологическом, морфофизиологическом, психологическом.

Задание 3.1.3. Прямые (профессиональные) показатели работоспособности характеризуют...

- а) способность человека к выполнению конкретной деятельности в рамках заданных временных лимитов и параметров эффективности;
- б) текущее функциональное состояние организма, его резервные возможности и уровень активации профессионально значимых психических функций;
- в) свойство функциональных систем человека обеспечивать его динамическую устойчивость в выполнении профессиональной задачи в течение определённого времени и с заданным качеством;

г) эффективность и надёжность выполнения трудовых задач (отдельных действий, операций) в реальной деятельности или при решении «рабочих тестов».

Задание 3.1.4. Косвенные (функциональные) показатели отражают ...

а) способность человека к выполнению конкретной деятельности в рамках заданных временных лимитов и параметров эффективности;

б) текущее функциональное состояние организма, его резервные возможности и уровень активации профессионально значимых психических функций;

в) свойство функциональных систем человека обеспечивать его динамическую устойчивость в выполнении профессиональной задачи в течение определённого времени и с заданным качеством;

г) эффективность и надёжность выполнения трудовых задач (отдельных действий, операций) в реальной деятельности или при решении «рабочих тестов».

Тема 3.2. Организация рабочего пространства и индивидуальных рабочих мест государственных и муниципальных служащих

Задание 3.2.1. Рабочее место государственного/муниципального служащего состоит из трех функциональных зон...

а) зоны питания, рабочей зоны, зоны отдыха;

б) зоны отдыха, зоны корреспонденции, зоны работы;

в) рабочей зоны, зоны коммуникаций, зоны отдыха;

г) зоны питания, зоны отдыха, зоны труда.

Задание 3.2.2. Наука об удобстве, об организации рабочего пространства для комфортного и эффективного труда работника, исходя из физических и психологических особенностей человеческого организма – это...

а) эргология;

б) релаксология;

в) эргоэкономика;

г) эргономика.

2.1.5. Оценивание научной составляющей (реферат, статья)

Показатели оценки	Критерии оценки	Баллы (max)
1. Новизна реферированного текста	- актуальность проблемы и темы; - новизна и самостоятельность в постановке проблемы, в формулировании нового аспекта выбранной для анализа проблемы; - наличие авторской позиции, самостоятельность суждений.	2
2. Степень раскрытия сущности проблемы	- соответствие плана теме реферата; - соответствие содержания теме и плану реферата; - полнота и глубина раскрытия основных понятий проблемы; - обоснованность способов и методов работы с материалом; - умение работать с литературой, систематизировать и структурировать материал; - умение обобщать, сопоставлять различные точки зрения по рассматриваемому вопросу, аргументировать основные положения и выводы.	3
3. Обоснованность выбора источников	- круг, полнота использования литературных источников по проблеме; - привлечение новейших работ по проблеме (журнальные публикации, материалы сборников научных трудов и т.д.).	2
4. Соблюдение требований к оформлению	- правильное оформление ссылок на используемую литературу; - грамотность и культура изложения; - владение терминологией и понятийным аппаратом	2

	проблемы; - соблюдение требований к объему реферата; - культура оформления: выделение абзацев.	
5. Грамотность	- отсутствие орфографических и синтаксических ошибок, стилистических погрешностей; - отсутствие опечаток, сокращений слов, кроме общепринятых; - литературный стиль.	1
Итого:		10

