Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Костровец Лариса Борисовна
Должность: директор
Дата подписания: 10.11.2026 00:01:00
Уникальный программный ключ:
6882606104c36dbde41c4ab93a65382136a292d6

Приложение 4
к образовательной программе

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.О.02.02 Самоменеджмент
(индекс, наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

38.03.02 Менеджмент
(код, наименование направления подготовки/специальности)

Менеджмент непроизводственной сферы
(наименование образовательной программы)

Бакалавр
(квалификация)

Очная форма обучения
(форма обучения)

Год набора – 2026

г.Донецк

Автор-составитель РПД:

Перевозникова Елена Владимировна, канд. экон. наук, доцент, доцент кафедры менеджмента в производственной сфере

Заведующий кафедрой:

Рытова Наталья Александровна., д-р. экон. наук, доцент, заведующий кафедрой менеджмента в производственной сфере

Рабочая программа дисциплины Б1.О.02.02 Самоменеджмент одобрена на заседании кафедры менеджмента в производственной сфере Донецкого филиала РАНХиГС.

протокол № 06 от «27» февраля 2026 г.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.

2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы.

3. Содержание и структура дисциплины.

4. Типы оценочных материалов, показатели и критерии их оценивания.

5. Формы аттестации, типовые оценочные материалы для текущего контроля успеваемости обучающихся, критерии и шкалы оценивания по контрольным точкам.

6. Формы промежуточной аттестации, критерии и шкала оценивания, типовые оценочные материалы по дисциплине.

7. Методические материалы по освоению дисциплины

8. Учебная литература и ресурсы информационно телекоммуникационной сети «Интернет».

9. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы.

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Дисциплина Б1.О.02.02 Самоменеджмент обеспечивает формирование у обучающихся следующих универсальных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций*:

ОТФ/ТФ и реквизиты ПС *(при наличии)***	**Код компетенции ****	**Наименование компетенции ****	**Код индикатора достижения компетенций ****	**Наименование индикатора достижения компетенций ****	**Образовательный результат ****
ФГОС ВО бакалавриат по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент (Приказ Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 12.08.2020 г. № 970)	УК-6.	Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК-6.1.	Адекватно оценивает временные ресурсы и ограничения и эффективно использует эти ресурсы	УК-6.1. З-1. **Знает:** об ограничениях временных ресурсов; сущность целевого планирования деятельности УК-6.1. У-1. **Умеет:** оценивать личностные и временные ресурсы для определения приоритетов собственной деятельности
	УК-6.	Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК-6.2.	Использует инструменты и методы управления временем при выполнении конкретных задач, проектов, при достижении поставленных целей	УК-6.2. З-1. **Знает:** основные теоретические модели и практические инструменты самоменеджмента (включая целеполагание, тайм-менеджмент, рефлексию и управление ресурсами) УК-6.2. У-1. **Умеет:** оценивать

					эффективность использования времени и других ресурсов при решении поставленных целей и задач
	УК-6.	Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК-6.3.	Выстраивает и реализует персональную траекторию непрерывного образования и саморазвития, определяет приоритеты собственной деятельности, личностного развития и профессионального роста	УК-6.3. З-1. **Знает:** способы и методы эффективного управления своим временем для выстраивания и реализации траектории саморазвития по принципу получения образования в течение всей жизни УК-6.3. У-1. **Умеет**: применять методы самоорганизации и саморегуляции для эффективного планирования, выполнения и анализа личных и учебных задач в соответствии с поставленными личностными и профессиональными целями

** Дисциплина может формировать компетенцию полностью или частично.*
***Должно соответствовать Приложению 1 к образовательной программе*

2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы

Общий объем дисциплины Б1.О.02.02 Самоменеджмент в зачетных единицах с указанием академических часов: 3 ЗЕТ, 108 часов;

Объем академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся: лекции - 18 ак.часов; практические занятия - 36 ак.часов; итого ауд. - 54 ак.часов; сам. работа - 25 ак.часов; консультации экзаменационные - 2 ак.часов; самостоятельная работа на подготовку к экзамену - 18 ак.часов; контактная работа на аттестацию в период экзаменационных сессий - 9 ак.часов; итого - 108 ак.часов;

Б1.О.02.02 Самоменеджмент реализуется на 2-м курсе в 3-м семестре после изучения дисциплин:

- Общий менеджмент;
- Введение в профессию;

3. Содержание и структура дисциплины

3.1. Структура дисциплины

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем и (или) разделов	ВСЕГО	Объем дисциплины, ак.час												Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации
			Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий									Самостоятельная работа			
			Период теоретического обучения						Период промежуточной аттестации (сессия)						
			Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа		ИК	КСР	КЭ	Каттэк	Контроль	СРкр	СРэк	СР	
			Л	ВЛ	ЛР	ПЗ									
Раздел 1. Самоменеджмент: сущность, функции, методы реализации															
Тема 1.1.	Методологические основы самоменеджмента	8	2	0	0	4	0	0	0	0	0	0	0	2	Устный ответ, ситуационное задание, доклад, реферат, тестирование
Тема 1.2.	Планирование рабочего и свободного времени. Оценка временных	9	2	0	0	4	0	0	0	0	0	0	0	3	Устный ответ, ситуационное задание, доклад, реферат, индивидуальное задание, тестирование

	ресурсов													
Тема 1.3.	Организация деятельности менеджера	9	2	0	0	4	0	0	0	0	0	0	3	Устный ответ, ситуационное задание, доклад, реферат, тестирование
Тема 1.4.	Самомотивация и самоконтроль	9	2	0	0	4	0	0	0	0	0	0	3	Устный ответ, ситуационное задание, доклад, реферат, тестирование
Раздел 2. Основы личностного и профессионального развития														
Тема 2.1.	Профессиональное саморазвитие личности	9	2	0	0	4	0	0	0	0	0	0	3	Устный ответ, ситуационное задание, доклад, реферат, индивидуальное задание, тестирование
Тема 2.2.	Развитие личностного потенциала в профессиональной деятельности	9	2	0	0	4	0	0	0	0	0	0	3	Устный ответ, ситуационное задание, доклад, реферат, тестирование
Раздел 3. Адаптивно-развивающая концепция самоменеджмента														
Тема 3.1.	Адаптивно-развивающая	9	2	0	0	4	0	0	0	0	0	0	3	Устный ответ, ситуационное задание, доклад, реферат,

	концепция самоменеджмента													тестирование
Тема 3.2.	Управления личной эффективностью	9	2	0	0	4	0	0	0	0	0	0	3	Устный ответ, ситуационное задание, доклад, реферат, тестирование
Тема 3.3.	Технологии достижения результатов	9	2	0	0	4	0	0	0	0	0	0	3	Устный ответ, ситуационное задание, доклад, реферат, тестирование
Промежуточная аттестация		0	0	0	0	0	0	0	2	9	0	18	25	Экзамен
Итого		108	18	0	0	36	0	0	2	9	0	18	25	

Используемые сокращения:

Л – лекции - занятия, предусматривающие преимущественную передачу учебной информации обучающимся педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях,).

ВЛ – видео лекции.

ЛР – лабораторные работы.

ПЗ – практические занятия (за исключением лабораторных работ).

ИК – индивидуальные консультации.

КСР – контроль самостоятельной работы

КЭ – консультации перед экзаменом

Каттэк – контактная работа на аттестацию в период экзаменационных сессий

Контроль - контактная работа на аттестацию в период экзаменационных сессий для заочной формы обучения СРкр – самостоятельная работа на подготовку курсовой работы/ курсового проекта.

СРэк – самостоятельная работа на подготовку к экзамену.

СР – самостоятельная работа в семестре на подготовку к учебным занятиям.

3.2. Содержание дисциплины

Раздел 1. Самоменеджмент: сущность, функции, методы реализации

Тема 1.1. Методологические основы самоменеджмента (УК-6.1.)

Методологические подходы к изучению самоменеджмента. Актуальность, цель, задачи, объект и предмет дисциплины. Методология изучения дисциплины. Взаимосвязь с другими дисциплинами.

Понятийно-категориальный аппарат самоменеджмента. Определение и характеристика понятия «самоменеджмент». Цель, функции и принципы самоменеджмента.

Эволюция и содержание концепций самоменеджмента. Этапы развития самоменеджмента. Основные теоретические концепции самоменеджмента: М. Вудкока и Д. Фрэнсиса, В.А. Андреева, А.Т. Хроленко, Бербель и Х. Швальбе, Л. Зайверта, В. Карпичева и В. Варламова.

Тема 1.2. Планирование рабочего и свободного времени. Оценка временных ресурсов (УК-6.1.).

Понятие ресурса времени менеджера и теоретические подходы к его планированию. Сущность и типы времени. Понятие ресурса времени и его определение. Целевое планирование работы менеджера. Процесс планирования личной работы менеджера.

Инвентаризация и анализ временных затрат. Карта ежедневного учета времени А. Гастева. Учет времени П.М. Керженцева. АВС-хронометраж. Учет времени в Excel А. Федорова. Фотография рабочей недели. Хронометраж по Г.А. Архангельскому. Журнал времени. Анализ ежедневных препятствий времени.

Методы управления собственным временем. Этапы развития управления собственным ресурсом временем. Система управления временем Бенджамина Франклина. Метод Дуайта Эйзенхауэра. Метод управления временем В. Парето. Метод приоритетов или «АБВ-анализ». Метод «Альпы».

Традиционные и компьютерные средства планирования личной работы менеджера. Классификация и характеристика средств планирования личной работы менеджера. Компьютерные органайзеры StickyNote i Power Notes. Программы-планировщики для ежедневного планирования времени Calendarscope, WinOrganizer. Программа-планировщик для долгосрочного длительного планирования времени YearPlanner.

Тема 1.3. Организация деятельности менеджера (УК-6.1., УК-6.2.).

Основные положения организации труда менеджера. Сущность и содержание управленческой деятельности. Виды деятельности менеджера. Основные принципы рациональной организации труда. Благоприятный режим и условия труда. Система организации рабочего места 5S.

Культура управленческого труда и эффективность деятельности менеджера. Понятие культуры управленческого труда. Показатели оценки уровня культуры управления. Основные подходы к оценке эффективности

управления. Система показателей эффективности управления. Самооценка в деятельности менеджера.

Техника организации личной работы менеджера. Работа с документами и корреспонденцией. Ведение телефонных разговоров. Проведение совещаний, конференций. Подготовка и проведение выступлений. Прием по личным вопросам. Посещение рабочих мест.

Тема 1.4. Самомотивация и самоконтроль (УК-6.3.).

Основы самомотивации менеджера. Понятие мотивации и самомотивации. Этапы мотивационного процесса. Теории мотивации. Методы управления мотивацией. Условия и приемы самомотивации менеджера.

Конфликты в деятельности менеджера. Сущность, виды и причины конфликтов. Закономерности взаимоотношений и поведения людей в конфликтных ситуациях. Методы преодоления конфликтных ситуаций. Приемы поведения менеджера в конфликтных ситуациях.

Основы самоконтроля менеджера. Понятие и основные характеристики самоконтроля. Задачи, виды, принципы и условия самоконтроля. Механизм осуществления самоконтроля. Формы и техники самоконтроля менеджера.

Раздел 2. Основы личностного и профессионального развития

Тема 2.1. Профессиональное саморазвитие личности (УК-6.3.).

Основы саморазвития менеджера. Требования к современному менеджеру. Понятие саморазвития менеджера и профессионального саморазвития. Факторы эффективности саморазвития менеджера. Направления профессионального саморазвития.

Формирование и развитие менеджера как личности. Определение ценностных ориентиров личности. Жизненная позиция личности.

Формирование и развитие профессионально-деловых и административно-организационных качеств менеджера. Сущность профессионально-деловых и административно-организационных качеств менеджера и их составляющие. Приемы их формирования и развития.

Формирование и развитие социально-психологических и нравственных качеств менеджера. Сущность социально-психологических и нравственных качеств менеджера и их составляющие. Приемы их формирования и развития.

Тема 2.2. Развитие личностного потенциала в профессиональной деятельности (УК-6.3.).

Сущность и структура потенциала менеджера. Сущность понятия «потенциал». Структура личностного потенциала менеджера. Психофизиологический потенциал. Квалификационный потенциал. Коммуникативный потенциал. Нравственный потенциал. Творческий потенциал. Образовательный потенциал.

Особенности формирования, реализации и развития менеджерского потенциала. Условия формирования и реализации менеджерского потенциала. Самореализация менеджера. Направления развития потенциала менеджера.

Формирование стратегии развития потенциала менеджера. Психологическая перестройка менеджера как способ развития личностного потенциала. Процесс развития личностного потенциала менеджера. Алгоритм формирования стратегии развития личностного потенциала менеджера. Методики формирования стратегии развития личностного потенциала менеджера.

Раздел 3. Адаптивно-развивающая концепция самоменеджмента

Тема 3.1. Адаптивно-развивающая концепция самоменеджмента (УК-6.3.).

Структура концепции. Описана структура интегративной концепции самоменеджмента деловой карьеры, представленная в виде модели «социального здания» (по Сорокину), где карьера рассматривается как индивидуальная социально-трудовая мобильность**,** основанная на четырех ключевых взаимосвязанных идеях, объясняющих цели, внутренние движущие силы, скорость продвижения и внешние механизмы карьерного роста.

Успех. Рассматривается успех как многоаспектное понятие из повседневной жизни, которое в контексте самоменеджмента является универсальной психологической потребностью**,** зависящей как от индивидуальных особенностей (целеполагание, готовность к умеренному риску), так и от общественного признания и текущих внешних обстоятельств.

Человек – система. Обосновывается необходимость системного, междисциплинарного подхода (биосоциального) к анализу человека как субъекта деловой карьеры, поскольку его поведение и выбор определяются иерархической структурой из пяти взаимосвязанных уровней (от структурного до поведенческо-деятельностного) в постоянном взаимодействии с окружающей средой.

Модель делового человека. Описывается создание идеализированной модели успешного делового человека с помощью социального моделирования. В нем анализируются и подробно рассматриваются необходимые черты и качества, взятые из литературы по менеджменту и теорий черт личности (Кеттеля, Мейки), с целью использования этой модели в качестве инструмента для самоменеджмента и диагностики.

Тип личности. Посвящен типологизации личности в социологии и психологии (на примере подходов Юнга и Щёкина), где типы (социальные и психологические, основанные на дихотомиях вроде интроверсии/экстраверсии) рассматриваются как ключевой фактор, определяющий социальную обусловленность, выбор жизненного пути и особенности карьерного роста человека.

Тема 3.2. Управление личной эффективностью (УК-6.3.).

Личная эффективность. Личная эффективность определяется как способность достигать целей с минимальными затратами времени и сил. Подчеркивается, что в основе этого лежит точное целеполагание, которое служит мотиватором, критерием оценки и концентратором личных усилий.

Управление личной эффективностью. это целостный циклический процесс саморегуляции, который связывает личные ценности с измеримыми целями, использует технологии управления ресурсами (временем/энергией) и требует постоянной рефлексии для стабильного достижения результатов.

Тема 3.3. Технологии достижения результатов (УК-6.2., УК-6.3.).

График суточных ритмов человека. Объясняется важность учета суточных биологических ритмов человека (пиков и спадов активности) для эффективного планирования работы и отдыха, а также представлены техники самонастройки («Якорение», «Швейцарский сыр», «Промежуточная радость», «Нарезка слона» и «Лягушки») для преодоления прокрастинации и быстрого включения в работу.

Ключевые технологии, позволяющие структурировать работу менеджера. Посвящен обратной связи и корректировке как ключевым элементам самоменеджмента, которые обеспечивают переход от простого выполнения задач к достижению стабильных и значимых результатов за счет регулярного анализа проделанной работы и принципа итеративного совершенствования.

4. Типы оценочных материалов, показатели и критерии оценивания

4.1. Оценочные материалы по дисциплине Б1.О.02.02 Самоменеджмент входят в состав оценочных материалов по образовательной программе. Совокупность оценочных материалов по всем дисциплинам (модулям) образовательной программы составляет фонд оценочных средств (далее – ФОС). ФОС используется при проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся с целью оценивания достижения обучающимися планируемых результатов обучения.

4.2. ФОС разработан как комплекс проверочных заданий различного типа и уровня сложности, включает критерии и шкалы оценивания, а также «ключи» правильных ответов. ФОС формируется как отдельный документ и хранится в электронном виде, доступ к ФОС предоставлен ограниченному кругу лиц.

4.3. Для самостоятельной работы обучающихся при подготовке к текущему контролю успеваемости и промежуточной аттестации в рабочих программах дисциплин размещены типовые проверочные задания: опрос, ситуационное задание, индивидуальное задание, доклад, реферат.

4.4. Тестовые задания можно условно разделить на задания закрытого, комбинированного и открытого типов.

Задания закрытого типа — это тестовые задания, в которых каждый вопрос сопровождается готовыми вариантами ответов, из которых необходимо

выбрать один или несколько правильных.

Задания комбинированного типа – это тестовые задания, в которых каждый вопрос сопровождается готовыми вариантами ответов, из которых необходимо выбрать один или несколько правильных и обосновать свой выбор.

Задания открытого типа — это задания, в которых на каждый вопрос должен быть предложен развернутый обоснованный ответ.

В зависимости от типа задания рекомендованы определенная последовательность выполнения и система оценивания выполнения заданий.

Типы заданий, сценарии выполнения, критерии оценивания

ТИП ЗАДАНИЯ	ИНСТРУКЦИЯ	СЦЕНАРИИ ВЫПОЛНЕНИЯ	КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ
Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа из нескольких вариантов предложенных	Прочитайте текст, выберите правильный ответ	1.Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов. 2. Внимательно прочитать предложенные вариант-ты ответа. 3. Выбрать один верный ответ. 4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа (например, 3 или В).	Ответ считается верным, если правильно указана цифра или буква
Задание закрытого типа на установление соответствия	Прочитайте текст и установите соответствие	1.Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидаются пары элементов. 2. Внимательно прочитать оба списка: список 1 – вопросы, утверждения, факты, понятия и т.д.; список 2 – утверждения, свойства объектов и т.д. 3. Сопоставить элементы списка 1 с элементами списка 2, сформировать пары элементов. 4. Записать попарно буквы и цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа (например, А1 или Б4).	Ответ считается верным, если правильно указаны цифры или буквы
Задание закрытого типа с выбором нескольких правильных ответов из нескольких вариантов предложенных	Прочитайте текст, выберите правильные ответы	1.Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается несколько правильных ответов из предложенных вариантов. 2. Внимательно прочитать предложенные вариант-ты ответа. 3. Выбрать несколько правильных ответов. 4. Записать только номера (или буквы) выбранного варианта ответа (например, 1 4 или А Г).	Ответ считается верным, если правильно установлены все соответствия (позиции из одного столбца верно сопоставлены с позициями другого)
Задание закрытого типа на установление последовательности	Прочитайте текст и установите последовательность	1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается последовательность элементов.	Ответ считается верным, если правильно указана вся последовательность цифр

		2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. 3. Построить верную последовательность из предложенных элементов. 4. Записать буквы/цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа в нужной последовательности (например, БВА или 135).	
Задание комбинированного типа с выбором одного правильного ответа из предложенных и обоснованием выбора	Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа	1.Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов. 2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. 3. Выбрать один верный ответ. 4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа. 5. Записать аргументы, обосновывающие выбор ответа (например, 4 текст обоснования).	Ответ считается верным, если правильно указана цифра или буква и приведены корректные аргументы, используемые при выборе ответа
Задание открытого типа с развернутым ответом	Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ	1. Внимательно прочитать текст задания и понять суть вопроса. 2.Продумать логику и полноту ответа. 3.Записать ответ, используя четкие компактные формулировки. 4.В случае расчетной задачи, записать решение и ответ	Ответ считается верным: 1. Отсутствие фактических ошибок. 2. Раскрытие объема используемых понятий (полнота ответа). 3.Обоснованность ответа (наличие аргументов). 4. Логическая последовательность излагаемого материала.

4.5. Общая шкала оценивания результатов текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся с применением БРС Донецкого филиала РАНХиГС.