ПРИМЕРНЫЕ ТЕМЫ РЕФЕРАТОВ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ

1. Государственная и муниципальная служба как особый вид профессиональной деятельности.
2. Особенности формирования и состав современной бюрократии.
3. Социологический и профессиональный портрет современного эффективного чиновника.
4. Мотивационные механизмы совершенствования государственной и муниципальной службы: опыт и проблемы.
5. Эффективные государственные и муниципальные менеджеры: кто они и как достигли успеха.
6. Деловые и профессиональные качества высших царских чиновников: сравнительная характеристика (Витте, Столыпин, Коковцев и др.)
7. Деловые и профессиональные качества высших должностных лиц советской номенклатуры: сравнительная характеристика.
8. Социально-статусное и правовое положение государственных и муниципальных служащих.
9. Практика действия ограничений, связанных с государственной и муниципальной службой.
10. Ответственность государственных и муниципальных служащих и механизмы ее реализации в практике деятельности органов власти.
11. Нравственно-этические нормы и кодексы поведения муниципальных и государственных служащих.
12. Профессиональное чиновничество в зарубежных странах.
13. Профессионализм государственных и муниципальных чиновников: характеристика, критерии и проблемы.
14. Характеристика профессионального портрета современного государственного и муниципального служащего: лучшие черты и противоречивость.
15. Критерии эффективности деятельности муниципальных служащих: основные подходы и опыт применения.
16. Насколько эффективны современные способы и механизмы оценки деловых качеств государственных и муниципальных служащих.
17. Формирование модели профессионально-компетентного работника государственного аппарата, пути и формы ее реализации.
18. Психолого-педагогические факторы повышения эффективности деятельности государственных и муниципальных служащих.
19. История становления персонального менеджмента в России.
20. Тайм-менеджмент, его значение в планировании работы.
21. Поглотители времени. Способы минимизации неэффективных расходов времени.
22. Хронометраж как система учета и контроля расходов времени.
23. Анализ личной эффективности. Классификация расходов времени.
24. Контекстное планирование.

25. Метод структурированного внимания и горизонты планирования.
26. Система планирования на основе метода структурированного внимания.
27. Суть обзора задач в тайм-менеджменте, инструменты создания обзора.
28. Расстановка приоритетов в тайм-менеджменте.
29. Закон Парето. Использование принципа 80/20 при организации планирования личного времени.
30. ABC-хронометраж. Приоритезация задач на этапе учета расходов времени.
31. Грамотное распределение рабочей нагрузки как основа успеха и эффективной работы.
32. Работоспособность человека и биоритмы. Влияние суточных ритмов на распределение рабочей нагрузки.
33. Правила организации эффективного отдыха.
34. Методы самонастройки на решение задач.
35. Самомотивация как эффективное решение больших трудоемких задач.
36. Лень и повышение личной эффективности.
37. Гибкое и жесткое планирование времени на MS Outlook.
38. Базовые навыки тайм-менеджмента.
39. Причины неэффективности в организации личного времени.
40. Принципы текущего планирования.
41. «Матрица Эйзенхауэра».
42. Многозадачность как инструмент менеджмента.
43. Преимущества и основные принципы делегирования.
44. Психологические причины неэффективного тайм-менеджмента.
45. Мозговой штурм в практике тайм-менеджмента.

Примерная тематика научных работ

1. Правила и технологии управления временем (Тайм-менеджмент: планирование и контроль времени. Понятие времени, причины его дефицита. Правила начала дня. Преодоление трудностей, связанных с тайм-менеджментом. Правила завершения рабочего дня. Рекомендации по обращению с не пунктуальными людьми).

1. Функции тайм-менеджмента (Тайм-менеджмент: сущность, задачи и принципы. Причины дефицита времени. «Золотые» пропорции планирования времени: его инвентаризация, «поглотители», постановка цели. Техника анализа сложности задач. Делегирование полномочий. Информационная коммуникация).

2. Тайм-менеджмент (Тайм-менеджмент как тренировка контроля над количеством времени, потраченным на конкретные виды деятельности, оценка его роли в повышении эффективности и продуктивности работы. Анализ использования рабочего времени. Структура и принципы тайм-менеджмента).

3. Тайм-менеджмент (Управление временем как действие или процесс тренировки сознательного контроля над количеством времени, потраченного на конкретные виды деятельности. История изучения науки про управление временем, ее структура. Анализ использования рабочего времени).

4. Искусство делегирования работы (Эффективность от наделения полномочиями. Противодействие информационному прессингу. Определение контрольных точек).

5. Обучение управлению временем. (Инструктирование персонала организации. Мониторинг, оценка и подведение итогов. Средства и организация).