Итоговая балльная оценка	**Традиционная система**	**Бинарная система**	**ECTS**	
			Для традиционной системы	**Для бинарной системы**
95-100	Отлично	Зачтено	A	P/ Passed
85-94			B	P/ Passed
75-84	Хорошо		C	P/ Passed
65-74			D	P/ Passed
55-64	Удовлетворительно		E	P/ Passed
0-54	Неудовлетворительно	Не зачтено	F	F/Failed

Соотношение баллов за текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию, а также повторную промежуточную аттестацию:

Максимальная сумма баллов за текущий контроль успеваемости	Максимальная сумма баллов за промежуточную аттестацию	Максимальная итоговая балльная оценка	Максимальная сумма баллов за повторную промежуточную аттестацию
100 баллов	100 баллов	100 баллов	100 баллов

5. Формы аттестации, типовые оценочные материалы для текущего контроля успеваемости обучающихся, критерии и шкалы оценивания по контрольным точкам

5.1. В ходе реализации дисциплины Б1.О.02.02 Самоменеджмент используются следующие формы текущего контроля успеваемости обучающихся (в том числе, задания к контрольным точкам): устный опрос, ситуационное задание, индивидуальное задание, самостоятельная работа студента, доклад, реферат, тестирование.

5.2. Типовые оценочные материалы для текущего контроля успеваемости обучающихся (вне контрольных точек):

Раздел 1. Самоменеджмент: сущность, функции, методы реализации
Тема 1.1. Методологические основы самоменеджмента (УК-6.1.)

Вопросы для опроса:

1. Каковы методологические подходы к изучению самоменеджмента?
2. Каков состав понятийно-категориального аппарата самоменеджмента?
3. Как происходила эволюция самоменеджмента как отдельной области исследований?
4. Какие существуют концепции самоменеджмента?

Темы рефератов:

1. Современные научные взгляды на сущность самоменеджмента.
2. «Мифы» о самоменеджменте.
3. Концепция ограничений: сущность, основные положения и применение для самоменеджмента.
4. Адаптивно-развивающаяся концепция самоменеджмента.

Темы докладов, сообщений:
1. Этимология понятия «самоменеджмент».
2. Современные концептуальные подходы к самоменедженту.

Вопросы для самоконтроля:
1. Что такое «самоменеджмент»?
2. Какая принципиальная разница между менеджментом и самоменеджментом?
3. Какова основная цель самоменеджмента?
4. Какие Вы знаете функции самоменеджмента?
5. Зачем нужно изучить технические приемы самоменеджмента?
6. Какие Вы знаете концепции самоменеджмента?
7. В чем заключается сущность концепции самоменеджмента М. Вудкока и Д. Фрэнсиса?
8. Охарактеризуйте сущность концепции самоменеджмента В.А. Андреева?
9. В чем заключается сущность концепции самоменеджмента А.Т. Хроленко?
10. Объясните, в чем заключается сущность концепции самоменеджмента Бербель и Х. Швальбе?

Ситуационное задание:
Ситуация 1.
Описание ситуации. Вы знаете – для того, чтобы в жизни достичь чего-либо, нужно регулярно прикладывать усилия и постоянно повышать свой профессионализм. Но ежедневная рутина убивает всякое желание трудиться и самосовершенствоваться.
Контрольные вопросы. Что Вы сделаете, чтобы заставить себя ежедневно, постоянно работать? Как Вам в этом может помочь самоменеджмент (с точки зрения ресурсного и функционального подходов)?

Ситуация 2.
Описание ситуации. Вы чувствуете, что на работе (учебе), дома Вы стали очень часто уставать, без повода раздражительны, агрессивны. Вы замечаете, что в последнее время Вы долго не можете заснуть, Вас мучает бессонница. Вы часто болеете, работа (учеба) перестала приносить Вам удовольствие.
Контрольные вопросы. Что необходимо предпринять в этом случае? Как Вам в этом может помочь самоменеджмент (с точки зрения различных концепций самоменеджмента)?

Тема 1.2. Планирование рабочего и свободного времени. Оценка временных ресурсов (УК-6.1.)

Вопросы для опроса:

1. В чем суть понятия ресурса времени менеджера и какие теоретические подходы к его планированию? Какова сущность и типы времени? В чем суть понятия ресурса времени и какое его определение?
2. Что собой представляет целевое планирование работы менеджера? Какие этапы процесса планирования личной работы менеджера?
3. В чем суть инвентаризации и анализа временных затрат?
4. Какие этапы развития управления собственным ресурсом временем?
5. Какие выделяют методы управления собственным временем?

Темы рефератов:

1. SMART-технология постановки целей.
2. Использование модели GROW для постановки и достижения целей.
3. Планирование личной жизни и карьеры.

Темы докладов, сообщений:

1. Тайм-менеджмент как основа эффективного самоменеджмента.
2. Преимущества использования приложений-планировщиков (для смартфонов, компьютеров) в деятельности менеджера.

Вопросы для самоконтроля:

1. Сформулируйте понятие «ресурс времени».
2. В чем суть объективного и субъективного времени?
3. Зачем необходимо управлять ресурсом времени?
4. В чем суть целевого планирования работы менеджера?
5. Охарактеризуйте этапы процесса планирования личной работы менеджера.
6. В чем сходства и различия методик учета времени А. Гастева и П.М. Керженцева?
7. Назовите основные принципы «АВС-хронометража».
8. Для чего нужно использовать методику фотографии рабочей недели и в чем ее суть?
9. Каким образом проводится анализ ежедневных препятствий времени?
10. Какими основными этапами можно представить историзм развития методов управления временем?

Ситуационное задание:

Ситуация 1.

Описание ситуации. Вы стали свидетелем беседы двух своих коллег. Один из них утверждает, что планирование необходимо осуществлять, начиная с перспективных дел, т.е. на год. Его оппонент считает, что планирование удобно начинать с записей дел на неделю.

Контрольный вопрос. Чью точку зрения Вы поддерживаете? Обоснуйте свою позицию.

Ситуация 2.

Описание ситуации. В конце рабочей недели у Вас сложилась ситуация, когда возникло много задач, которые требуют Вашего внимания и сил.

Контрольный вопрос. Как Вы справитесь с данной ситуацией?

Индивидуальное задание №1:

Проанализируйте один день из Вашей трудовой (учебной) деятельности (по предложенной методике) и предложите рекомендации по улучшению использования Вами собственного времени, базирующиеся на известных Вам методах управления временем.

Тема 1.3. Организация деятельности менеджера. (УК-6.1., УК-6.3.)

Вопросы для опроса:

1. Каковы основные положения организации труда менеджера?
2. Что собой представляет культура управленческого труда и эффективность деятельности менеджера?
3. В чем суть самооценки в деятельности менеджера?
4. Какие требования и правила к технике организации личной работы менеджера (работа с документами и корреспонденцией; ведение телефонных разговоров; проведение совещаний, конференций; подготовка и проведение выступлений; прием по личным вопросам; посещение рабочих мест)?

Темы рефератов:

1. Правила личной организованности и самодисциплины.
2. Стимулы и антистимулы работоспособности менеджера.
3. Стресс в деятельности руководителя. Управление стрессом.
4. Имидж, его значение для карьерного роста менеджера.
5. Стратегии и техники самопрезентации.

Темы докладов, сообщений:

1. Основы научной организации управленческого труда.
2. Формирование и развитие самодисциплины при осуществлении управленческой деятельности.

Вопросы для самоконтроля:

1. В чем заключается сущность и содержание управленческой деятельности?
2. Охарактеризуйте виды деятельности менеджера.
3. Какую роль играют принципы рациональной организации труда в деятельности современных организаций?
4. Нужно ли управлять процессом целенаправленного творчества работников?
5. Объясните зависимость производительности управленческого труда от состояния рабочих мест и условий, в которых трудится менеджер?
6. Назовите принципы организации труда руководителя.
7. Что должна иметь система обслуживания рабочего места менеджера?
8. Охарактеризуйте Систему организации рабочего места 5S.

9. Что такое культура управленческого труда?
10. Назовите виды норм, которые определенным образом формируют управленческую культуру.

Ситуационное задание:

Ситуация 1.

Описание ситуации. Вы являетесь свидетелем дискуссии двух своих коллег. Один из них утверждает, что при его работе (большая загруженность, частые территориальные перемещения, высокая интенсивность труда) заниматься своим здоровьем просто некогда, а его «высокомобильный» характер труда с излишком восполняет недостаток физических упражнений.

Контрольный вопрос. Согласитесь ли Вы с подобной позицией? Обоснуйте свою позицию.

Ситуация 2.

Описание ситуации. Деятельность Вашего непосредственного подчиненного (начальника отдела маркетинга) связана с постоянным использованием оргтехники, но габариты его кабинета не позволяют установить на его рабочем месте всю требуемую технику. В ходе деятельности он постоянно проходит через рабочие места других сотрудников. В связи с этим он тратит время на разговоры и личные просьбы, теряя тем самым как свое рабочее время, так и отвлекая других.

Контрольный вопрос. Что необходимо предпринять в этом случае? Обоснуйте свою позицию.

Тема 1.4. Самомотивация и самоконтроль. (УК-6.3.)

Вопросы для опроса:

1. В чем суть понятий мотивации и самомотивации? Какие выделяют этапы мотивационного процесса? Какие существуют теории мотивации?
2. Каковы методы управления мотивацией? Какие выделяют приемы самомотивации менеджера?
3. Какие конфликты бывают в деятельности менеджера?
4. Каковы основы самоконтроля менеджера?

Темы рефератов:

1. Внутренняя демотивация персонала.
2. Эмоциональный интеллект и его развитие.
3. Факторы негативного влияния на самоконтроль.

Темы докладов, сообщений:

1. Роль развития когнитивных функций в самомотивации.
2. Конфликт-менеджмент в деятельности руководителя.

Вопросы для самоконтроля:

1. Охарактеризуйте понятие мотивации и самомотивации.
2. Какова конечная цель мотивации и самомотивации?
3. Опишите этапы мотивационного процесса.

4. Охарактеризуйте основные теории мотивации. Какие общие и отличительные черты они имеют?

5. Какие существуют методы управления мотивацией?

6. Назовите условия успешной самомотивации.

7. Какие приемы самомотивации вам известны?

8. Какие конфликты различают в зависимости от характера воздействия на развитие коллектива?

9. В чем заключается сущность конструктивного конфликта в деятельности менеджера?

10. Какие основные закономерности взаимоотношений и поведения людей в конфликтных ситуациях?

Ситуационное задание:

Ситуация 1.

Описание ситуации. Вы чувствуете, что на работе, дома Вы стали очень часто уставать, без повода раздражительны, агрессивны. Вы замечаете, что в последнее время Вы долго не можете заснуть, Вас мучает бессонница. Вы часто болеете, работа перестала приносить Вам удовольствие.

Контрольные вопросы. Что необходимо предпринять в этом случае? Какими приемами самомотивации лучше воспользоваться?

Ситуация 2.

Описание ситуации. Ваша организация успешно миновала экономический кризис, и ее финансовое положение в данный момент устойчивое. Но Вы заметили, что прежние энтузиазм и рвение подчиненных угасли, а впереди – международная выставка, и Вам как никогда нужна сплоченная профессиональная команда.

Контрольный вопрос. Какими способами Вы повысите мотивацию подчиненных и поднимете упавший дух команды?

Раздел 2. Основы личностного и профессионального развития

Тема 2.1. Профессиональное саморазвитие личности (УК-6.3.)

Вопросы для опроса:

1. Каковы основы саморазвития и профессионального саморазвития?
2. Какие факторы эффективности саморазвития?
3. Какие направления профессионального саморазвития личности?
4. Что собой представляет индивидуальная траектория профессионального развития?

Темы рефератов:

1. Модель делового человека.
2. Личность менеджера: черты и типы.
3. Социальные технологии самоменеджмента.
4. Гигиена умственного труда и психологическая подготовка к управленческой деятельности

Темы докладов, сообщений:

1. Качества современного менеджера.

2. Акмеологические основы самосовершенствования личности.

Вопросы для самоконтроля:

1. Какие требования предъявляются к современному менеджеру? Каким из них вы соответствуете?
2. Охарактеризуйте понятия «саморазвитие менеджера» и «профессиональное развитие».
3. Что такое личностная ориентация? Охарактеризуйте имеющиеся подходы к пониманию ее сущности.
4. Назовите принципы, на которых должен базироваться процесс определения жизненной позиции личности.
5. В чем заключается системный подход к формированию профессионально-деловых качеств менеджера?
6. Назовите проявления предприимчивости в повседневной жизни.
7. Охарактеризуйте имеющиеся способы перестать накапливать незавершенные проекты.
8. Какие существуют правила делегирования полномочий? Чем объясняется необходимость в обучении данному методу?
9. Имеет ли эрудиция отношение к образованному человеку?
10. Назовите подходы к определению феномена лидерства.

Ситуационное задание:

Ситуация 1.

Описание ситуации. Для получения более точной картины о рынке труда Вы обзваниваете ряд организаций Вашего города. Вы звоните в организацию, опубликовавшую объявление о потребности в кадрах или конкурсном отборе кандидатов. Вам необходимо получить нужные сведения об организации, но секретарь не дает Вам полную информацию об организации, а больше интересуется Вашими профессиональными и личными характеристиками.

Контрольные вопросы. Что Вы скажете о своих профессиональных и личных характеристиках? Как обоснуете Ваш интерес к данной организации?

Ситуация 2.

Описание ситуации. Ваш друг охотно и подолгу может что-нибудь мастерить, читать журналы об устройстве машин и механизмов, другими словами, он интересуется техникой. Вы же охотно ходите в музеи, театры, очень легко знакомитесь с людьми, Вам не составляет труда убедить сверстников или младших поступать так, а не иначе.

Решая вопрос о поступлении в университет, Ваш друг уговаривает Вас поступать вместе с ним в технический университет, который находится в Вашем районе.

Контрольный вопрос. Как Вы поступите?

Тема 2.2. Развитие личностного потенциала в профессиональной деятельности. (УК-6.3.)

Вопросы для опроса:

1. Каковы основы планирования карьеры?
2. Каковы сущность и структура личностного потенциала?
3. В чем особенности Самореализация личностного потенциала в сфере профессиональной деятельности?
4. Как происходит формирование стратегии развития потенциала в сфере профессиональной деятельности?

Темы рефератов:
1. Самоуправление деловой карьерой.
2. Оценка индивидуального адаптивного потенциала
3. Ресурсы успеха в менеджменте.

Темы докладов, сообщений:
1. Самореализация личности по возрастным интервалам.
2. Коуч-менеджмент в деятельности руководителя.

Вопросы для самоконтроля:
1. Дайте определение понятиям «потенциал», «менеджерский потенциал» и охарактеризуйте принципы их построения.
2. Можно ли противопоставлять понятия «потенциал» и «ресурсы»?
3. Какая разница между «потенциалом менеджера» и «резервами управленческой деятельности»?
4. Охарактеризуйте структуру личностного потенциала менеджера.
5. Назовите наиболее распространенные методы развития потенциала менеджеров, применяемые на отечественных и зарубежных предприятиях.
6. Охарактеризуйте условия формирования и реализации менеджерского потенциала.
7. Что собой представляет самореализация менеджера?
8. Назовите основные направления развития потенциала менеджера.
9. В чем состоит сущность психологической перестройки менеджера как способа развития личностного потенциала?
10. Охарактеризуйте алгоритм и методики формирования стратегии развития личностного потенциала менеджера

Ситуационное задание:
Ситуация 1.
Описание ситуации. Вам предлагают повышение. Новая должность выше оплачивается и весьма престижна. Но Вы не знаете, будет ли эта работа доставлять Вам удовлетворение, более того, предполагаете, что не будет.
Контрольный вопрос. Как Вы поступите?

Ситуация 2.
Описание ситуации. Вы проработали в отделе после окончания института всего несколько месяцев, и тут Вас вызывает начальник и говорит, что надо поехать к смежникам и помочь им наладить производство нужной для Вашего предприятия продукции. Но вчера Вас вызвали в отдел кадров и предложили поехать на курсы повышения квалификации в Москву.

Контрольный вопрос. Что Вы выберете как самый верный путь к последующей карьере?

Индивидуальное задание №2:

Проанализируйте соотношение собственных возможностей и ограничений в саморазвитии с точки зрения концепции самоменеджмента М. Вудкока и Д. Френсиса и оформите результаты в виде аргументационного эссе.

Раздел 3. Адаптивно-развивающая концепция самоменеджмента

Тема 3.1. Адаптивно-развивающая концепция самоменеджмента. (УК-6.3.)

Вопросы для опроса:

1. Дайте определения понятиям «группа», «эффективная группа». Назовите типы и характеристики группы.
2. Этапы развития групп. Какова роль менеджера при управлении группой?
3. Теории мотивации. Классификация теорий мотивации.
4. В каких группах вам довелось участвовать? На каком этапе развития они находились в то время?

Темы рефератов:

1. Техники самоменеджмента для улучшения продуктивности
2. Как эффективно управлять своим временем
3. Преимущества и недостатки использования технологий в самоменеджменте

Темы докладов, сообщений:

1. Техники самоменеджмента для улучшения продуктивности
2. Как эффективно управлять своим временем
3. Преимущества и недостатки использования технологий в самоменеджменте

Вопросы для самоконтроля:

1. Дайте определения понятиям «группа», «эффективная группа». Назовите типы и характеристики группы. Этапы развития групп. Какова роль менеджера при управлении группой?
2. Теории мотивации. Классификация теорий мотивации.
3. В каких группах вам довелось участвовать? На каком этапе развития они находились в то время?
4. По каким признакам можно распознать неформального лидера?
5. Каковы основные принципы управления временем?
6. Для чего нужно расставлять приоритеты?
7. Назовите критерии приоритетности дел.
8. Опишите методы расстановки приоритетов в самоменеджменте.
9. Какова взаимосвязь приоритезации целей и ценностей?
10. Определите понятия ресурса активности и работоспособности.

Ситуационное задание:

Ситуация 1

Описание ситуации. 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:

Контрольные вопросы. Сформулируйте вопросы собеседнику.

Ситуация 2

Описание ситуации. 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.

Контрольные вопросы. Как Вы разрешите данную ситуацию?

Тема 3.2. Управления личной эффективностью. (УК-6.3.)

Вопросы для опроса:

1. Что такое личная эффективность?
2. Что понимается под постановкой целей?
3. Для чего необходимо четко формулировать цели?
4. Как оценить личную эффективность?

Темы рефератов:

1. Важность самоменеджмента для достижения баланса между работой и личной жизнью
2. Связь между самоменеджментом и лидерством
3. Применение принципов самоменеджмента в повседневной жизни

Темы докладов, сообщений:

1.Важность самоменеджмента для достижения баланса между работой и личной жизнью

2.Связь между самоменеджментом и лидерством

3.Применение принципов самоменеджмента в повседневной жизни

Вопросы для самоконтроля:

1. Что такое личная эффективность?
2. Что понимается под постановкой целей?
3. Для чего необходимо четко формулировать цели?
4. Сформулируйте свои личные и профессиональные цели.
5. Назовите основные этапы формулирования целей.
6. Что такое жизненный план?
7. Назовите принципы личной эффективности, предложенные С. Кови.
8. Что следует понимать под контролем процессов и результатов?
9. Назовите основные принципы контроля.
10. Что есть ретроспективный обзор событий?

Ситуационное задание:

Ситуация 1.

Описание ситуации. Василий отмечен как лучший сотрудник года – в общем, зарекомендовал себя хорошо. Поэтому он обратился к руководителю с просьбой: он хотел бы расти, а его участок работы ему полностью известен и уже не особенно интересен. Руководитель отнесся к его просьбе с пониманием, но… в компании в данный момент открытой вакансии супервайзера, на которую мог претендовать Василий, не было. Однако был нужен менеджер по работе с ключевыми клиентами – крупными розничными сетями. Именно эту должность и предложили Василию. Он согласился принять предложение и приступил к работе, но вскоре столкнулся с серьезными проблемами на переговорах с клиентами. Стиль ведения переговоров, который он с успехом применял на предыдущем участке работы, вызывал негативную реакцию. Василий недоумевал: раньше разговор «за жизнь», обилие комплиментов, ссылка на других клиентов, формулировки «Мы вам дадим рекомендации, как лучше продать наш товар, покажем оптимальную выкладку, я обучу ваш персонал» приводили к положительному результату.