6. Самоменеджмент специалиста государственной муниципальной службы (Исследование основных правил и функций тайм менеджмента, техники правильного использования времени. Реалистичное планирование рабочего времени. Систематизация

заданий по важности и очередности. Организация рабочего дня. Согласование планов во времени).

7. Мотивация и самомотивация: инструменты и приемы.

8. Планирование рабочего времени руководителя государственной муниципальной службы (Сущность планирования рабочего времени. Эффективное обучение тайм-менеджменту. Анализ планирования рабочего времени руководителя на примере государственной муниципальной службы и разработка рекомендаций по его оптимизации. Причины дефицита времени и его инвентаризация).

9. Управление временем руководителя в современной организации (Планирование и эффективность рабочего времени руководителя. Анализ использования времени в работе менеджера, его биологический ритм и пики работоспособности. Фотография рабочего дня и хронометраж. Факторы сокращения потерь рабочих часов. Причины дефицита времени, основные методы тайм-менеджмента в организации).

10. Эффективное использование рабочего времени в органах государственной муниципальной службы (Принципы эффективного использования рабочего времени, методы его учета и измерения. Оценка процесса расходования и потери времени в зарубежных и отечественных организациях. Применение инструментария тайм-менеджмента для оптимизации трудового процесса).

11. Рациональная организация труда руководителя (Классификатор затрат и фотография рабочего времени. Анализ соответствия фактических затрат времени выполняемым функциям. Основные факторы помех. План организационно-технических мероприятий по улучшению использования рабочего времени начальника).

12. Методы повышения эффективности использования рабочего времени (Понятие, структура и значение рабочего времени. Принципы его эффективного использования, основные методы учета и измерения. Анализ использования рабочего времени на примере... Мероприятия, направленные на оптимизацию деятельности персонала).

13. Анализ эффективности использования рабочего времени (Теоретические аспекты анализа рабочего времени. Анализ использования рабочего времени на примере... Разработка и практическое внедрение рекомендаций по снижению затрат рабочего времени, оценка их практической эффективности).

14. Организация рабочего времени (Коэффициент перерывов времени на отдых и личные надобности, потерь времени из-за нарушений режимов работы. Определение степени экстенсивности использования рабочего времени. Анализ использования рабочего времени по характеру деятельности работников).

15. Анализ потерь рабочего времени и разработка рекомендаций по эффективному использованию рабочего времени (Тайм-менеджмент как фактор повышения эффективности труда в организации. Анализ использования рабочего времени на примере..., оценка специфики управления временем. Предложения по совершенствованию корпоративного стандарта по управлению временем).

16. Планирование времени руководителя государственной муниципальной службы (Функции планирования в органах государственной муниципальной службы. Основные обязанности руководителя. Организация труда руководителя, планирование его времени. Рекомендации для составления недельного плана. Планирование времени специалиста, его обязанности).

17. Методы контроля использования рабочего времени (Сущность и основные задачи учета рабочего времени. Особенности планирования и распределения рабочего времени руководителя. Управление рабочим временем, его контроль).

18. Понятие баланса рабочего времени в государственной службе (Анализ использования рабочего времени у специалистов государственной/муниципальной службы на примере... Углубленное исследование проблемы).

19. Время руководителя муниципального хозяйства (Рабочее время: понятие, структура и значение. Основные принципы эффективного использования рабочего времени.

Причины потерь и рационализация рабочего времени. Проблемы, мешающие рациональному использованию рабочего времени руководителя).

2.1.6. Оценивание индивидуальных заданий

В рамках самостоятельной работы по изучению учебной дисциплины «Организация личного труда государственного и муниципального служащего» для проверки сформированности компетенций обучающиеся выполняют два индивидуальных задания, каждое из которых оценивается в 4 балла.

4 балла (отлично) ставится, если обучающийся:

- 1) выполнил индивидуальное задание в полном объеме;
- 2) проявил высокий уровень самостоятельности и творческий подход к его выполнению.

3 балла (хорошо) – индивидуальное задание выполнено в полном объеме, имеются отдельные недостатки в оформлении представленного материала.

1-2 балла (удовлетворительно) – задание в целом выполнено, однако имеются недостатки при выполнении отдельных разделов (частей) задания; имеются замечания по оформлению материала.

Обучающийся не получает баллов (неудовлетворительно), если задание выполнено лишь частично, имеются многочисленные замечания по оформлению материала.

Индивидуальное задание № 1. Построение дерева целей.

Индивидуальное задание № 2. Фотография рабочего дня.

ВОПРОСЫ К ЗАЧЕТУ С ОЦЕНКОЙ ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ «ОРГАНИЗАЦИЯ ЛИЧНОГО ТРУДА ГОСУДАРСТВЕННОГО И МУНИЦИПАЛЬНОГО СЛУЖАЩЕГО»

1. Назовите признаки, характеризующие деятельность государственного и муниципального служащего.

2. К какой категории персонала относятся государственные и муниципальные служащие?

3. Какие характеристики присущи труду государственных и муниципальных служащих?

4. Перечислите основные элементы организации труда.

5. Назовите признаки, отличающие организацию труда в системе государственной и муниципальной службы от организации труда вообще.

6. Какие отличия имеют управленческие процессы в области организации труда в системе государственной и муниципальной службы?

7. Какие задачи решает организация труда государственных и муниципальных служащих как функция управления?

8. Назовите наиболее значимые элементы системы организации труда государственных и муниципальных служащих.

9. Для чего государственному/муниципальному служащему необходимо применять методы персонального менеджмента?

10. Назовите основные функции самоменеджмента.

11. Используете ли Вы приемы целеполагания в своей деятельности?

12. Какая из предложенных технологий планирования кажется Вам наиболее приемлемой?

13. Какие компетенции необходимы лично Вам как будущему государственному/муниципальному служащему?

14. Что означает выражение «мыслить целями»?

15. Перечислите и раскройте основные принципы постановки целей.
16. Виды жизненных целей и критерии их достижения. Можете ли вы назвать 1-3 самые важные цели, актуальные для вас в настоящее время?
17. Суть анализа «цель – средство».
18. Почему важно делегировать полномочия? Какие полномочия можно и нужно делегировать?
19. Как правильно применять правило 80/20?
20. Какие виды планирования помогает освоить система Бенджамина Франклина?
21. Как Вы составите план на день, используя метод Альпы?
22. Как следует расставлять приоритеты согласно принципу Эйзенхауэра? Уделяете ли Вы достаточно внимания делам категории В?
23. В чем заключается задача инвентаризации времени?
24. Назовите методы инвентаризации времени. Каково их назначение?
25. Перечислите этапы и шаги инвентаризации времени.
26. Какие вопросы Вы зададите себе для повышения эффективности самоконтроля?
27. Как соотносятся понятия «малая эффективность» и «великая эффективность»?
28. Какие способы повышения личной эффективности при выполнении рутинных операций Вы знаете?
29. Какие из «принципов привлекательности», сформулированных Томасом Леонардом, как Вы считаете, помогут Вам стать лидером?
30. Какие из рекомендаций Алена Лейкена Вы уже используете в организации личного труда?
31. Как «выиграть битву» с собственной волокитой?
32. Как меняется работоспособность человека? Каковы причины снижения работоспособности?
33. Как сохранить высокую работоспособность и здоровье государственному/муниципальному служащему?
34. Как Вы понимаете успех? От чего зависит достижение успеха?
35. Какие правила достижения успеха являются приемлемыми для Вас?
36. 5. Какую жизненную позицию на текущем этапе занимаете Вы? Какие страхи и сомнения Вам присущи? Умеете ли Вы их преодолевать?
37. Какие требования предъявляются к рабочему месту государственного/муниципального служащего?
38. Каким должен быть кабинет руководителя?
39. Как размещаются предметы и средства труда на письменном столе?
40. Для чего нужны знания эргономики?
41. Какое положение спины правильное при работе за компьютером?