Контрольные вопросы.

1. Как вы думаете, в чем причина, что уже испытанная модель успешных переговоров перестала работать?
2. Что можно рекомендовать Василию для планирования личного и рабочего времени?
3. Как эффективно делегировать задачи в рамках тайм-менеджмента?

Ситуация 2.

Описание ситуации. «Как повысить личную эффективность?» Юрий Александрович Ковальчук уже год генеральный директор, и это отчасти благодаря работе сотрудников, отчасти кризису, в котором ему удалось оказаться в нужном месте в нужное время. Компания больше 500 человек, первое время Ковальчук Ю.А. сильно уставал, ночевал на работе, напряженка дома. Сейчас положение выправилось, но владелец купил еще одно предприятие и вписал его в холдинг. Ситуация для генерального директора усложнилась объемом новых задач, в особенности в системе управления организацией. Вроде делегирует, сотрудники выполняют, но, как всегда, с погрешностями. Как будто чего-то не хватает для принятия стратегического решения.

Контрольные вопросы.

1. Как Ковальчук Ю.А. освободить себя/повысить личную эффективность?
2. Какие базовые элементы повышения личной эффективности вы можете предложить в данной ситуации?
3. Назовите управленческую ошибку руководителя владельца компании.
4. Какова взаимосвязь личной эффективности с функциями менеджмента?
5. Составьте алгоритм повышения личной эффективности Ковальчук Ю.А.

6. Какие правила эффективного отдыха вы можете предложить для Ковальчук Ю.А.?

Тема 3.3. Технологии достижения результатов. (УК-6.2., УК-6.3.)

Вопросы для опроса:

1. Каковы главные личные, профессиональные, организационные и деловые качества руководителя?
2. Что определяет эффективность работы менеджера?
3. Перечислите технологии достижения результатов?

Темы рефератов:

1. Гигиена умственного труда и психологическая подготовка к управленческой деятельности
2. Адаптивно-развивающаяся концепция самоменеджмента

Темы докладов, сообщений:

1.Гигиена умственного труда и психологическая подготовка к управленческой деятельности

2.Адаптивно-развивающаяся концепция самоменеджмента.

Вопросы для самоконтроля:

1. Расскажите об основных функциях современного руководителя.
2. Каковы главные личные качества руководителя?
3. Каковы главные профессиональные качества руководителя?
4. Каковы главные организационные качества руководителя?
5. Каковы главные деловые качества руководителя?
6. Что определяет эффективность работы менеджера?
7. Что такое самоменеджмент?
8. Каковы основные функции самоменеджмента и их связь между собой.
9. Дайте обзор техник самоменеджмента, соответствующих его основным функциям.
10. Что представляет собой модель качеств менеджера «Умение управлять самим собой?

Ситуационное задание:

Ситуация 1.

Описание ситуации. Вспомните, как минимум, пять событий, которые принесли вам успех за последний месяц.

Контрольные вопросы

1. Сложно ли было вспомнить о самых существенных достижениях за последнее время?
2. Какие цели и как давно вы их ставили для того, чтобы добиться успеха внастоящем?
3. Что вам дала работа над заданием?

Критерии оценивания текущих заданий:

Шкала и критерии оценивания опроса:

Диапазон баллов	Описание критерия
90-100	Обучающийся полно излагает материал (отвечает на вопрос), дает правильное определение основных понятий; обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры не только из учебника, но и самостоятельно составленные; излагает материал последовательно и правильно с точки зрения норм литературного языка.
75-89	Обучающийся дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для оценки «отлично», но допускает 1–2 ошибки, которые сам же исправляет, и 1–2 недочета в последовательности и языковом оформлении излагаемого.
60-74	Обучающийся обнаруживает знание и понимание основных положений данной темы, но излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил; не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры; излагает материал непоследовательно и допускает ошибки в языковом оформлении излагаемого.
1-59	Обучающийся обнаруживает незнание вопроса, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал.

Шкала и критерии оценивания ситуационного задания:

Диапазон баллов	Описание критерия
90-100	Глубокий анализ ситуации, выявление всех причинно-следственных связей, предложение обоснованного, реалистичного и эффективного плана действий.
75-89	Верный анализ основных аспектов ситуации, предложение адекватных, но частично недостаточно проработанных или слабо обоснованных решений.
60-74	Поверхностный анализ, выявлены не все проблемы, предложены шаблонные меры, слабая связь между анализом и решением.
1-59	Непонимание сути ситуации, неспособность предложить решение или ответы, не имеющие отношения к делу.

Шкала и критерии оценивания индивидуального задания:

Диапазон баллов	Описание критерия
90-100	Задание выполнено полностью, самостоятельно и качественно. Продемонстрировано полное владение материалом, логичность изложения и точность формулировок.
75-89	Задание выполнено в полном объеме, допущены незначительные недочеты в аргументации, структуре или оформлении, не влияющие на суть ответа.
60-74	Задание выполнено частично, есть существенные неточности или ошибки, работа носит преимущественно описательный, а не аналитический характер.
1-59	Задание не выполнено или выполнено с грубыми ошибками, свидетельствующими о полном непонимании материала.

Шкала и критерии оценивания доклада:

Критерии оценки	Диапазон баллов	Описание критерия
Содержание и раскрытие темы	0-20	Детальное, последовательное описание всех этапов с конкретными примерами
Грамотность	0-20	Соблюдены все правила грамматики, орфографии

изложения		и пунктуации
Стилистика	0-20	Единый стиль изложения, точные формулировки, уместное использование терминов, лаконичность
Логика изложения	0-20	Чёткая последовательность изложения, логические связи между частями текста, аргументы подтверждают выводы
Оригинальность	0-20	Уникальный подход к теме, нестандартные решения, инновационные идеи, собственная позиция автора
Итого максимально:	100	

Шкала и критерии оценивания реферата:

Диапазон баллов	Описание критерия
90-100	Высокий уровень раскрытия темы, глубокий анализ источников, четкая структура, корректное использование профессиональной лексики и правильное оформление.
75-89	Тема раскрыта достаточно полно, структура соблюдена, допущены мелкие погрешности в оформлении или использовании терминологии.
60-74	Тема раскрыта поверхностно, работа носит характер простого пересказа учебного материала без авторского анализа, нарушена структура.
1-59	Тема раскрыта не полностью, материал изложен бессвязно, отсутствуют ссылки на источники, допущены критические фактические ошибки.

Шкала и критерии оценки самостоятельной работы

Диапазон баллов	Описание критерия
90-100	Отлично: все 10 вопросов раскрыты полностью, даны правильные определения основных понятий. Студент демонстрирует глубокое понимание материала, умеет обосновывать свои суждения, приводить уместные примеры (собственные или из источников). Ответы последовательны, логичны, грамотны с точки зрения литературного языка и терминологии. Все вопросы проработаны в полном объеме, самостоятельно и качественно.
75-89	Хорошо: Ответы на большинство вопросов (9–8 вопросов) соответствуют требованиям для получения оценки «отлично». Допущено 1–2 незначительные ошибки в определениях, формулировках или примерах, которые студент исправил самостоятельно. Возможны небольшие недочеты в последовательности изложения или языковом оформлении, не влияющие на общее понимание материала. Все вопросы выполнены в полном объеме, но с незначительными недочетами в аргументации или оформлении.
60-74	Удовлетворительно: Студент демонстрирует знание и понимание основных положений по большинству вопросов (7–6 вопросов), но излагает материал неполно, допускает неточности в определениях и формулировках. Не всегда умеет глубоко обосновать суждения и привести собственные примеры. Материал излагается непоследовательно, имеются ошибки в языковом оформлении. Работа носит преимущественно описательный, а не аналитический характер. В 3–4 ответах имеются существенные неточности или ошибки.
1-59	Неудовлетворительно: Студент демонстрирует незнание большинства вопросов (менее 6 вопросов), допускает грубые ошибки в определениях и формулировках, искажающие смысл. Ответы бессвязны, неуверенны, неполны. Задание не выполнено или выполнено с грубыми ошибками, свидетельствующими о полном непонимании материала.

5.3. Каждый раздел дисциплины завершается контрольной

точкой (далее – КТ). Текущий контроль успеваемости по дисциплине предусматривает 3 КТ в течение периода освоения дисциплины.

Максимальное количество баллов за любой тип работ в рамках КТ составляет 100 (сто) баллов.

Распределение весовых коэффициентов по КТ в рамках текущего контроля успеваемости по дисциплине и формулы расчета:

Наименование контрольной точки	Максимальное количество баллов за работу в рамках КТ, которое может набрать студент	Коэффициент веса контрольной точки	Результат контрольной точки, участвующий в формировании итоговой балльной оценки по дисциплине (отражается в журнале БРС в СДО)
КТ 1	100	0,1	10
КТ 2	100	0,1	10
КТ 3	100	0,1	10
Итого:	х	0,3	30

Формула расчета результата контрольной точки:

Результат контрольной точки = Количество баллов за работу в рамках КТ х Коэффициент веса контрольной точки.

Максимальная сумма баллов по текущему контролю знаний составляет 100 баллов:

70 баллов студент может получить по текущей успеваемости на практических занятиях и при выполнении самостоятельной работы;

30 баллов студент может получить при выполнении заданий контрольных точек.

5.4. Формы текущего контроля успеваемости обучающихся в рамках КТ и типовые оценочные материалы:

Формой текущего контроля успеваемости обучающихся в рамках КТ является выполнение ситуационного задания и тестирование.

КТ – 1.

Тема 1.1. Методологические основы самоменеджмента. Тема 1.2. Планирование рабочего и свободного времени. Оценка временных ресурсов Тема 1.3. Организация деятельности менеджера. Тема 1.4. Самомотивация и самоконтроль

Раздел 1. Самоменеджмент: сущность, функции, методы реализации
Тема 1.1. Методологические основы самоменеджмента (УК-6.1.).
Ситуационное задание
Задание 1.
Ситуация:

Вы - начальник отдела крупного предприятия, у вас в подчинении находятся 50 сотрудников. Некоторые ваши подчиненные постоянно

обращаются к Вам за советом или рекомендациями по вопросам, которые должны решать самостоятельно и тем самым отвлекают Вас от неотложных и важных дел.

Задание:

1. Как Вы поступите в этой ситуации?
2. Есть ли в сложившейся ситуации Ваша вина как руководителя?

Запишите ответ.

Задание 2.

Ситуация:

Вы — руководитель отдела в компании среднего размера. Недавно вы заметили, что некоторые из ваших самых талантливых сотрудников, несмотря на высокий профессионализм, испытывают трудности с самоорганизацией. Это проявляется в прокрастинации, неэффективном распределении задач, частых переработках, которые не приводят к повышению продуктивности, а также в чувстве эмоционального выгорания. При этом они отлично справляются с задачами, когда работают над ними в спокойной обстановке или под четким внешним контролем. Вы понимаете, что для развития этих сотрудников и повышения общей эффективности отдела необходимо внедрить принципы самоменеджмента.

Задание:

1. Какие ключевые методологические основы самоменеджмента наиболее актуальны для решения проблем, с которыми сталкиваются сотрудники вашего отдела?
2. Предложите конкретные практические шаги или инструменты самоменеджмента, которые вы могли бы предложить сотрудникам для повышения их самоорганизации и предотвращения выгорания, учитывая специфику работы в команде и необходимость соблюдать баланс между работой и личной жизнью.

Запишите ответ.

Задание 3.

Ситуация:

Вы — молодой специалист, только что начавший карьеру в крупной IT-компании. Работа требует высокой концентрации, постоянного обучения и гибкости, что часто приводит к ненормированному рабочему дню и трудностям с поддержанием баланса между профессиональными обязанностями и личной жизнью. Вы чувствуете, что не всегда успеваете выполнять все поставленные задачи, а также испытываете трудности с выделением времени на отдых, хобби и общение с близкими. Это начинает сказываться на вашем самочувствии и мотивации. Вы понимаете, что без эффективного планирования рабочего и свободного времени ваша карьера и личная жизнь могут оказаться под угрозой.

Задание:

1. Какие основные принципы планирования рабочего времени помогут вам эффективно справляться с задачами и избегать переработок?
2. Предложите конкретные стратегии и методы, которые помогут вам не только эффективно распределять рабочее время, но и осознанно

планировать свободное время для восстановления сил, личностного роста и поддержания здорового баланса между работой и личной жизнью.

Запишите ответ.

Задание 4.

Ситуация:

Вы - Иван, талантливый специалист в крупной компании. Вы трудолюбивы, ответственны и всегда выполняете задачи в срок. Ваша работа приносит вам удовлетворение, и вы хотите развиваться в компании и занять позицию руководителя отдела маркетинга в течение ближайших 3-5 лет.

Однако, в последнее время вы чувствуете, что погрязли в текущих задачах и рутине. Ваши дни заполнены встречами, отчетами, подготовкой презентаций и решением оперативных вопросов. Вы работаете сверхурочно, но не чувствуете, что продвигаетесь к своим долгосрочным карьерным целям. У вас практически не остается времени на обучение новым навыкам, посещение конференций и нетворкинг, которые, как вы понимаете, необходимы для повышения вашей квалификации и продвижения по карьерной лестнице.

Ваш руководитель отмечает вашу исполнительность и преданность компании, но при этом говорит, что вам не хватает стратегического мышления и лидерских качеств, необходимых для руководящей должности. Он предлагает вам пройти программу обучения лидерству, но вы понимаете, что у вас просто нет времени на это.

Задание:

1. Определить SMART-цели для Ивана, направленные на достижение карьерного роста.
2. Предложить конкретные стратегии управления временем, которые помогут Ивану высвободить время для обучения и развития.
3. Описать действия, которые Иван может предпринять для демонстрации своих лидерских качеств и стратегического мышления.

Запишите ответ.

Задание 5.

Ситуация:

Вы - молодой специалист, работающий в быстрорастущей компании. Вас ценят как исполнительного и талантливого сотрудника. Однако, у вас много интересов и стремлений вне работы. У вас есть следующие возможности и обязательства:

— Работа: Загруженность высокая, но есть шанс получить повышение через год, если успешно реализовать текущий проект.

— Обучение: Возможность пройти онлайн-курс по управлению проектами, который поможет в карьерном росте, но требует 10 часов в неделю.

— Личные отношения: Вы хотите больше времени проводить с семьей и друзьями, так как чувствуете, что уделяете им мало внимания.

— Хобби: Вы увлечены фотографией и хотите развиваться в этом направлении, но это требует времени и финансовых вложений.

— Здоровье: Вы понимаете, что нужно больше времени уделять спорту и здоровому питанию, чтобы поддерживать энергию и хорошее самочувствие.

Задание:

1. Какие компромиссы вам придется пойти, чтобы сбалансировать все эти сферы жизни?
2. Какие риски вы видите и как планируете их минимизировать?
3. Как вы будете оценивать свой прогресс в достижении поставленных целей и корректировать свои планы при необходимости?

Ответ:

Задание 6.

Ситуация:

Вы — менеджер среднего звена в компании, отвечающий за проект со сжатыми сроками. Ваши сотрудники постоянно обращаются к вам с мелкими вопросами, которые они могли бы решить самостоятельно, но предпочитают перекладывать ответственность или просто боятся принимать решения. В результате ваш рабочий день превращается в бесконечную череду мелких консультаций, что не позволяет вам сосредоточиться на стратегических задачах, планировании и собственном профессиональном развитии. Вы чувствуете, что теряете контроль над ситуацией и рискуете не достичь ключевых целей проекта.

Задание:

1. Какие первоочередные шаги вы предпримете для оптимизации своего рабочего времени и уменьшения количества отвлекающих факторов, связанных с обращениями подчиненных?
2. Как вы планируете выстроить систему поддержки и развития самостоятельности ваших сотрудников, чтобы снизить их зависимость от ваших советов и повысить общую эффективность команды, сохранив при этом баланс рабочего и свободного времени?

Ответ:

Задание 7.

Ситуация:

Вы — сотрудник компании, в которой отсутствует четкая система тайм-менеджмента и культура планирования. Рабочий процесс часто хаотичен, приоритеты меняются по несколько раз в день, коллеги постоянно отвлекают друг друга. Вам приходится работать в режиме многозадачности, но при этом вы чувствуете, что не успеваете выполнять самые важные задачи, и ваш рабочий день часто затягивается. Вы понимаете, что для сохранения эффективности и предотвращения выгорания вам необходимо самостоятельно внедрить принципы грамотного планирования рабочего и свободного времени.

Задание:

1. Какие методы планирования рабочего времени вы могли бы внедрить самостоятельно, чтобы повысить эффективность своей работы и начать выполнять задачи в срок?

2. Какие конкретные шаги вы предпримете для планирования и защиты своего свободного времени, чтобы поддерживать баланс между работой и личной жизнью, учитывая специфику вашей рабочей среды?

Ответ:

Задание 8.

Ситуация

Вы – опытный специалист в своей области. Работаете в компании уже 7 лет, показываете стабильно хорошие результаты и пользуетесь уважением коллег. Однако, последние несколько лет вы чувствуете, что “застряли” на одном месте. Ваши обязанности не меняются, новые интересные проекты достаются другим, а повышения в должности не предвидится. Вы не чувствуете, что развиваетесь, и это начинает сказываться на вашей мотивации.

Вы несколько раз обсуждали ситуацию с руководителем, но получали лишь общие ответы, что “всему свое время” и “компания вас ценит”. Но время идет, а ничего не меняется. У вас есть следующие варианты:

— Вариант 1: Продолжать работать в прежнем режиме, надеясь на изменения. Смириться с ситуацией и ждать, пока что-то изменится само собой.

— Вариант 2: Активно искать новую работу. Обновить резюме, начать посещать собеседования и искать компанию, где ваши навыки и опыт будут более востребованы.

— Вариант 3: Инициировать изменения внутри компании. Попробовать изменить ситуацию, предлагая новые идеи, беря на себя дополнительную ответственность и ища возможности для развития.

Задание:

1. Какие риски связаны с каждым из предложенных вариантов?
2. Как вы планируете минимизировать эти риски?

Запишите ответ.

Задание 9.

Ситуация

Вы – руководитель организации с 10-летним опытом работы. Вы хорошо разбираетесь в классических методах управления. Однако, в последние годы рынок меняется под влиянием цифровой трансформации. Покупатели все чаще совершают покупки онлайн, используют социальные сети для поиска информации о товарах и услугах, а компании активно внедряют новые технологии, такие как искусственный интеллект и большие данные.

Вы понимаете, что для дальнейшего профессионального роста вам необходимо адаптироваться к новым реалиям и приобрести новые навыки и компетенции.

Задание:

1. Какие ключевые навыки в сфере цифрового обучения вам необходимы?
2. Какие требования рынок труда предъявляет в сфере цифрового обучения?
3. Составьте план выстраивания траектории собственного профессионального роста в области цифрового обучения.

Запишите ответ.

Задание 10.

Ситуация

Вы — менеджер проекта, отвечающий за запуск нового продукта. В команде проекта пять человек, у каждого из которых есть свои сильные стороны и области для развития. Проект продвигается, но вы замечаете, что некоторые задачи выполняются медленнее, чем планировалось, и между членами команды возникают небольшие разногласия. Вам нужно не только управлять самим проектом, но и эффективно организовывать работу команды, обеспечивая ее сплоченность, мотивацию и продуктивность.

Задание:

1. Какие методы организации командной работы вы бы применили для повышения эффективности и слаженности действий вашей команды?
2. Как бы вы могли организовать свой рабочий процесс, чтобы эффективно управлять проектом, уделяя при этом внимание развитию каждого члена команды и поддерживая здоровый баланс между рабочим и личным временем?

Запишите ответ.

Задание 11.

Ситуация

Вы — начальник отдела крупного предприятия, в вашем подчинении 50 сотрудников. Некоторые из них постоянно обращаются к вам за советом или рекомендацией по вопросам, которые должны решать самостоятельно, тем самым отвлекая вас от срочных и важных дел.

Задание:

1. Как бы вы поступили в этой ситуации?
2. Есть ли в сложившейся ситуации ваша вина как руководителя?

Запишите ответ.

Задание 12.

Ситуация

Вы - амбициозный специалист, работающий в крупной международной компании уже 5 лет. Вы начинали с позиции младшего специалиста, и благодаря упорному труду и хорошим результатам, выросли до руководителя небольшого отдела. Компания предоставляет хорошие возможности для карьерного роста, но чувствуете, что застряли на текущей должности. Вам кажется, что достигли потолка в рамках текущей структуры и не видите четких путей дальнейшего продвижения.

Вы посетили несколько тренингов по лидерству и управлению, прочитали книги по саморазвитию, и даже общались с карьерным консультантом. Вы осознали, что для дальнейшего роста вам нужна четкая стратегия профессионального развития, но пока испытываете трудности с ее формулировкой.

Задание:

1.Какие внутренние возможности в организации Вам доступны для профессионального развития?

2. Какие внешние возможности Вам доступны для профессионального развития?

3.На основе вышеизложенной информации, сформулируйте вашу долгосрочную карьерную цель. Обоснуйте выбор этой цели.

Ответ:

Задание 13.

Ситуация

Учет физиологических особенностей организма играет ключевую роль в успешной и безопасной реализации профессиональной деятельности. Игнорирование этих особенностей может привести к снижению производительности, ухудшению самочувствия, развитию профессиональных заболеваний и, в конечном итоге, к снижению качества жизни.

Каждый человек уникален, и его организм обладает индивидуальными физиологическими характеристиками, такими как тип нервной системы, особенности обмена веществ, биоритмы, уровень физической подготовки, состояние здоровья и т.д. Все эти факторы оказывают влияние на работоспособность, устойчивость к стрессу, способность адаптироваться к различным условиям труда и эффективность выполнения тех или иных задач.

Задание:

1. Что такое эргономика и какова ее роль в организации рабочего места?
2. Насколько важно учитывать физиологические особенности организма при выборе профессии и в процессе профессиональной деятельности?
3. Какие последствия для здоровья и производительности могут возникнуть при игнорировании физиологических особенностей организма в профессиональной деятельности?

Ответ:

Задание 14.

Ситуация

Вы — руководитель отдела, который недавно столкнулся с заметным снижением мотивации и, как следствие, самоконтроля у одного из ключевых сотрудников. Ранее этот сотрудник показывал высокие результаты, был инициативным и организованным, но в последние несколько месяцев стал проявлять прокрастинацию, часто отвлекаться во время работы и явно потерял интерес к выполнению задач. Вас беспокоит эта ситуация, поскольку она влияет не только на его продуктивность, но и может негативно сказаться на работе всей команды.

Задание:

1. Какие методы самомотивации вы бы предложили или помогли найти сотруднику, чтобы восстановить его внутреннюю мотивацию и повысить интерес к работе?
2. Как вы, как руководитель, можете способствовать укреплению самоконтроля у сотрудника, не переходя к тотальному контролю, а развивая его самостоятельность?

Ответ:

Задание 15

Ситуация

Вы — начальник отдела крупного предприятия, в вашем подчинении 50 сотрудников. Некоторые из них постоянно обращаются к вам за советом или рекомендацией по вопросам, которые должны решать самостоятельно, тем самым отвлекая вас от срочных и важных дел.

Задание:

1. Как бы вы поступили в этой ситуации?
2. Есть ли в сложившейся ситуации ваша вина как руководителя?

Ответ:

Тестирование

Тестовые задания открытого типа с развернутым ответом:

Вопрос 1.

Прочитайте текст и запишите развёрнутый обоснованный ответ.

Дайте определение понятиям «потенциал», «менеджерский потенциал» и охарактеризуйте принципы их построения?

Тестовые задания комбинированного типа с инструкцией по выполнению и ключами правильных ответов:

Вопрос 2. (комбинированный, базовый, с выбором одного верного ответа из четырех предложенных и обоснованием выбора)

Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа.

Самоменеджмент – это самостоятельное, целенаправленное и сознательное управление собой, своими действиями, временем, энергией, знаниями и другими ресурсами для достижения личных и профессиональных целей. Это непрерывный процесс, включающий планирование, организацию, мотивацию, контроль и анализ собственной деятельности. Эффективный самоменеджмент позволяет человеку максимально раскрыть свой потенциал и достичь желаемых результатов.

Какое из перечисленных утверждений наиболее точно раскрывает сущность самоменеджмента?

А) Самоменеджмент сводится к умению говорить «нет» другим людям и избегать выполнения чужих задач.

Б) Самоменеджмент — это комплексная система самоорганизации, включающая планирование, постановку целей, управление временем и энергией, а также постоянное самосовершенствование для достижения личных и профессиональных результатов.

В) Самоменеджмент заключается в том, чтобы работать как можно больше, игнорируя отдых и личные потребности.

Г) Самоменеджмент — это исключительно навык тайм-менеджмента, не затрагивающий другие аспекты личной эффективности.

Запишите выбранный ответ и аргументы, обосновывающие выбор ответа.

Ответ: _____ (буква) Обоснование:

Задания закрытого типа:
Вопрос 3. (закрытый, базовый, на установление соответствия)
Прочитайте текст и установите соответствие.

Самоменеджмент основывается на понимании основных функций управления, применительно к самому себе. Осознание этих функций помогает выстраивать эффективные стратегии для достижения целей.

Сопоставьте основную функцию самоменеджмента с соответствующим ей методом реализации:

	Функция самоменеджмента		Метод реализации
А.	Планирование	1.	Техника “Помидора” (Pomodoro Technique)
Б.	Организация	2.	SMART-критерии постановки целей
В.	Мотивация (самомотивация)	3.	Принцип 5S (Сортировка, Систематизация, Содержание в чистоте, Стандартизация, Совершенствование)
Г.	Контроль и анализ	4.	Делегирование задач (самому себе, если применимо, или оценка возможности аутсорсинга)
		5.	Регулярная рефлексия и анализ выполненных задач

Ответ:

Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами:

А	Б	В	Г

Шкала и критерии оценивания ситуационного задания:

Диапазон баллов	Описание критерия
90-100	Глубокий анализ ситуации, выявление всех причинно-следственных связей, предложение обоснованного, реалистичного и эффективного плана действий.
75-89	Верный анализ основных аспектов ситуации, предложение адекватных, но частично недостаточно проработанных или слабо обоснованных решений.
60-74	Поверхностный анализ, выявлены не все проблемы, предложены шаблонные меры, слабая связь между анализом и решением.
1-59	Непонимание сути ситуации, неспособность предложить решение или ответы, не имеющие отношения к делу.

Критерии оценивания тестовых заданий:

Диапазон баллов	Описание критерия	
90-100	Свыше 80% правильных ответов.	Обучающийся демонстрирует глубокое познание в освоенном материале.
75-89	Свыше 70% правильных ответов.	Обучающимся материал освоен полностью, без существенных

		ошибок.
60-74	Свыше 50% правильных ответов.	Обучающимся материал освоен не полностью, имеются значительные пробелы в знаниях.
1-59	Менее 50% правильных ответов.	Обучающимся материал не освоен, знания обучающегося ниже базового уровня.

Критерии оценивания по КТ-1:

Диапазон баллов	Описание критерия	
90-100	Свыше 80% правильных ответов с полной аргументацией.	Обучающийся демонстрирует глубокое познание в освоенном материале.
75-89	Свыше 70% правильных ответов с полной аргументацией.	Обучающимся материал освоен полностью, без существенных ошибок.
60-74	Даны правильные ответы, но не обоснована аргументация	Обучающимся материал освоен не полностью, имеются значительные пробелы в знаниях.
1-59	Менее 50% правильных ответов, не обоснована аргументация.	Обучающимся материал не освоен, знания обучающегося ниже базового уровня.

КТ – 2.

Тема 2.1. Профессиональное саморазвитие личности. Тема 2.2. Развитие личностного потенциала в профессиональной деятельности

Ситуационное задание

Задание 1.

Ситуация

В современном мире, насыщенном информацией, задачами и требованиями, умение эффективно управлять собой становится критически важным фактором для достижения успеха как в профессиональной сфере, так и в личной жизни. Самоменеджмент – это не просто планирование времени, это комплексный подход к управлению своими ресурсами: временем, энергией, вниманием и здоровьем. В сочетании с использованием здоровьесберегающих технологий, самоменеджмент позволяет создать устойчивый фундамент для успешной и сбалансированной жизни.

Инвестиции в себя – это самая выгодная инвестиция, которая принесет дивиденды на протяжении всей вашей жизни.

Задание:

1. Приведите примеры здоровьесберегающих технологий.

2. Приведите преимущества интеграции самоменеджмента и здоровьесберегающих технологий.

Запишите ответ.

Задание 2.

Ситуация

Анна - опытный аналитик данных, работающая в динамично развивающейся технологической компании. Ее работа требует постоянной концентрации, обработки больших объемов информации, разработки сложных алгоритмов и принятия решений на основе анализа данных. Она проводит большую часть своего рабочего времени за компьютером, участвуя в онлайн-встречах, создавая отчеты и занимаясь кодированием.

В последние месяцы Анна отмечает снижение своей работоспособности. Она чувствует себя постоянно уставшей, испытывает трудности с концентрацией внимания, часто забывает детали и испытывает головные боли. Она стала более раздражительной и испытывает проблемы со сном. Анна понимает, что причина ее проблем кроется в сочетании интенсивной умственной нагрузки и малоподвижного образа жизни. Она редко выходит из офиса во время работы, а после работы ей хочется только отдохнуть на диване.

Анна знает, что ей необходимо изменить свой образ жизни, чтобы улучшить свое самочувствие и повысить работоспособность, но испытывает трудности с планированием и реализацией изменений.

Задание:

1. Оцените, какие факторы в текущем образе жизни Анны способствуют снижению ее работоспособности и ухудшению самочувствия.
2. Разработайте для Анны стратегию, направленную на достижение оптимального сочетания физической и умственной нагрузки для поддержания высокой работоспособности.
3. Какие метрики можно использовать для оценки эффективности разработанной стратегии? Как Анна сможет понять, что ее изменения работают?

Запишите ответ.

Задание 3.

Ситуация

Вы — молодой специалист, только начинающий свою карьеру в динамично развивающейся отрасли. Вы понимаете, что для успешного продвижения и сохранения конкурентоспособности на рынке труда вам необходимо постоянно совершенствовать свои навыки и знания. Однако вы сталкиваетесь с проблемой выбора направлений для саморазвития: существует огромное количество курсов, тренингов, вебинаров, книг и других ресурсов, и вы не знаете, с чего начать и на чем сосредоточиться, чтобы ваше развитие было наиболее эффективным и приносило реальную пользу вашей профессиональной деятельности.

Задание:

1. Какие критерии вы бы использовали для выбора направлений профессионального саморазвития, чтобы они соответствовали вашим текущим целям и потребностям рынка труда?
2. Предложите конкретные стратегии и методы, которые помогут вам не только получить новые знания и навыки, но и внедрить их в повседневную работу, чтобы обеспечить реальный профессиональный рост.

Запишите ответ.

Задание 4.

Ситуация

Вы — опытный специалист, проработавший в своей сфере более 10 лет. Ваши профессиональные навыки и знания хорошо развиты, и вы успешно справляетесь с текущими задачами. Однако вы чувствуете, что профессиональный рост замедлился и вам стало сложнее находить новые вызовы и источники мотивации. Вы понимаете, что для дальнейшего роста и сохранения актуальности на рынке труда необходимо выйти за рамки привычного и освоить новые области знаний или углубить существующие компетенции.

Задание:

1. Какие подходы к профессиональному саморазвитию могут быть наиболее эффективными для опытного специалиста, который стремится к новым профессиональным горизонтам и ищет новые вызовы?
2. Как оценить эффективность своего саморазвития и убедиться, что новые знания и навыки действительно способствуют профессиональному росту и соответствуют требованиям рынка?

Запишите ответ.

Задание 5.

Ситуация

В современном мире, где границы между работой и личной жизнью часто размываются, умение грамотно планировать рабочее и свободное время становится ключевым фактором для поддержания высокой работоспособности и предотвращения выгорания. Эффективное планирование позволяет не только успевать выполнять все необходимые задачи, но и находить время для отдыха, восстановления и саморазвития, что в конечном итоге положительно сказывается на производительности и общем благополучии.

Задание:

1. Перечислите основные принципы планирования рабочего времени.
2. Перечислите основные принципы планирования свободного времени.

Запишите ответ.

Ответ:

Задание 6.

Ситуация

Вы — высококвалифицированный специалист, достигший определенного «потолка» в своей нынешней компании. Все рабочие процессы отлажены, задачи стали рутинными, а возможности для карьерного роста внутри отдела временно отсутствуют. Вы чувствуете, что ваш личностный и профессиональный потенциал используется не в полной мере, что приводит к

ощущению профессионального застоя и снижению вовлеченности в деятельность компании.

Задание:

1. Какие стратегии расширения «зоны своего влияния» и реализации потенциала вы можете использовать, не меняя места работы?
2. Как вы будете поддерживать баланс между выполнением текущих обязанностей и поиском новых точек роста, чтобы не допустить снижения качества основной работы?

Запишите ответ.

Ответ:

Задание 7.

Ситуация

В вашей команде есть сотрудник с высоким уровнем интеллектуального и творческого потенциала, который выполняет свои задачи быстрее и качественнее остальных. Однако вы замечаете, что он часто проявляет пассивность, берет на себя меньше ответственности, чем мог бы, и практически не проявляет инициативы, выполняя только строго предписанный функционал. Вы понимаете, что потенциал этого сотрудника остается нереализованным, а это потеря для развития всего отдела.

Задание:

1. Какие управленческие действия вы предпримете, чтобы помочь сотруднику раскрыть свой скрытый личностный потенциал?
2. Какие барьеры (личные или организационные) могут мешать сотруднику проявлять инициативу и как их можно устранить?

Запишите ответ.

Ответ:

Задание 8.

Ситуация

Вы — руководитель проекта. В вашей команде работает сотрудник, обладающий уникальными компетенциями и высоким потенциалом. Однако из-за быстрого темпа работы и постоянного «тушения пожаров» (решения срочных и внеплановых задач) у него практически не остается времени на профессиональное обучение, участие в конференциях и изучение новых технологий. Сотрудник начинает выражать недовольство тем, что его профессиональное развитие «стоит на месте», и подумывает об уходе в компанию, где предусмотрены программы обучения. Вы понимаете, что потеря этого специалиста критична для проекта.

Задание:

1. Какие конкретные инструменты организации рабочего времени и процессов вы предложите внедрить, чтобы сотрудник мог развивать свой потенциал, не отвлекаясь от текущих задач проекта?
2. Как изменить культуру управления в команде, чтобы профессиональное развитие перестало восприниматься как «отвлечение от работы» и стало частью повседневной профессиональной деятельности?

Запишите ответ.

Ответ:

Тестирование

Тестовые задания открытого типа с развернутым ответом:

Вопрос 1.

Прочитайте текст и запишите развёрнутый обоснованный ответ.

Дайте определение понятиям «потенциал», «личностный потенциал» и охарактеризуйте принципы его формирования и развития в профессиональной деятельности?

Тестовые задания комбинированного типа с инструкцией по выполнению и ключами правильных ответов:

Вопрос 2. (комбинированный, базовый, с выбором одного верного ответа из четырех предложенных и обоснованием выбора)

Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа.

Личностный потенциал в профессиональной деятельности — это совокупность индивидуальных качеств, способностей и ресурсов человека, которые позволяют ему успешно адаптироваться, развиваться и эффективно действовать в рабочей среде, достигая как личных, так и организационных целей. Развитие этого потенциала является залогом успешной карьеры в долгосрочной перспективе.

Какое из перечисленных утверждений наиболее точно раскрывает сущность развития личностного потенциала в профессиональной деятельности?

А) Развитие личностного потенциала заключается в приобретении исключительно технических навыков, необходимых для выполнения конкретной работы.

Б) Развитие личностного потенциала — это процесс раскрытия и совершенствования комплекса личностных качеств, таких как самосознание, креативность, эмоциональный интеллект и стрессоустойчивость, для повышения профессиональной эффективности и благополучия.

В) Развитие личностного потенциала сводится к достижению высокого статуса и материального благополучия.

Г) Развитие личностного потенциала достигается путем полного соответствия ожиданиям руководства без учета собственных интересов и стремлений.

Запишите выбранный ответ и аргументы, обосновывающие выбор ответа.

Ответ: _____ (буква)

Обоснование:

Задания закрытого типа:

Вопрос 3. (закрытый, базовый, на установление соответствия)

Прочитайте текст и установите соответствие.

Личностный потенциал менеджера тесно связан с его эмоциональным интеллектом (ЭИ), который является важнейшим фактором успеха в

управлении людьми и сложными проектами. Эмоциональный интеллект включает в себя ряд ключевых компонентов, которые необходимо развивать.

Сопоставьте компонент эмоционального интеллекта (по модели Гоулмана) с наиболее точным его описанием:

	Компонент		ЭИ
А.	Самосознание (Self-Awareness)	1.	Способность эффективно воздействовать на эмоции других людей, мотивировать их и разрешать конфликты.
Б.	Саморегуляция (Self-Regulation)	2.	Понимание эмоций, потребностей и мотивов других людей; способность к эмпатии.
В.	Социальная чуткость (эмпатия)	3.	Понимание собственных эмоций, сильных и слабых сторон, а также их влияния на окружающих.
Г.	Управление взаимоотношениями (Relationship Management)	4.	Умение контролировать или перенаправлять деструктивные импульсы и эмоции.
		5.	Способность выстраивать сеть полезных контактов и эффективно взаимодействовать с различными заинтересованными сторонами.

Ответ:

Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами:

А	Б	В	Г

Шкала и критерии оценивания ситуационного задания:

Диапазон баллов	Описание критерия
90-100	Глубокий анализ ситуации, выявление всех причинно-следственных связей, предложение обоснованного, реалистичного и эффективного плана действий.
75-89	Верный анализ основных аспектов ситуации, предложение адекватных, но частично недостаточно проработанных или слабо обоснованных решений.
60-74	Поверхностный анализ, выявлены не все проблемы, предложены шаблонные меры, слабая связь между анализом и решением.
1-59	Непонимание сути ситуации, неспособность предложить решение или ответы, не имеющие отношения к делу.

Критерии оценивания тестовых заданий:

Диапазон баллов	Описание критерия	
90-100	Свыше 80% правильных ответов.	Обучающийся демонстрирует глубокое познание в освоенном материале.
75-89	Свыше 70% правильных ответов.	Обучающимся материал освоен полностью, без существенных ошибок.

60-74	Свыше 50% правильных ответов.	Обучающимся материал освоен не полностью, имеются значительные пробелы в знаниях.
1-59	Менее 50% правильных ответов.	Обучающимся материал не освоен, знания обучающегося ниже базового уровня.

Критерии оценивания по КТ-2:

Диапазон баллов	Описание критерия	
90-100	Свыше 80% правильных ответов.	Обучающийся демонстрирует глубокое познание в освоенном материале.
75-89	Свыше 70% правильных ответов.	Обучающимся материал освоен полностью, без существенных ошибок.
60-74	Свыше 50% правильных ответов.	Обучающимся материал освоен не полностью, имеются значительные пробелы в знаниях.
1-59	Менее 50% правильных ответов.	Обучающимся материал не освоен, знания обучающегося ниже базового уровня.

КТ – 3.

Тема 3.1. Адаптивно-развивающая концепция самоменеджмента. Тема 3.2. Управления личной эффективностью. Тема 3.3. Технологии достижения результатов

Ситуационное задание

Задание 1.

Ситуация

Вы — руководитель проекта, столкнувшегося с неожиданным изменением рыночной ситуации. Изначально поставленные цели и методы их достижения требуют существенной корректировки. Члены вашей команды по-разному относятся к изменениям: одни активно предлагают новые идеи и готовы экспериментировать, другие предпочитают проверенные решения и испытывают тревогу из-за неопределенности.

Задание:

1. Как, опираясь на принципы адаптивно-развивающей концепции самоменеджмента, вы будете управлять этой ситуацией и командой?
2. Какие конкретные шаги вы предпримете, чтобы стимулировать адаптацию и развитие всех членов команды и при этом свести к минимуму сопротивление изменениям?

Запишите ответ.

Задание 2.

Ситуация

Представьте, что вы — специалист, стремящийся к профессиональному росту. Вы чувствуете, что текущие задачи, хоть и выполняются вами эффективно, перестали быть для вас источником развития. Вы следите за новыми тенденциями в своей отрасли и видите возможности для применения новых знаний и навыков, однако внедрение этих новшеств может потребовать выхода из зоны комфорта и сопряжено с риском.

Задание:

1. Как, используя принципы адаптивно-развивающей концепции самоменеджмента, вы спланируете свой профессиональный рост в данной ситуации?
2. Какие конкретные действия вы предпримете, чтобы преодолеть внутреннее сопротивление (если оно есть) и эффективно интегрировать новые знания и навыки в свою текущую деятельность?

Запишите ответ.

Задание 3.

Ситуация

Вы — руководитель, активно внедряющий принципы адаптивного самоменеджмента. Однако вы замечаете, что ваши сотрудники склонны к «жесткому планированию»: они составляют подробные графики на неделю, но при любом резком изменении внешних обстоятельств (смена приоритетов компании, срочные задачи) впадают в панику и снижают продуктивность, потому что их «план» рухнул.

Задание:

1. Какие инструменты адаптивного самоменеджмента вы предложите сотрудникам, чтобы научить их эффективно действовать в условиях неопределенности?
2. Как изменить отношение команды к «плану» как к инструменту, а не как к жесткой догме?

Запишите ответ.

Задание 4.

Ситуация

Адаптивно-развивающая концепция предполагает, что менеджер должен не просто «управлять временем», а постоянно развивать свой личностный потенциал через рефлексию. Вы осознаете, что стали заложником «операционной ловушки»: вы постоянно заняты, но не чувствуете профессионального роста.

Задание:

1. Как с помощью методов рефлексии (анализа пережитого опыта) выявить «пожирателей» вашего потенциала, которые маскируются под срочные дела?
2. Какие коррективы вы внесете в свой стиль самоменеджмента, чтобы сбалансировать «выживание» (текучку) и «развитие» (стратегические изменения)?

Запишите ответ.

Задание 5.

Ситуация.

Вы — руководитель проекта, который постоянно сталкивается с внезапными изменениями в требованиях заказчика и необходимостью быстро перестраивать план работы. Ваши компетентные подчиненные демонстрируют признаки выгорания и некоторую фрустрацию из-за постоянной необходимости адаптироваться. Вы и сами чувствуете, что ваш рабочий день

становится хаотичным и вы не успеваете справляться с критически важными задачами.

Задание:

1. Как, опираясь на принципы управления личной эффективностью, вы будете справляться с этой стрессовой ситуацией?
2. Какие конкретные шаги вы предпримете, чтобы помочь своим подчиненным справиться с выгоранием и повысить их личную эффективность в условиях постоянных изменений?

Запишите ответ.

Ответ:

Задание 6.

Ситуация.

Представьте, что вы достигли определенного уровня в карьере, но чувствуете, что развитие застопорилось. Вы эффективно выполняете свои задачи, но не видите дальнейших перспектив роста, испытываете рутину и теряете интерес к работе. Вы понимаете, что для продвижения вперед необходимо взять под контроль личную эффективность.

Задание:

1. Какие конкретные шаги, основанные на принципах управления личной эффективностью, вы предпримете, чтобы выйти из состояния стагнации и найти новые пути для профессионального и личностного роста?
2. Как вы будете использовать самоанализ и постановку SMART-целей в процессе поиска новых направлений для развития?

Запишите ответ.

Ответ:

Задание 7.

Ситуация.

Вы — менеджер среднего звена, работающий в режиме высокой многозадачности. Несмотря на то, что вы используете современные таск-менеджеры, планировщики и следуете правилам тайм-менеджмента, к концу дня вы чувствуете глубокое эмоциональное истощение и неудовлетворенность, потому что самые важные стратегические задачи постоянно откладываются на «завтра» из-за обилия мелких, но срочных текущих дел.

Задание:

1. Какие методы расстановки приоритетов и управления вниманием вы используете, чтобы разорвать порочный круг «срочных, но неважных» дел?
2. Какие психологические барьеры мешают человеку сосредоточиться на приоритетных задачах и как их преодолеть?

Запишите ответ.

Ответ:

Задание 8.

Ситуация.

Ваша личная эффективность во многом зависит от взаимодействия с коллегами. Вы замечаете, что часть вашего рабочего времени (около 30%)

уходит на непродуктивные совещания, которые часто затягиваются, не имеют четкой повестки и не заканчиваются принятием конкретных решений. Это серьезно тормозит достижение ваших личных KPI.

Задание:

Как вы будете инициировать изменения в культуре проведения совещаний, если вы не являетесь руководителем компании, но хотите повысить продуктивность коммуникаций?

Какие критерии эффективности совещаний вы для себя установите, чтобы понять, стоит ли продолжать в них участвовать?

Запишите ответ.

Ответ:

Задание 9.

Ситуация

Вы — руководитель отдела, который работает над запуском нового продукта. Проект сложный, в нем задействовано несколько команд (разработка, маркетинг, продажи), и он требует строгого соблюдения сроков, поскольку выход на рынок привязан к сезонности. Однако в процессе работы возникают непредвиденные технические сложности, а команда маркетологов сообщает о возможной задержке в подготовке рекламных материалов.

Задание:

1. Какие технологии достижения результатов вы будете использовать для управления этим проектом, чтобы успешно завершить его в срок?
2. Как вы будете применять эти технологии для решения возникших проблем (технических сложностей и задержек в маркетинге) и минимизации рисков срыва сроков?

Запишите ответ.

Задание 10.

Ситуация

Представьте, что вы студент, который хочет успешно сдать все экзамены сессии, написать курсовую работу и подготовиться к практике. Вы стремитесь к отличным результатам, но сталкиваетесь с нехваткой времени, прокрастинацией и трудностями в расстановке приоритетов.

Задание:

1. Какие конкретные технологии достижения результатов вы используете для организации своей учебной деятельности и успешной подготовки к сессии?
2. Как вы будете использовать техники постановки целей (например, SMART) и управления временем (например, матрицу Эйзенхауэра или метод Помодоро), чтобы преодолеть прокрастинацию и достичь желаемых результатов?

Запишите ответ.

Задание 11.

Ситуация

Вы — руководитель команды, работающей над амбициозным проектом в очень сжатые сроки. Вы уже использовали классические методы

планирования (например, диаграмму Ганта) и установили четкие ключевые показатели эффективности для каждого члена команды. Тем не менее вы замечаете, что некоторые этапы проекта постоянно срываются, а общая продуктивность команды ниже ожидаемой. Сотрудники выглядят перегруженными и демотивированными.

Задание:

Какие дополнительные технологии или подходы к управлению проектами, ориентированные на ускоренное достижение результатов, вы бы рассмотрели и внедрили?

Как вы будете мотивировать команду и поддерживать ее вовлеченность, чтобы максимально раскрыть ее потенциал для достижения поставленных целей в условиях цейтнота?

Запишите ответ.

Задание 12.

Ситуация

Вы — специалист, который стремится повысить свою личную эффективность и качество достигаемых результатов. Вы часто сталкиваетесь с проблемой «крайних сроков» (дедлайнов), когда работа выполняется в спешке, что приводит к ошибкам, переработкам и снижению общего качества. Вам хотелось бы научиться работать более системно и предсказуемо.

Задание:

Какие технологии управления задачами и проектами (помимо базового планирования) вы могли бы использовать для более планомерного и предсказуемого достижения результатов?

Как, по вашему мнению, эти технологии влияют на формирование привычки к системной работе и снижают стресс, связанный с дедлайнами?

Запишите ответ.

Тестирование

Тестовые задания открытого типа с развернутым ответом:

Вопрос 1.

Прочитайте текст и запишите развёрнутый обоснованный ответ.

Дайте определение понятиям «самоменеджмент» и «адаптивно-развивающая концепция самоменеджмента». Охарактеризуйте основные принципы, на которых строится эта концепция.

Тестовые задания комбинированного типа с инструкцией по выполнению и ключами правильных ответов:

Вопрос 2. (комбинированный, базовый, с выбором одного верного ответа из четырех предложенных и обоснованием выбора)

Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа.

Адаптивно-развивающая концепция самоменеджмента предполагает, что человек в процессе профессиональной деятельности сталкивается с постоянно меняющимися условиями, требующими гибкости и способности к обучению. Эффективный самоменеджмент в рамках этой концепции

заключается не просто в следовании жесткому плану, а в умении адаптироваться к новым вызовам, учиться на опыте и непрерывно развивать свои компетенции. Это позволяет не только сохранять продуктивность, но и достигать новых, более высоких результатов.

Какое из перечисленных утверждений наиболее точно раскрывает сущность адаптивно-развивающей концепции самоменеджмента?

А) Адаптивно-развивающая концепция самоменеджмента делает акцент на строгом следовании заранее составленному плану, не допуская отклонений.

Б) Адаптивно-развивающая концепция самоменеджмента подчеркивает важность гибкости, способности к обучению и адаптации к меняющимся условиям для достижения долгосрочных профессиональных целей.

В) Адаптивно-развивающая концепция самоменеджмента фокусируется исключительно на умении быстро реагировать на возникающие проблемы, не уделяя внимания стратегическому планированию.

Г) Адаптивно-развивающая концепция самоменеджмента предполагает, что развитие происходит само по себе, без активного участия человека в этом процессе.

Запишите выбранный ответ и аргументы, обосновывающие выбор ответа.

Ответ: _____ (буква) **Обоснование:**

Задания закрытого типа:

Вопрос 3. (закрытый, базовый, на установление соответствия)

Прочитайте текст и установите соответствие.

Адаптивно-развивающая концепция самоменеджмента предполагает, что успешное управление собой в динамичной профессиональной среде требует не только планирования, но и постоянной оценки ситуации, обучения и внесения корректив. Ключевыми элементами этой концепции являются умение анализировать внешние и внутренние факторы, а также применять соответствующие инструменты для адаптации и развития.

Сопоставьте элемент адаптивно-развивающего самоменеджмента с его наиболее точным описанием:

	Элемент адаптивно-развивающего самоменеджмента		Описание
А.	Гибкое планирование	1.	Оценка текущей ситуации, определение возникших проблем или возможностей.
Б.	Непрерывное обучение	2.	Корректировка целей и действий в ответ на новые обстоятельства.
В.	Рефлексивный анализ	3.	Осознание и понимание собственных эмоций, мотивации и поведения
Г.	Развитие компетенций	4.	Получение новых знаний и навыков, совершенствование существующих.
		5.	Формулирование долгосрочных, неизменных планов

Ответ:

Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами:

А	Б	В	Г

Шкала и критерии оценивания ситуационного задания:

Диапазон баллов	Описание критерия
90-100	Глубокий анализ ситуации, выявление всех причинно-следственных связей, предложение обоснованного, реалистичного и эффективного плана действий.
75-89	Верный анализ основных аспектов ситуации, предложение адекватных, но частично недостаточно проработанных или слабо обоснованных решений.
60-74	Поверхностный анализ, выявлены не все проблемы, предложены шаблонные меры, слабая связь между анализом и решением.
1-59	Непонимание сути ситуации, неспособность предложить решение или ответы, не имеющие отношения к делу.

Критерии оценивания тестовых заданий:

Диапазон баллов	Описание критерия	
90-100	Свыше 80% правильных ответов.	Обучающийся демонстрирует глубокое познание в освоенном материале.
75-89	Свыше 70% правильных ответов.	Обучающимся материал освоен полностью, без существенных ошибок.
60-74	Свыше 50% правильных ответов.	Обучающимся материал освоен не полностью, имеются значительные пробелы в знаниях.
1-59	Менее 50% правильных ответов.	Обучающимся материал не освоен, знания обучающегося ниже базового уровня.

Критерии оценивания по КТ-3:

Диапазон баллов	Описание критерия	
90-100	Свыше 80% правильных ответов.	Обучающийся демонстрирует глубокое познание в освоенном материале.
75-89	Свыше 70% правильных ответов.	Обучающимся материал освоен полностью, без существенных ошибок.
60-74	Свыше 50% правильных ответов.	Обучающимся материал освоен не полностью, имеются значительные пробелы в знаниях.
1-59	Менее 50% правильных ответов.	Обучающимся материал не освоен, знания обучающегося ниже базового уровня.

5.5. Описание дополнительных материалов и оборудования, необходимых для выполнения проверочных заданий.

Дополнительных материалов и оборудования, необходимых для выполнения тестовых заданий не требуется.

6. Формы промежуточной аттестации, критерии и шкала

оценивания, типовые оценочные материалы по дисциплине

6.1. Промежуточная аттестация (экзамен) проводится в письменной форме. Обучающийся получает чистые маркированные листы бумаги для записей, затем приступает к выполнению задания. Необходимо дать ответ в письменном виде, подробно изложив материал, при необходимости завершить ответ выводами.

6.2. Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации.

Типовые проверочные задания для самоподготовки обучающегося к промежуточной аттестации:

Раздел 1. Самоменеджмент: сущность, функции, методы реализации

Тема 1.1. Методологические основы самоменеджмента (УК-6.1.).

Тестовые задания открытого типа с развернутым ответом:

Вопрос 1

Прочитайте текст и запишите развёрнутый обоснованный ответ.

Какие стратегии самоменеджмента позволяют максимально эффективно использовать свои ресурсы, включая время, энергию и знания, для реализации плана саморазвития?

Вопрос 2

Прочитайте текст и запишите развёрнутый обоснованный ответ.

Каким образом осознанное использование своих ресурсов, особенно временных, влияет на способность человека к саморазвитию и достижению долгосрочных целей в рамках самоменеджмента?

Вопрос 3

Прочитайте текст и запишите развёрнутый обоснованный ответ.

Какие методы управления своим временем наиболее эффективны для преодоления прокрастинации и повышения продуктивности в процессе саморазвития, учитывая принципы самоменеджмента?

Запишите ответ.

Вопрос 4

Прочитайте текст и запишите развёрнутый обоснованный ответ.

Кто стоял у истоков формирования дисциплины «Самоменеджмент» как в отечественной практике так и зарубежом?

Запишите ответ.

Тестовые задания комбинированного типа с инструкцией по выполнению и ключами правильных ответов:

Вопрос 5. (комбинированный, повышенный, с выбором нескольких вариантов ответа из предложенных и развернутым обоснованием выбора)

Прочитайте текст, выберите правильные ответы и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответов.

Современные тенденции автоматизации и развития искусственного интеллекта приводят к сокращению рабочих мест в некоторых отраслях.

Какие действия следует предпринять работнику, чтобы минимизировать риск потери работы и оставаться востребованным на рынке труда?

А) Сопротивляться внедрению новых технологий и пытаться сохранить привычные методы работы;

Б) Активно изучать новые технологии и приобретать навыки работы с искусственным интеллектом и автоматизированными системами;

В) Переквалифицироваться в профессию, не подверженную автоматизации (например, в сферу услуг или креативные индустрии);

Г) Полагаться на опыт и стаж работы, считая, что этого достаточно для сохранения рабочего места;

Д) Развивать «гибкие навыки» (эмоциональный интеллект, креативность, критическое мышление), которые сложно автоматизировать.

Запишите выбранные ответы и аргументы, обосновывающие выбор ответа.

Ответ: _____ (буквы)

Обоснование:

Вопрос 6. (комбинированный, повышенный, с выбором нескольких вариантов ответа из предложенных и развернутым обоснованием выбора)

Прочитайте текст, выберите правильные ответы и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответов.

Инженер-конструктор Иванова Е.С. хочет оставаться востребованным специалистом в своей области в условиях автоматизации и роботизации производственных процессов.

Какие шаги ей следует предпринять для построения траектории профессионального роста?

А) Совершенствовать навыки ручного проектирования;

Б) Освоить навыки программирования и работы с системами автоматизированного проектирования;

В) Изучить основы робототехники и автоматизации производственных процессов;

Г) Развивать навыки управления проектами и умение работать в команде;

Д) Считать, что многолетний опыт работы является достаточной гарантией стабильного трудоустройства.

Запишите выбранные ответы и аргументы, обосновывающие выбор ответа.

Ответ: _____ (буквы)

Обоснование:

<u>Задания закрытого типа:</u>

Вопрос 7. (закрытый, базовый, на установление соответствия)

Прочитайте текст и установите соответствие.

Планирование целей переговоров - важный этап в самоменеджменте, позволяющий определить направление движения и организовать свою деятельность для достижения желаемого результата. Эффективное планирование целей переговоров опирается на определенные принципы.

Соотнесите каждый из перечисленных принципов планирования целей переговоров с его характеристикой.

К каждой позиции, данной в левом столбце, подберите соответствующую позицию из правого столбца:

Ресурс		Характеристика	
А.	Конкретность	1.	Цели должны быть достижимыми, реалистичными и соответствовать возможностям и ограничениям
Б.	Измеримость	2.	Цели должны быть четко сформулированы, однозначными и понятными
В.	Достижимость	3.	Цели должны быть привязаны к определенному сроку или периоду времени.
Г.	Актуальность	4.	Цели должны быть релевантными, значимыми и соответствовать общим ценностям и приоритетам
		5.	Цели должны быть выражены в конкретных показателях, позволяющих оценить прогресс и результат

Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами:

А	Б	В	Г

Вопрос 8. (закрытый, базовый, на установление соответствия)

Прочитайте текст и установите соответствие

В современном мире, где работа часто требует высокой умственной активности, а стресс стал неотъемлемой частью жизни, крайне важно научиться эффективно планировать свое время. Оптимальное сочетание умственной и физической нагрузки – ключ к поддержанию высокой работоспособности, сохранению здоровья и достижению гармонии в жизни.

Установите соответствие между типом деятельности и наиболее подходящим временем для ее выполнения с точки зрения физиологии и продуктивности.

К каждой позиции, данной в левом столбце, подберите соответствующую позицию из правого столбца:

Тип деятельности		Рекомендуемое время	
А.	Выполнение наиболее сложных и требующих концентрации задач	1.	Послеобеденное время (14:00 - 16:00)
Б.	Выполнение рутинных и менее сложных задач	2.	Начало рабочего дня (9:00 - 11:00)
В.	Проведение совещаний и обсуждений	3.	Конец рабочего дня (16:00 - 18:00)
Г.	Активная физическая разминка	4.	В середине рабочего дня (12:00 - 13:00)
		5.	На протяжении всего дня

Ответ:

Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами:

А	Б	В	Г

Вопрос 9. (закрытый, базовый, на установление соответствия)

Прочитайте текст и установите соответствие

Методологические основы самоменеджмента включают в себя различные подходы к организации личной деятельности и развитию

субъектности менеджера. Каждый из этих подходов имеет свою философскую и практическую базу.

Сопоставьте концепцию/метод самоменеджмента с его ключевой характеристикой:

	Концепция / Метод		Характеристика / Суть
А.	Концепция «личного стратегического планирования»	1.	Процесс анализа собственных действий с целью извлечения опыта и коррекции поведения в будущем.
Б.	Рефлексивный подход	2.	Определение долгосрочного видения (миссии) и согласование с ним текущих повседневных задач.
В.	Принцип субъектности	3.	Осознание себя творцом своей жизни и деятельности, принятие ответственности за все происходящие события.
Г.	Технологический подход	4.	Использование алгоритмов, чек-листов и стандартизированных инструментов для автоматизации рутинных задач.
		5.	Работа исключительно по внешним инструкциям руководства для минимизации личных рисков.

Ответ:

Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами:

А	Б	В	Г

Вопрос 10 (закрытый, базовый, с выбором одного верного ответа)

Прочитайте текст и выберите правильный ответ.

Одним из фундаментальных методологических оснований самоменеджмента является понимание ресурсов личности. Какое из перечисленных понятий определяет способность человека сознательно управлять своим временем, вниманием и энергией для достижения целей?

А) Самоорганизация — способность системы (личности) упорядочивать свое взаимодействие с внешней средой и внутренними процессами.

Б) Реактивность — способность быстро реагировать на любой внешний запрос.

В) Делегирование — перекладывание ответственности за результат на других участников процесса.

Г) Автоматизм — полное отсутствие участия сознания в выполнении профессиональных задач.

Ответ: _____

Тема 1.2. Планирование рабочего и свободного времени (УК-6.1.)

Тестовые задания открытого типа с развернутым ответом:

Вопрос 1.

Прочитайте текст и запишите развёрнутый обоснованный ответ.

Какими основными этапами можно представить историзм развития методов управления временем?

Вопрос 2.

Прочитайте текст и запишите развёрнутый обоснованный ответ.

Объясните, как эффективно распоряжаться временным ресурсом, используя схему управления временем?

Вопрос 3.

Прочитайте текст и запишите развёрнутый обоснованный ответ.

Назовите основные принципы построения системы управления Б.Франклина.

Вопрос 4.

Прочитайте текст и запишите развёрнутый обоснованный ответ.

В каких ситуациях наиболее эффективным является использование метода, предложенного Д. Эйзенхауэром?

Тестовые задания комбинированного типа с инструкцией по выполнению и ключами правильных ответов:

Вопрос 5. (комбинированный, базовый, с выбором одного верного ответа из четырех предложенных и обоснованием выбора)

Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа.

Иванов Иван, выпускник технического вуза, планирует свою профессиональную карьеру. Какие действия ему следует предпринять в первую очередь, чтобы определить направление своего профессионального развития?

А) Сразу же начать рассылать резюме во все компании, занимающиеся разработкой программного обеспечения;

Б) Посетить ярмарку вакансий и узнать о доступных вакансиях;

В) Провести самоанализ своих интересов, склонностей, способностей и ценностей;

Г) Составить список всех возможных профессий в сфере IT и случайным образом выбрать одну из них.

Запишите выбранный ответ и аргументы, обосновывающие выбор ответа.

Ответ: _____ (буква)

Обоснование:

Вопрос 6. (комбинированный, повышенный, с выбором нескольких вариантов ответа из предложенных и развернутым обоснованием выбора)

Прочитайте текст, выберите правильные ответы и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответов.

Студентка Петрова И.М. испытывает постоянный стресс из-за учебы, подработки и личных проблем.

Какие способы использования свободного времени помогут ей восстановить силы, развить творческие способности и улучшить психологическое благополучие?

А) Проводить всё свободное время в социальных сетях, чтобы расслабиться и отвлечься от проблем;

Б) Заниматься физической активностью (спорт, танцы, йога);

В) Посвящать время творческим занятиям (рисование, музыка, писательство);

Г) Исключить подработку;

Д) Постоянно анализировать свои проблемы и негативные эмоции, чтобы найти их причины.

Запишите выбранные ответы и аргументы, обосновывающие выбор ответа.

Ответ: _____ (буквы)

Обоснование:

Задания закрытого типа:

Вопрос 7. (закрытый, базовый, на установление соответствия)

Прочитайте текст и установите соответствие.

Управление личным временем менеджера тесно связано с принципами самоменеджмента. Одним из ключевых инструментов для определения приоритетов является матрица Эйзенхауэра, которая помогает распределить задачи по степени важности и срочности. Неправильное распределение приводит к тому, что менеджер тратит время на «тушение пожаров», игнорируя стратегически важные задачи.

Сопоставьте каждый из четырех квадрантов матрицы Эйзенхауэра с наиболее подходящим типом действий, которые должен предпринять менеджер:

	Квадрант (срочность/важность)		Рекомендуемое действие менеджера
А.	Важно и Срочно	1.	Делегировать (или автоматизировать)
Б.	Несрочно и важно	2.	Немедленно выполнить (Кризис, «Пожар»)
В.	Срочно и неважно	3.	Планирование и выполнение (стратегия, профилактика)
Г.	Несрочно и неважно	4.	Исключить из списка дел (пустая трата времени)

Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами:

А	Б	В	Г

Вопрос 8. (закрытый, базовый, на установление соответствия)

Прочитайте текст и установите соответствие.

Эффективное планирование свободного времени и борьба со стрессом напрямую влияют на продуктивность. Менеджер должен не только планировать рабочее время, но и выделять время на восстановление, чтобы избежать выгорания и сохранить когнитивные функции. Различные виды отдыха и восстановления по-разному влияют на общее состояние.

Сопоставьте каждый вид деятельности, направленный на восстановление, с его основным воздействием на организм и работоспособность менеджера:

	Вид восстановительной деятельности		Основной Эффект
А.	Аэробные физические упражнения (бег, плавание)	1.	Восстановление умственной концентрации и снятие легкого стресса (микропаузы).
Б.	Практика осознанности (медитация)	2.	Снижение общего уровня кортизола и улучшение качества сна.
В.	Выполнение рутинных дел, не требующих умственного напряжения (работа в саду, бесцельная прогулка)	3.	Улучшение кровоснабжения мозга, повышение выносливости и уровня энергии на следующий рабочий день.
Г.	Полный отказ от работы в выходные (цифровой детокс)	4.	Снижение напряжения в глазах и шее, восстановление кратковременной рабочей памяти.
		5.	Восстановление чувства контроля и общей удовлетворенности жизнью.

Ответ:

Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами:

А	Б	В	Г

Вопрос 9. (закрытый, базовый, на установление соответствия)

Прочитайте текст и установите соответствие.

Эффективное планирование рабочего и свободного времени предполагает использование различных техник, направленных на оптимизацию продуктивности и поддержание баланса.

Сопоставьте технику планирования с ее основной целью или характеристикой:

	Техника планирования		Основная цель / Характеристика
А.	Тайм-боксинг (Time-boxing)	1.	Определение и выполнение наиболее важных задач, которые приносят наибольший результат.
Б.	Принцип Парето (правило 80/20)	2.	Фиксируйте время в календаре для выполнения конкретной задачи, ограничивая его продолжительность.
В.	Метод «Съешь лягушку»	3.	Выделение резервного времени для решения внезапно возникающих задач.
Г.	Буферное время	4.	Выполнение самой неприятной или сложной задачи в начале рабочего дня.
		5.	Разбивайте большие задачи на более мелкие и выполнимые подзадачи.

Ответ:

Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами:

А	Б	В	Г

Вопрос 10. (закрытый, базовый, с выбором одного правильного ответа)

Прочитайте текст и выберите правильный ответ.

Какая из перечисленных техник планирования рабочего времени наиболее эффективно помогает бороться с прокрастинацией и откладыванием сложных задач?

А) Разбивка сложной задачи на мелкие подзадачи.

Б) Выделение буферного времени на случай непредвиденных обстоятельств.

В) Выполнение самой неприятной задачи в начале рабочего дня.

Г) Увеличение продолжительности рабочего дня для завершения всех дел.

Ответ: _____

Тема 1.3. Организация деятельности менеджера (УК-6.1.)

Тестовые задания открытого типа с развернутым ответом:

Вопрос 1.

Прочитайте текст и запишите развёрнутый обоснованный ответ.

В чем заключается сущность и содержание управленческой деятельности?

Вопрос 2.

Прочитайте текст и запишите развёрнутый обоснованный ответ.

Какую роль играют принципы рациональной организации труда в деятельности современных организаций?

Вопрос 3.

Прочитайте текст и запишите развёрнутый обоснованный ответ.

Объясните зависимость производительности управленческого труда от состояния рабочих мест и условий, в которых трудится менеджер?

Вопрос 4.

Прочитайте текст и запишите развёрнутый обоснованный ответ.

Назовите виды норм, которые определенным образом формируют управленческую культуру.

Тестовые задания комбинированного типа с инструкцией по выполнению и ключами правильных ответов:

Вопрос 5. (комбинированный, базовый, с выбором одного верного ответа из четырех предложенных и обоснованием выбора)

Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа.

Исследования показывают, что регулярная физическая активность положительно влияет на когнитивные функции и умственную работоспособность.

Какое из перечисленных утверждений лучше всего объясняет связь между физической активностью и улучшением умственной деятельности?

А) Физическая активность снижает потребность мозга в кислороде, что уменьшает утомляемость;

Б) Физическая активность стимулирует выработку гормонов стресса, которые повышают концентрацию внимания;

В) Физическая активность улучшает кровообращение в мозге и способствует выработке нейротрофических факторов, поддерживающих здоровье нейронов;

Г) Физическая активность снижает уровень метаболизма, что приводит к экономии энергии для умственной деятельности.

Запишите выбранный ответ и аргументы, обосновывающие выбор ответа.

Ответ: _____ (буква)

Обоснование:

Вопрос 6. (комбинированный, базовый, с выбором одного верного ответа из четырех предложенных и обоснованием выбора)

Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа.

Менеджер проекта столкнулся с ситуацией, когда один из членов команды постоянно опаздывает на совещания, что приводит к задержкам в обсуждении, необходимости повторно объяснять материал и снижению общей продуктивности команды. Менеджер хочет решить эту проблему, не демотивируя сотрудника и сохранив его потенциал в команде.

Какое из следующих действий менеджера будет наиболее эффективным и соответствующим принципам грамотной организации его работы в данной ситуации?

А) Исключить сотрудника из команды проекта, так как его поведение тормозит весь процесс;

Б) Продолжать игнорировать проблему, надеясь, что сотрудник сам исправится;

В) Провести индивидуальную беседу с сотрудником, выяснить причины его опозданий и предложить совместные пути решения, возможно, скорректировав график встреч или рабочие процессы;

Г) Публично отчитать сотрудника перед всей командой, чтобы показать, что такое поведение недопустимо.

Запишите выбранный ответ и аргументы, обосновывающие выбор ответа.

Ответ: _____ (буква)

Обоснование:

Задания закрытого типа:

Вопрос 7. (закрытый, базовый, на установление соответствия)

Прочитайте текст и установите соответствие.

Организация деятельности менеджера требует эффективного распределения времени между различными видами деятельности. В теории менеджмента выделяют четыре основные роли или вида деятельности, которые менеджер выполняет ежедневно, и каждая из них требует особого подхода к распределению времени.

Сопоставьте каждый из перечисленных типов деятельности (согласно теории Минцберга) с его ключевым направлением:

	Тип деятельности (роль)		Фокус Деятельности
А.	Межличностные роли	1.	Поиск, сбор и обработка информации из внешней и внутренней среды.
Б.	Информационные роли	2.	Использование своих полномочий для инициирования изменений и распределения ресурсов.
В.	Роли ЛПР (лиц, принимающих решения)	3.	Выполнение представительских функций, наставничество и руководство.
Г.	Стратегические роли	4.	Ведение переговоров и работа с внешними партнерами.
			5. Определение будущих направлений развития и решение проблемных ситуаций.

Ответ:

Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами:

А	Б	В	Г

Вопрос 8. (закрытый, базовый, на установление соответствия)

Прочитайте текст и установите соответствие.

Эффективная организация деятельности менеджера включает в себя правильное делегирование полномочий. Делегирование — это не просто передача задания, но и наделение подчиненного необходимыми полномочиями и ответственностью.

Сопоставьте тип полномочий, которые может делегировать менеджер, с примером действий подчиненного:

	Тип делегирования полномочий		Пример действия подчиненного
А.	Информирование (информационная роль)	1.	Подчиненный самостоятельно принимает решение и выполняет его, не ставя руководителя в известность о конечном результате.
Б.	Рекомендовать (консультативная роль)	2.	Подчиненный выполняет задание, но перед его реализацией обязан сообщить руководителю о принятом решении и причинах выбора.
В.	Действовать по инструкции (линейная роль)	3.	Подчиненный собирает данные по предложенным руководителем вариантам и представляет отчет с анализом и выводом о наилучшем варианте.
Г.	Действовать самостоятельно (полная автономия)	4.	Подчиненный выполняет только то, что ему прямо предписано руководителем, без права принимать решения самостоятельно.
		5.	Подчиненный собирает информацию и отправляет ее руководителю сразу после получения, без какого-либо анализа.

Ответ:

Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами:

А	Б	В	Г

Вопрос 9. (закрытый, базовый, на установление соответствия)
Прочитайте текст и установите соответствие.

Эффективная организация деятельности менеджера предполагает использование разнообразных подходов к управлению командой и процессами.

Сопоставьте роль или функцию менеджера с соответствующей технологией или принципом управления:

	Роль / Функция менеджера		Технология / Принцип управления
А.	Постановка задач перед подчиненными	1.	Систематическая обратная связь и регулярные встречи один на один.
Б.	Контроль и оценка результатов	2.	Метод SMART для постановки конкретных, измеримых, достижимых, актуальных и ограниченных по времени целей.
В.	Развитие команды	3.	Использование OKR (целей и ключевых результатов) для согласования целей.
Г.	Мотивация команды	4.	Использование системы KPI (ключевых показателей эффективности) для отслеживания прогресса.
		5.	Делегирование ответственности и полномочий.

Ответ:

Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами:

А	Б	В	Г

Вопрос 10. (закрытый, базовый, с выбором одного верного ответа)
Прочитайте текст и выберите правильный ответ.

Какой из перечисленных принципов является ключевым для эффективной организации деятельности менеджера, ориентированной на результат, при работе с командой?

А) Максимальное вовлечение руководителя во все операционные задачи команды.

Б) Создание прозрачной системы коммуникации, в которой каждый сотрудник понимает свои цели и роль в общем процессе.

В) Сохранение всей информации и принятие решений только на уровне руководителя.

Г) Полное отсутствие контроля над работой подчиненных в целях проявления доверия.

Ответ: _____

Тема 1.4. Самомотивация и самоконтроль (УК-6.1.).

Тестовые задания открытого типа с развернутым ответом:

Вопрос 1.

Прочитайте текст и запишите развёрнутый обоснованный ответ.

Охарактеризуйте понятие мотивации и самомотивации*?*

Вопрос 2.

Прочитайте текст и запишите развёрнутый обоснованный ответ.

Какова конечная цель мотивации и самомотивации?

Вопрос 3.

Прочитайте текст и запишите развёрнутый обоснованный ответ.

Охарактеризуйте основные теории мотивации. Какие общие и отличительные черты они имеют?

Вопрос 4.

Прочитайте текст и запишите развёрнутый обоснованный ответ.

Какие конфликты различают в зависимости от характера воздействия на развитие коллектива?

Тестовые задания комбинированного типа с инструкцией по выполнению и ключами правильных ответов:

Вопрос 5. (комбинированный, базовый, с выбором одного верного ответа из четырех предложенных и обоснованием выбора)

Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа.

Представьте, что вы стремитесь освоить новый навык (например, выучить иностранный язык) и ставите перед собой цель заниматься по 30 минут в день. Через неделю вы замечаете, что начали пропускать занятия, отвлекаясь на социальные сети и домашние дела. Этот пример иллюстрирует влияние самоконтроля на достижение целей.

Какое из перечисленных утверждений наиболее точно описывает основную функцию самоконтроля в данном контексте?

А) Самоконтроль помогает полностью отказаться от развлечений и социальных сетей, чтобы полностью посвятить себя учебе.

Б) Самоконтроль заключается в подавлении всех негативных эмоций, связанных с выполнением задачи, чтобы избежать прокрастинации.

В) Самоконтроль позволяет управлять своими мыслями, эмоциями и поведением для достижения долгосрочных целей даже в условиях сиюминутных соблазнов.

Г) Самоконтроль предполагает, что для выполнения задачи у вас должно быть идеальное настроение и вдохновение.

Запишите выбранный ответ и аргументы, обосновывающие выбор ответа.

Ответ: _____ (буква)

Обоснование:

Вопрос 6. (комбинированный, повышенный, с выбором нескольких верных ответов из четырех предложенных и обоснованием выбора)

Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа.

Представьте, что вы поставили перед собой амбициозную цель — сдать курсовую работу в срок. Вы испытываете сильное желание отложить этот процесс и заняться чем-то более приятным. Вам знакомы различные техники самомотивации и самоконтроля, но сейчас кажется, что они не работают.

Какие из перечисленных стратегий наиболее эффективно помогут вам восстановить самомотивацию и укрепить самоконтроль в данной ситуации?

А) Напомните себе о долгосрочных последствиях невыполнения работы (например, плохая оценка, задолженность по предмету), сосредоточившись на страхе неудачи.

Б) Разбейте большую задачу на мелкие выполнимые шаги и отмечайте выполнение каждого из них (например, «написать введение», «найти 3 источника»).

В) Пообещайте себе небольшое вознаграждение (например, посмотреть любимый фильм, съесть что-нибудь вкусное) после выполнения определенного этапа работы.

Г) Полностью откажитесь от мыслей о курсовой работе до тех пор, пока не появится сильное желание и вдохновение.

Запишите выбранный ответ и аргументы, обосновывающие выбор ответа.

Ответ: _____ (буква)

Обоснование:

Задания закрытого типа:

Вопрос 7. (закрытый, базовый, на установление соответствия)

Прочитайте текст и установите соответствие.

Самомотивация менеджера часто основывается на понимании его потребностей. Теория самодетерминации выделяет три основные врожденные психологические потребности, удовлетворение которых ведет к внутренней мотивации и повышению личной эффективности.

Сопоставьте каждую потребность из теории самодетерминации с ее описанием:

	Потребность		Описание
А.	Автономия (Autonomy)	1.	Ощущение способности эффективно выполнять поставленные задачи и добиваться желаемых результатов.
Б.	Компетентность (Competence)	2.	Потребность в ощущении связи с другими людьми, принадлежности к группе и заботе о них.
В.	Связанность (Relatedness)	3.	Потребность ощущать собственный выбор и контроль над своими действиями и целями.
Г.	Внешняя мотивация	4.	Мотивация, основанная на получении вознаграждения или избегании наказания извне.

	Потребность		Описание
		5.	Мотивация, возникающая в результате внутреннего интереса к самой деятельности.

Ответ:

Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами:

А	Б	В	Г

Вопрос 8. (закрытый, базовый, на установление соответствия)

Прочитайте текст и установите соответствие.

Самоконтроль включает в себя механизмы мониторинга своего поведения, отслеживания прогресса и своевременной коррекции действий. Для эффективного самоконтроля важно понимать разницу между различными стратегиями преодоления трудностей на пути к достижению целей.

Сопоставьте стратегию самоконтроля с ее описанием (в контексте реакции на неудачу):

	Стратегия самоконтроля		Описание
А.	Стратегия «внутренней сосредоточенности»	1.	После срыва плана менеджер анализирует внешние факторы (например, нехватку ресурсов или плохое планирование со стороны коллег).
Б.	Стратегия «внешнего фокуса»	2.	Менеджер, столкнувшись с неудачей, быстро пересматривает план действий, чтобы наверстать упущенное, не меняя конечной цели.
В.	Стратегия «сдвига цели» (Goal Shifting)	3.	Менеджер фокусируется на том, что он может контролировать в своем поведении и усилиях, а не на результате.
Г.	Стратегия «Адаптации усилий»	4.	Менеджер принимает решение о том, что достижение первоначальной цели теперь невозможно или нецелесообразно, и ставит новую, более достижимую цель.
		5.	В следующем цикле менеджер повышает интенсивность работы над задачей, которая не была выполнена.

Ответ:

Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами:

А	Б	В	Г

Вопрос 9. (закрытый, базовый, на установление соответствия)

Прочитайте текст и установите соответствие.

Самомотивация и самоконтроль являются ключевыми компонентами личностной эффективности. Они опираются на различные психологические механизмы и стратегии.

Сопоставьте термин, связанный с самомотивацией или самоконтролем, с его определением:

	Термин		Определение
А.	Внутренняя мотивация	1.	Способность откладывать получение немедленного вознаграждения ради более значимой награды в будущем.
Б.	Самоэффективность (по А. Бандуре)	2.	Уверенность человека в своей способности успешно выполнить конкретную задачу или достичь цели.
В.	Отложенное вознаграждение	3.	Движущая сила, исходящая из личного интереса, удовольствия от процесса или чувства выполненного долга.
Г.	Саморегуляция	4.	Процесс управления своими мыслями, эмоциями и поведением для достижения желаемых результатов.
		5.	Следование социальным нормам и ожиданиям в ущерб личным потребностям.

Ответ:

Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами:

А	Б	В	Г

Вопрос 10. (закрытый, базовый, с выбором одного верного ответа)

Прочитайте текст и выберите правильный ответ.

Какой из следующих методов наиболее эффективен для повышения самомотивации при работе над сложными или долгосрочными задачами?

А) Полное игнорирование задачи до наступления крайнего срока.

Б) Разбивка большой задачи на более мелкие, выполнимые этапы с празднованием каждого промежуточного успеха.

В) Постоянное сравнение своих успехов с достижениями коллег.

Г) Ожидание внешнего стимула или похвалы от руководителя.

Ответ: _____

Раздел 2. Основы личностного и профессионального развития

Тема 2.1. Профессиональное саморазвитие личности (УК-6.1.).

Тестовые задания открытого типа с развернутым ответом:

Вопрос 1.

Прочитайте текст и запишите развёрнутый обоснованный ответ.

Какие требования предъявляются к современному менеджеру? Каким из них вы соответствуете?

Вопрос 2.

Прочитайте текст и запишите развёрнутый обоснованный ответ.

Охарактеризуйте понятия «саморазвитие менеджера» и «профессиональное развитие».

Вопрос 3.

Прочитайте текст и запишите развёрнутый обоснованный ответ.

Что такое личностная ориентация? Охарактеризуйте имеющиеся подходы к пониманию ее сущности.

Вопрос 4.

Прочитайте текст и запишите развёрнутый обоснованный ответ.

Назовите принципы, на которых должен базироваться процесс определения жизненной позиции личности.

Тестовые задания комбинированного типа с инструкцией по выполнению и ключами правильных ответов:

Вопрос 5. (комбинированный, базовый, с выбором одного верного ответа из четырех предложенных и обоснованием выбора)

Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа.

Профессиональное саморазвитие — это процесс непрерывного обучения и совершенствования, направленный на приобретение новых знаний, навыков и компетенций, необходимых для успешной карьеры. Оно включает в себя как формальное обучение (курсы, тренинги), так и неформальные методы (самообразование, получение обратной связи).

Какое из перечисленных утверждений наиболее точно описывает основную цель профессионального саморазвития?

А) Получение как можно большего количества сертификатов для повышения заработной платы.

Б) Накопление теоретических знаний без применения их на практике.

В) Систематическое повышение квалификации и совершенствование компетенций для успешной адаптации к изменениям на рынке труда и достижения карьерных целей.

Г) Полное освоение всех возможных навыков в своей профессии, чтобы больше не учиться.

Запишите выбранный ответ и аргументы, обосновывающие выбор ответа.

Ответ: _____ (буква)

Обоснование:

Вопрос 6. (комбинированный, базовый, с выбором одного верного ответа из четырех предложенных и обоснованием выбора)

Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа.

Планирование профессионального развития включает в себя определение конкретных, измеримых, достижимых, актуальных и ограниченных по времени (SMART) целей. Например, вместо цели «стать лучшим специалистом» можно поставить цель «освоить программу XYZ к концу квартала, выполнив 5 практических проектов».

Какое из следующих утверждений наиболее точно описывает значение SMART-целей в профессиональном саморазвитии?

А) SMART-цели делают процесс саморазвития менее гибким и спонтанным. Б) SMART-цели помогают сделать процесс саморазвития более структурированным, измеримым и достижимым, повышая вероятность успеха. В) SMART-цели требуют прохождения только дорогостоящих курсов

и тренингов. Г) SMART-цели необходимы только для карьерного роста, но не для общего профессионального развития.

Запишите выбранный ответ и аргументы, обосновывающие выбор ответа.

Ответ: _____ (буква)

Обоснование:

Задания закрытого типа:

Вопрос 7. (закрытый, базовый, на установление соответствия)

Прочитайте текст и установите соответствие.

Профессиональное саморазвитие менеджера невозможно без понимания того, какие инструменты и модели используются для структурирования процесса обучения и повышения личной эффективности. Одним из подходов является концепция обучения на протяжении всей жизни (Lifelong Learning), а также модель построения индивидуального плана развития (ИПР).

Сопоставьте метод/инструмент саморазвития с его ключевой характеристикой или целью:

	Инструмент саморазвития		Характеристика / Цель
А.	Индивидуальный план развития (ИПР)	1.	Сосредоточьтесь на получении знаний и навыков, которые можно сразу же применить в текущей работе (обучение через действие).
Б.	Модель 70:20:10	2.	Систематизированный документ, определяющий конкретные цели, необходимые компетенции и сроки их достижения.
В.	Метод «Коучинг и наставничество»	3.	Модель, согласно которой 70% развития происходит благодаря опыту, 20% — благодаря взаимодействию с другими людьми и только 10% — благодаря формальному обучению.
Г.	Обучение на основе опыта (Experiential Learning)	4.	Процесс передачи опыта и знаний от более опытного специалиста менее опытному для ускоренного развития навыков.
		5.	Сосредоточьтесь на долгосрочных карьерных целях, выходящих за рамки вашей текущей должности

Ответ:

Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами:

А	Б	В	Г

Вопрос 8. (закрытый, базовый, на выбор одного варианта ответа)

Прочитайте утверждения и выберите то, которое наиболее точно описывает одну из основных причин, по которой профессиональное саморазвитие становится необходимостью в современном мире.

А) Профессиональное саморазвитие необходимо для получения премий и бонусов от работодателя.

Б) Быстрое устаревание знаний и технологий требует постоянного обновления компетенций для сохранения конкурентоспособности на рынке труда.

В) Профессиональное саморазвитие направлено исключительно на личностный рост, не связанный с карьерой.

Г) Главная цель саморазвития — избежать любых трудностей и сложных задач в работе.

Запишите выбранную букву.

Ответ: _____

Вопрос 9. (закрытый, базовый, на установление соответствия)

Прочитайте текст и установите соответствие.

Профессиональное саморазвитие личности предполагает использование различных инструментов и методов. Важно понимать, какие из них направлены на получение новых знаний, а какие — на их практическое применение и развитие навыков.

Сопоставьте метод/инструмент саморазвития с его основной направленностью:

	Метод/Инструмент саморазвития		Направленность
А.	Курсы и тренинги	1.	Применение на практике
Б.	Участие в проектах	2.	Формальное обучение
В.	Чтение профессиональной литературы	3.	Получение новых знаний
Г.	Профессиональные конференции	4.	Наставничество
		5.	Обмен опытом

Ответ:

Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами:

А	Б	В	Г

Вопрос 10. (закрытый, базовый, с выбором одного правильного ответа)

Прочитайте утверждение. Какая из перечисленных ниже целей профессионального саморазвития является внутренней (ориентированной на процесс)?

А) Получить повышение в течение следующего года.

Б) Стать признанным экспертом в своей области, к которому будут обращаться за советом.

В) Освоить новые навыки, которые сделают мою работу более интересной и разнообразной.

Г) Увеличить свой доход на 20 % в ближайшие два года.

Запишите выбранную букву.

Ответ: _____

Тема 2.2. Развитие личностного потенциала в профессиональной деятельности (УК-6.1.).

Тестовые задания открытого типа с развернутым ответом:

Вопрос 1.

Прочитайте текст и запишите развёрнутый обоснованный ответ.

Дайте определение понятиям «потенциал», «менеджерский потенциал» и охарактеризуйте принципы их построения?

Вопрос 2.

Прочитайте текст и запишите развёрнутый обоснованный ответ.

Можно ли противопоставлять понятия «потенциал» и «ресурсы»?

Вопрос 3.

Прочитайте текст и запишите развёрнутый обоснованный ответ.

Какая разница между «потенциалом менеджера» и «резервами управленческой деятельности»?

Вопрос 4.

Прочитайте текст и запишите развёрнутый обоснованный ответ.

Назовите наиболее распространенные методы развития потенциала менеджеров, применяемые на отечественных и зарубежных предприятиях.

Тестовые задания комбинированного типа с инструкцией по выполнению и ключами правильных ответов:

Вопрос 5. (комбинированный, базовый, с выбором одного верного ответа из четырех предложенных и обоснованием выбора)

Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа.

Личностный потенциал в профессиональной деятельности — это совокупность индивидуальных качеств, способностей и ресурсов человека, которые позволяют ему успешно адаптироваться, развиваться и эффективно действовать в рабочей среде, достигая как личных, так и организационных целей. Развитие этого потенциала является залогом успешной карьеры в долгосрочной перспективе.

Какое из перечисленных утверждений наиболее точно раскрывает сущность развития личностного потенциала в профессиональной деятельности?

А) Развитие личностного потенциала заключается в приобретении исключительно технических навыков, необходимых для выполнения конкретной работы.

Б) Развитие личностного потенциала — это процесс раскрытия и совершенствования комплекса личностных качеств, таких как самосознание, креативность, эмоциональный интеллект и стрессоустойчивость, для повышения профессиональной эффективности и благополучия.

В) Развитие личностного потенциала сводится к достижению высокого статуса и материального благополучия.

Г) Развитие личностного потенциала достигается путем полного соответствия ожиданиям руководства без учета собственных интересов и стремлений.

Запишите выбранный ответ и аргументы, обосновывающие выбор ответа.

Ответ: _____ (буква)

Обоснование:

Вопрос 6. (комбинированный, базовый, с выбором одного верного ответа из четырех предложенных и обоснованием выбора)

Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа.

Эмоциональный интеллект (EQ) играет важную роль в развитии личностного потенциала. Он включает в себя способность распознавать, понимать и контролировать свои эмоции, а также эмоции других людей. Высокий уровень эмоционального интеллекта способствует лучшему взаимодействию в команде, разрешению конфликтов и повышению личной эффективности.

Какое из перечисленных утверждений наиболее точно описывает влияние высокого эмоционального интеллекта на профессиональную деятельность?

А) Высокий эмоциональный интеллект позволяет всегда сохранять спокойствие и избегать любых сложных эмоций, даже когда это необходимо для достижения цели.

Б) Высокий эмоциональный интеллект помогает эффективно управлять своими эмоциями, выстраивать гармоничные отношения с коллегами и клиентами, что способствует успешной командной работе и достижению профессиональных целей.

В) Высокий эмоциональный интеллект означает полное отсутствие стресса и негативных переживаний в профессиональной деятельности.

Г) Высокий эмоциональный интеллект позволяет манипулировать эмоциями других людей для достижения личных карьерных целей.

Запишите выбранный ответ и аргументы, обосновывающие выбор ответа.

Ответ: _____ (буква)

Обоснование:

Задания закрытого типа:

Вопрос 7. (закрытый, базовый, на установление соответствия)

Прочитайте текст и установите соответствие.

Личностный потенциал менеджера тесно связан с его эмоциональным интеллектом (ЭИ), который является важнейшим фактором успеха в управлении людьми и сложными проектами. Эмоциональный интеллект включает в себя ряд ключевых компонентов, которые необходимо развивать.

Сопоставьте компонент эмоционального интеллекта (по модели Гоулмана) с наиболее точным его описанием:

	Компонент ЭИ		Описание
А.	Самосознание (Self-Awareness)	1.	Способность эффективно воздействовать на эмоции других людей, мотивировать их и разрешать конфликты.
Б.	Саморегуляция (Self-Regulation)	2.	Понимание эмоций, потребностей и мотивов других людей; способность к эмпатии.
В.	Социальная чуткость (эмпатия)	3.	Понимание собственных эмоций, сильных и слабых сторон, а также их влияния на окружающих.
Г.	Управление взаимоотношениями (Relationship Management)	4.	Умение контролировать или перенаправлять деструктивные импульсы и эмоции.
		5.	Способность выстраивать сеть полезных контактов и эффективно взаимодействовать с различными заинтересованными сторонами.

Ответ:

Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами:

А	Б	В	Г

Вопрос 8. (закрытый, базовый, на установление соответствия)

Прочитайте текст и установите соответствие.

Развитие личностного потенциала требует понимания того, на какие аспекты развития направлены те или иные практики.

Сопоставьте вид практики развития с ее ключевой направленностью на раскрытие потенциала сотрудника:

	Вид практики		Цель / Характеристика
А.	Ротация должностей	1.	Освоение новых навыков через решение нестандартных, усложненных задач.
Б.	Делегирование ответственности	2.	Расширение кругозора и понимание бизнес-процессов всей компании за счет смены рабочей среды.
В.	Проектная деятельность	3.	Формирование стратегического мышления и ответственности за результат без прямого контроля.
Г.	Саморефлексия	4.	Оценка своего эмоционального состояния и анализ личных ошибок для предотвращения выгорания.
		5.	Увеличение объема механической работы для повышения скорости исполнения.

Ответ:

Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами:

А	Б	В	Г

Вопрос 9. (закрытый, базовый, с выбором одного верного ответа)

*Прочитайте текст и выберите правильный ответ***.**

Одним из ключевых факторов развития личностного потенциала в профессиональной среде является понятие «зоны ближайшего развития» (по Л. С. Выготскому). Что именно подразумевает работа в этой зоне для профессионала?

А) Выполнение только тех задач, с которыми сотрудник уже умеет справляться идеально быстро и качественно.

Б) Выполнение задач, которые находятся на пределе текущих возможностей сотрудника, но выполнимы при поддержке или приложении дополнительных усилий.

В) Полный отказ от выполнения текущих обязанностей ради изучения совершенно новой, не связанной с работой области знаний.

Г) Ожидание указаний от руководителя на каждом этапе, чтобы снизить уровень стресса и ответственности.

Ответ: _____

Вопрос 10. (закрытый, базовый, с выбором одного верного ответа)

*Прочитайте текст и выберите правильный ответ***.**

Что из перечисленного является важнейшим психологическим условием для раскрытия личностного потенциала в коллективе?

А) Строгая иерархическая дисциплина и отсутствие права на личное мнение. Б) Создание «безопасной среды», допускающей право на ошибку при проведении экспериментов и внедрении инноваций. В) Высокий уровень конкуренции между сотрудниками, стимулирующий сверхурочную работу. Г) Минимизация общения между отделами для предотвращения утечки конфиденциальной информации.

Ответ: _____

Раздел 3. Адаптивно-развивающая концепция самоменеджмента (УК-6.1.)

Тема 3.1. Адаптивно-развивающая концепция самоменеджмента (УК-6.1.)

Тестовые задания открытого типа с развернутым ответом

Вопрос1.

Прочитайте текст и запишите развёрнутый обоснованный ответ.

Дайте определения понятиям «группа», «эффективная группа». Назовите типы и характеристики группы. Этапы развития групп. Какова роль менеджера при управлении группой?

Вопрос 2.

Прочитайте текст и запишите развёрнутый обоснованный ответ.

В каких группах вам довелось участвовать? На каком этапе развития они находились в то время?

Вопрос 3.

Прочитайте текст и запишите развёрнутый обоснованный ответ.

По каким признакам можно распознать неформального лидера?

Вопрос 4.

Прочитайте текст и запишите развёрнутый обоснованный ответ.

Какова взаимосвязь приоритезации целей и ценностей?

Тестовые задания комбинированного типа с инструкцией по выполнению и ключами правильных ответов:

Вопрос 5. (комбинированный, базовый, с выбором одного верного ответа из четырех предложенных и обоснованием выбора)

Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа.

Адаптивно-развивающая концепция самоменеджмента рассматривает личность как систему, которая постоянно взаимодействует с внешней средой и имеет встроенные механизмы для поддержания равновесия (адаптации) и расширения своих возможностей (развития). Самоменеджмент в рамках этой концепции — это не жесткая самодисциплина, а гибкое управление собой, позволяющее эффективно реагировать на изменения и стремиться к росту.

Какое из перечисленных утверждений наиболее точно отражает ключевую идею адаптивно-развивающей концепции самоменеджмента?

А) Самоменеджмент заключается в неукоснительном следовании заранее составленному плану, независимо от внешних обстоятельств.

Б) Самоменеджмент — это процесс постоянной внешней оценки своих действий и корректировки поведения в соответствии с общественными нормами.

В) Самоменеджмент — это гибкое управление собой, позволяющее адаптироваться к меняющимся условиям внешней среды и активно использовать возможности для личностного и профессионального роста.

Г) Самоменеджмент сводится к полному отказу от любых усилий по самосовершенствованию, поскольку личность изначально предопределена.

Запишите выбранный ответ и аргументы, обосновывающие выбор ответа.

Ответ: _____ (буква)

Обоснование:

Вопрос 6. (комбинированный, базовый, с выбором одного верного ответа из четырех предложенных и обоснованием выбора)

Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа.

Адаптация в контексте самоменеджмента означает способность человека корректировать свое поведение, стратегии и цели в ответ на изменения внешней среды, сохраняя при этом внутреннюю целостность и нацеленность на развитие. Это активный процесс, а не пассивное приспособление.

Какое из перечисленных утверждений наиболее точно описывает сущность адаптации в рамках адаптивно-развивающей концепции самоменеджмента?

А) Адаптация — это полное подчинение внешним требованиям, отказ от собственных убеждений и целей.

Б) Адаптация — это сознательное и целенаправленное изменение своих подходов и поведения для эффективного взаимодействия с меняющимися условиями, что одновременно открывает новые перспективы для развития.

В) Адаптация достигается путем избегания любых изменений и сохранения прежнего уклада жизни.

Г) Адаптация — это пассивное ожидание, пока внешние обстоятельства не изменятся сами собой.

Запишите выбранный ответ и аргументы, обосновывающие выбор ответа.

Ответ: _____ (буква)

Обоснование:

Задания закрытого типа:

Задание 7. (закрытый, базовый, на установление соответствия)

Прочитайте текст и установите соответствие.

Адаптивно-развивающая концепция самоменеджмента предполагает, что менеджер должен постоянно корректировать свои методы работы и стратегии развития в зависимости от меняющейся внешней среды и своего текущего состояния. Ключевым элементом этой концепции является цикл обратной связи и адаптации.

Сопоставьте элемент цикла обратной связи в самоменеджменте с его описанием:

	Элемент цикла		Описание
А.	Мониторинг и Контроль	1.	Определение новых, более эффективных методов достижения цели на основе анализа предыдущих результатов.
Б.	Коррекция (адаптация)	2.	Постоянный сбор информации о ходе выполнения задач и качестве затраченных усилий.
В.	Оценка результатов	3.	Сравнение фактических результатов с запланированными показателями (контрольными значениями).
Г.	Планирование и постановка целей (в цикле)	4.	Определение временных и ресурсных рамок для дальнейших действий на основе предыдущих выводов.
		5.	Используйте полученные знания, чтобы изменить стратегию или тактику, если текущая не работает.

Ответ:

Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами:

А	Б	В	Г

Задание 8. (закрытый, базовый, на установление соответствия)

Прочитайте текст и установите соответствие.

Адаптивно-развивающая концепция самоменеджмента предполагает гибкий подход к планированию и выполнению задач, ориентированный на постоянное развитие.

Сопоставьте принцип/инструмент адаптивного самоменеджмента с его ключевой целью или характеристикой:

	Принцип/Инструмент		Цель / Характеристика
А.	Гибкое планирование	1.	Сосредоточенность на достижении заранее определенных, фиксированных результатов.
Б.	Приоритизация задач по степени влияния	2.	Способность быстро корректировать планы и действия в ответ на изменения внешней среды.
В.	Итеративное выполнение	3.	Оценка важности задачи по ее потенциальному вкладу в достижение конечной цели.
Г.	Обратная связь (от коллег, руководителя)	4.	Разбивайте крупные задачи на небольшие управляемые части для поэтапного выполнения и адаптации.
		5.	Получение информации для анализа эффективности текущих действий и внесения улучшений.

Ответ:

Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами:

А	Б	В	Г

Задание 9 (закрытый, базовый, с выбором одного правильного ответа)

Прочитайте текст и выберите правильный ответ.

Что из перечисленного лучше всего характеризует понятие «адаптивность» в контексте самоменеджмента?

А) Строгое следование первоначальному плану, несмотря на меняющиеся обстоятельства.

Б) Способность быстро пересматривать приоритеты и методы работы для эффективного достижения цели в условиях неопределенности.

В) Пассивная реакция на внешние раздражители без попыток проанализировать ситуацию или взять ее под контроль.

Г) Полное избегание любых задач, которые могут привести к срыву первоначального графика.

Ответ: _____

Задание 10 (закрытый, базовый, с выбором одного верного ответа)

Прочитайте текст и выберите правильный ответ.

Адаптивно-развивающая концепция самоменеджмента уделяет большое внимание рефлексии. Какая из перечисленных целей рефлексии является ключевой для развития в рамках этого подхода?

А) Поиск виноватых в случае неудач или ошибок.

Б) Оценка только своих достижений и положительных результатов.

В) Анализ причин успехов и неудач для выявления закономерностей и корректировки дальнейших действий.

Г) Составление подробного отчета о каждом выполненном действии для внешнего контроля.

Ответ: _____

Тема 3.2. Управление личной эффективностью (УК-6.1.)

Тестовые задания открытого типа с развернутым ответом

Вопрос 1.

Прочитайте текст и запишите развёрнутый обоснованный ответ.

Что такое личная эффективность?

Вопрос 2.

Прочитайте текст и запишите развёрнутый обоснованный ответ.

Что понимается под постановкой целей?

Вопрос 3.

Прочитайте текст и запишите развёрнутый обоснованный ответ.

Сформулируйте свои личные и профессиональные цели.

Вопрос 4.

Прочитайте текст и запишите развёрнутый обоснованный ответ.

Назовите основные этапы формулирования целей.

Тестовые задания комбинированного типа с инструкцией по выполнению и ключами правильных ответов:

Вопрос 5. (комбинированный, базовый, с выбором одного верного ответа из четырех предложенных и обоснованием выбора)

Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа.

Управление личной эффективностью — это целенаправленный процесс, направленный на повышение продуктивности, качества работы и удовлетворенности жизнью за счет осознанного применения различных техник, инструментов и подходов. Это искусство достигать желаемых результатов, максимально используя свои ресурсы и возможности.

Какое из перечисленных утверждений наиболее точно отражает ключевую цель управления личной эффективностью?

А) Максимально загрузить себя работой, не оставляя времени на отдых.

Б) Достичь баланса между работой и личной жизнью, эффективно использовать свое время и ресурсы для достижения поставленных целей и повышения общего уровня удовлетворенности жизнью.

В) Полностью исключить любые ошибки и неудачи в профессиональной деятельности.

Г) Постоянно стремиться к увеличению количества выполненных задач, независимо от их значимости.

Запишите выбранный ответ и аргументы, обосновывающие выбор ответа.

Ответ: _____ (буква)

Обоснование:

Вопрос 6. (комбинированный, базовый, с выбором одного верного ответа из четырех предложенных и обоснованием выбора)

Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа.

Осознание собственных временных и энергетических ресурсов — краеугольный камень личной эффективности. Понимание того, когда и при каких условиях вы наиболее продуктивны, позволяет более рационально планировать свою деятельность и избегать выгорания.

Какое из следующих утверждений наиболее точно описывает важность саморефлексии и самодиагностики для управления личной эффективностью?

А) Самоанализ и самодиагностика излишни, поскольку эффективность определяется исключительно внешними факторами.

Б) Самоанализ и самодиагностика помогают понять свои индивидуальные ритмы продуктивности, сильные и слабые стороны, а также определить оптимальные стратегии для достижения целей.

В) Самоанализ и самодиагностика нужны только для того, чтобы найти виноватых в своих неудачах.

Г) Самоанализ и самодиагностика требуют полного отказа от внешней критики и обратной связи.

Запишите выбранный ответ и аргументы, обосновывающие выбор ответа.

Ответ: _____ (буква)

Обоснование:

Задания закрытого типа:

Вопрос 7. (закрытый, базовый, на установление соответствия)

Прочитайте текст и установите соответствие.

Управление личной эффективностью тесно связано с умением расставлять приоритеты, чтобы сосредоточить усилия на действительно важных задачах, а не на срочных, но второстепенных. Модель управления временем, основанная на законе Парето и законе Паркинсона, помогает достигать максимального результата при оптимальном расходовании ресурсов.

Сопоставьте принцип управления эффективностью с его ключевым следствием для работы менеджера:

	Принцип управления эффективностью		Следствие для менеджера
А.	Принцип Парето (правило 80/20)	1.	Если не выделять время на важные задачи, они будут вытесняться менее важными.
Б.	Закон Паркинсона	2.	Приводит к тому, что необходимо сосредоточить усилия на 20% задач, которые приносят 80% итогового результата.
В.	Принцип «Съешь лягушку» (Eat the Frog)	3.	Способствует раннему достижению «малых побед», что повышает внутреннюю мотивацию.

	Принцип управления эффективностью		Следствие для менеджера
Г.	Принцип «сначала главное» (блокировка времени)	4.	Задача занимает все отведенное на нее время, что требует строгого соблюдения сроков для повышения качества работы.
		5.	Самая сложная и неприятная задача дня должна быть выполнена в первую очередь.

Ответ:

Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами:

А	Б	В	Г

Вопрос 8. (закрытый, базовый, на установление соответствия)

Прочитайте текст и установите соответствие.

Управление личной эффективностью опирается на классические методы расстановки приоритетов и планирования времени.

Сопоставьте инструмент управления временем с его ключевым принципом или назначением:

	Инструмент		Принцип / Назначение
А.	Матрица Эйзенхауэра	1.	Принцип 80/20: 20 % усилий дают 80 % результата.
Б.	Принцип Парето	2.	Распределение задач по критериям важности и срочности.
В.	Метод «Съешь лягушку»	3.	Разбейте большую задачу на мелкие этапы, чтобы снизить сопротивление.
Г.	Тайм-боксинг (Time-boxing)	4.	Выполнение самого неприятного или сложного дела в начале рабочего дня.
		5.	Резервирование фиксированного интервала времени в календаре для выполнения конкретной задачи.

Ответ:

Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами:

А	Б	В	Г

Задание 9 (закрытый, базовый, с выбором одного верного ответа)

Прочитайте текст и выберите правильный ответ.

Что означает понятие «пожиратели времени» (тайм-киллеры) в контексте управления личной эффективностью?

А) Инструменты для автоматизации рутинных процессов (CRM, планировщики).

Б) Внешние или внутренние факторы, отвлекающие от приоритетных задач и снижающие продуктивность рабочего дня.

В) Стратегические цели, требующие долгосрочного планирования.

Г) Обязательные совещания, на которых принимаются ключевые управленческие решения.

Ответ: _____

Задание 10 (закрытый, базовый, с выбором одного правильного ответа)

Прочитайте текст и выберите правильный ответ.

Какой из перечисленных навыков является основополагающим для успешного делегирования как инструмента повышения личной эффективности руководителя?

А) Выполнение всей работы за подчиненных для обеспечения качества.

Б) Умение передать задачу вместе с необходимыми полномочиями и ответственностью за результат.

В) Постоянный микроконтроль всех процессов для исключения ошибок.

Г) Полный отказ от проверки результатов работы подчиненных до сдачи проекта.

Ответ: _____

Тема 3.3. Технологии достижения результатов (УК-6.1.)

Тестовые задания открытого типа с развернутым ответом

Вопрос 1.

Прочитайте текст и запишите развёрнутый обоснованный ответ.

Что определяет эффективность работы менеджера?

Вопрос 2.

Прочитайте текст и запишите развёрнутый обоснованный ответ.

Что представляет собой модель качеств менеджера «Умение управлять самим собой?

Вопрос 3.

Прочитайте текст и запишите развёрнутый обоснованный ответ.

Каковы главные личные, профессиональные, организационные и деловые качества руководителя?

Вопрос 4.

Прочитайте текст и запишите развёрнутый обоснованный ответ.

Дайте обзор техник самоменеджмента, соответствующих его основным функциям

Тестовые задания комбинированного типа с инструкцией по выполнению и ключами правильных ответов:

Вопрос 5. (комбинированный, базовый, с выбором одного верного ответа из четырех предложенных и обоснованием выбора)

Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа.

Технологии достижения результатов — это набор систематизированных методов, инструментов и подходов, которые помогают человеку или организации ставить четкие цели, планировать действия, эффективно использовать ресурсы и преодолевать препятствия на пути к успешному завершению задач и проектов. Они направлены на повышение предсказуемости и результативности деятельности.

Какое из перечисленных утверждений наиболее точно описывает основную цель применения технологий достижения результатов?

А) Увеличить количество выполняемых задач, не обращая внимания на их качество или значимость.

Б) Повысить вероятность успешного достижения поставленных целей за счет структурирования процесса, эффективного управления ресурсами и минимизации рисков.

В) Полностью исключить необходимость творческого подхода и импровизации в работе.

Г) Создать систему, в которой все решения принимаются исключительно на основе жестких алгоритмов, исключающих человеческий фактор.

Запишите выбранный ответ и аргументы, обосновывающие выбор ответа.

Ответ: _____ (буква)

Обоснование:

Вопрос 6. (комбинированный, базовый, с выбором одного верного ответа из четырех предложенных и обоснованием выбора)

Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа.

Постановка целей — первый и один из важнейших этапов достижения результатов. Использование SMART-критериев (Specific — конкретный, Measurable — измеримый, Achievable — достижимый, Relevant — актуальный, Time-bound — ограниченный во времени) помогает сделать цели конкретными, измеримыми и реалистичными, что значительно повышает вероятность их достижения.

Какое из следующих утверждений наиболее точно описывает роль SMART-критериев в технологиях достижения результатов?

А) SMART-критерии нужны для того, чтобы сделать цели максимально сложными и недостижимыми.

Б) SMART-критерии помогают превратить расплывчатые намерения в четкие, измеримые и достижимые цели, что является основой для эффективного планирования и контроля.

В) SMART-критерии применимы исключительно в сфере личностного развития и не подходят для профессиональных проектов.

Г) SMART-критерии подразумевают, что достижение цели должно быть абсолютно гарантировано и без каких-либо рисков.

Запишите выбранный ответ и аргументы, обосновывающие выбор ответа.

Ответ: _____ (буква)

Обоснование:

Задания закрытого типа:

Вопрос 7. (закрытый, базовый, на установление соответствия)

Прочитайте текст и установите соответствие.

Технологии достижения результатов часто основаны на структурировании задач и процессов таким образом, чтобы обеспечить максимальную концентрацию и свести к минимуму отвлекающие факторы. Одним из наиболее популярных и универсальных методов является система управления задачами, основанная на оценке их влияния на достижение общих целей.

Сопоставьте метод достижения результата с его основным принципом:

	Метод управления задачей		Принцип
А.	Метод GTD (Getting Things Done)	1.	Сосредоточьтесь на одной, самой важной задаче и не отвлекайтесь в течение длительного времени.
Б.	Метод помидора (Pomodoro Technique)	2.	Принцип, согласно которому все задачи и обязательства должны быть зафиксированы вне сознания (в «доверенной системе») для освобождения ума.
В.	Блокировка времени (Time Blocking)	3.	Используйте короткие, целенаправленные интервалы работы (обычно по 25 минут), чередующиеся с короткими перерывами.
Г.	Метод «Съешь лягушку»	4.	Предварительное выделение в расписании фиксированных временных интервалов для конкретных видов работ.
		5.	В первую очередь выполняйте самую сложную, неприятную или важную задачу, пока у вас много сил.

Ответ:

Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами:

А	Б	В	Г

Вопрос 8. (закрытый, базовый, на установление соответствия)

Прочитайте текст и установите соответствие.

Достижение высоких результатов в профессиональной деятельности часто основывается на применении различных методологий и подходов к управлению проектами и задачами.

Сопоставьте технологию достижения результата с ее основным принципом или назначением:

	Технология		Принцип / Назначение
А.	Scrum	1.	Визуализация рабочего процесса и управление потоком задач.
Б.	Kanban	2.	Управление проектами, основанное на коротких итерациях (спринтах) и частых изменениях.
В.	GTD (Getting Things Done, «Как доводить дела до конца»)	3.	Система организации личных и рабочих задач, которая избавляет от необходимости все запоминать.
Г.	OKR (цели и ключевые результаты)	4.	Система постановки целей, ориентированная на амбициозные задачи (Objectives) и измеримые результаты (Key Results).

	Технология		Принцип / Назначение
		5.	Методология управления проектами, требующая строгого соблюдения первоначального плана без возможности внесения изменений.

Ответ:

Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами:

А	Б	В	Г

Задание 9 (закрытый, базовый, с выбором одного верного ответа)

Прочитайте текст и выберите правильный ответ.

Какой из перечисленных подходов наиболее соответствует принципам Agile-методологий для достижения результатов?

А) Составление подробного плана всего проекта и его строгое выполнение без отклонений.

Б) Регулярное взаимодействие с заказчиком/стейкхолдерами и быстрая адаптация к изменениям.

В) Сосредоточенность только на долгосрочных целях, игнорирование краткосрочных задач.

Г) Минимизация коммуникаций между членами команды для увеличения времени на индивидуальную работу.

Ответ: _____

Задание 10 (закрытый, базовый, с выбором одного верного ответа)

Прочитайте текст и выберите правильный ответ.

Какая из перечисленных технологий управления задачами, ориентированная на достижение результата, предполагает выполнение самого сложного и неприятного дела в начале рабочего дня?

А) Метод «Помидора»

Б) Матрица Эйзенхауэра

В) Метод «Лягушки»

Г) Принцип Парето

Ответ: _____

6.3. Критерии и шкала оценивания на основе БРС Донецкого филиала РАНХиГС.

Максимальное количество баллов за любой тип работ в рамках промежуточной аттестации студентов составляет 100 (сто) баллов.

Общий критерий оценивания промежуточной аттестации

Критерии оценивания	Результат в баллах
Дан полный, в логической последовательности развернутый ответ на поставленный вопрос, где он продемонстрировал знания предмета в полном объеме учебной программы, достаточно глубоко осмысливает дисциплину, самостоятельно, и исчерпывающе отвечает на дополнительные вопросы, приводит собственные примеры по проблематике поставленного вопроса,	90-100

решил предложенные практические задания без ошибок	
Дан развернутый ответ на поставленный вопрос, где студент демонстрирует знания, приобретенные на лекционных и семинарских занятиях, а также полученные посредством изучения обязательных учебных материалов по курсу, дает аргументированные ответы, приводит примеры, в ответе присутствует свободное владение монологической речью, логичность и последовательность ответа. Однако допускается неточность в ответе. Решил предложенные практические задания с небольшими неточностями.	75-89
Дан ответ, свидетельствующий в основном о знании процессов изучаемой дисциплины, отличающийся недостаточной глубиной и полнотой раскрытия темы, знанием основных вопросов теории, слабо сформированными навыками анализа явлений, процессов, недостаточным умением давать аргументированные ответы и приводить примеры, недостаточно свободным владением монологической речью, логичностью и последовательностью ответа. Допускается несколько ошибок в содержании ответа и решении практических заданий.	60-74
Дан ответ, который содержит ряд серьезных неточностей, обнаруживающий незнание процессов изучаемой предметной области, отличающийся неглубоким раскрытием темы, незнанием основных вопросов теории, несформированными навыками анализа явлений, процессов, неумением давать аргументированные ответы, слабым владением монологической речью, отсутствием логичности и последовательности. Выводы поверхностны. Решение практических заданий не выполнено, т.е. студент не способен ответить на вопросы даже при дополнительных наводящих вопросах преподавателя.	1-59

6.4. Описание дополнительных материалов и оборудования, необходимых для выполнения проверочных заданий.

Дополнительных материалов и оборудования, необходимых для выполнения проверочных заданий не требуется.

7. Методические материалы по освоению дисциплины (модуля)

Освоение дисциплины должно завершиться овладением необходимыми компетенциями. Этот результат может быть достигнут только после весьма значительных усилий. При этом важными окажутся не только старание и способности, но и хорошо продуманная организация труда обучающегося. В первую очередь это правильная организация времени.

При изучении дисциплины наименьшие затраты времени обеспечит следующая последовательность действий. Прежде всего, необходимо своевременно, то есть после промежуточной аттестации за предшествующий семестр, выяснить, какой объем информации следует усвоить, какие умения приобрести для успешного освоения дисциплины, какие задания выполнить для того, чтобы получить достойную оценку. Сведения об этом, т. е. списки

литературы, темы семинарских занятий и вопросы к ним, а также другие необходимые материалы имеются в разработанном учебно-методическом комплексе.

Регулярное посещение лекций и практических занятий не только способствует успешному овладению необходимыми компетенциями, но и помогает наилучшим образом организовать время, т.к. все виды занятий распределены в семестре планомерно, с учетом необходимых временных затрат.

Подготовка к лекциям.

Главное в период подготовки к лекционным занятиям – научиться методам самостоятельного умственного труда, сознательно развивать свои творческие способности и овладевать навыками творческой работы. Для этого необходимо строго соблюдать дисциплину учебы и поведения. Четкое планирование своего рабочего времени и отдыха является необходимым условием для успешной самостоятельной работы. В основу его нужно положить рабочие программы изучаемых в семестре дисциплин. Каждому обучающемуся следует составлять еженедельный и семестровый планы работы, а также план на каждый рабочий день. С вечера всегда надо распределять работу на завтрашний день. В конце каждого дня целесообразно подводить итог работы: тщательно проверить, все ли выполнено по намеченному плану, не было ли каких-либо отступлений, а если были, по какой причине это произошло. Нужно осуществлять самоконтроль, который является необходимым условием успешной учебы. Если что-то осталось невыполненным, необходимо изыскать время для завершения этой части работы, не уменьшая объема недельного плана.

Самостоятельная работа на лекции.

Слушание и запись лекций – сложный вид вузовской аудиторной работы. Внимательное слушание и конспектирование лекций предполагает интенсивную умственную деятельность обучающегося. Краткие записи лекций, их конспектирование помогает усвоить учебный материал. Конспект является полезным тогда, когда записано самое существенное, основное и сделано это самим обучающимся. Не надо стремиться записать дословно всю лекцию. Такое «конспектирование» приносит больше вреда, чем пользы. Запись лекций рекомендуется вести по возможности собственными формулировками. Желательно запись осуществлять на одной странице, а следующую оставлять для проработки учебного материала самостоятельно в домашних условиях. Конспект лекции лучше подразделять на пункты, параграфы, соблюдая красную строку. Этому в большой степени будут способствовать пункты плана лекции, предложенные преподавателям. Принципиальные места, определения, формулы и другое следует сопровождать замечаниями «важно», «особо важно», «хорошо запомнить» и т.п. Можно делать это и с помощью разноцветных маркеров или ручек. Лучше если они будут собственными, чтобы не приходилось просить их у однокурсников и тем самым не отвлекать их во время лекции. Целесообразно разработать собственную «маркографию» (значки, символы), сокращения слов. Не лишним будет и изучение основ стенографии. Работая над конспектом лекций, всегда необходимо использовать не только учебник, но и ту литературу, которую дополнительно рекомендовал лектор. Именно такая серьезная,

кропотливая работа с лекционным материалом позволит глубоко овладеть знаниями.

Подготовка к практическим занятиям.

Подготовку к каждому практическому занятию каждый обучающийся должен начать с ознакомления с планом практического занятия, который отражает содержание предложенной темы. Тщательное продумывание и изучение вопросов плана основывается на проработке текущего материала лекции, а затем изучения обязательной и дополнительной литературы, рекомендованную к данной теме. На основе индивидуальных предпочтений обучающемуся необходимо самостоятельно выбрать тему доклада по проблеме практического занятия и по возможности подготовить по нему презентацию. Если программой дисциплины предусмотрено выполнение практического задания, то его необходимо выполнить с учетом предложенной инструкции (устно или 10 письменно). Все новые понятия по изучаемой теме необходимо выучить наизусть и внести в глоссарий, который целесообразно вести с самого начала изучения курса. Результат такой работы должен проявиться в способности обучающегося свободно ответить на теоретические вопросы практического занятия, его выступлении и участии в коллективном обсуждении вопросов изучаемой темы, правильном выполнении практических заданий и контрольных работ.

Структура практического занятия:

В зависимости от содержания и количества отведенного времени на изучение каждой темы может практическое занятие состоять из четырех-пяти частей:

1. Обсуждение теоретических вопросов, определенных программой дисциплины.
2. Доклад и/ или выступление с презентациями по проблеме практического занятия.
3. Обсуждение выступлений по теме – дискуссия.
4. Выполнение практического задания с последующим разбором полученных результатов или обсуждение практического задания, выполненного дома, если это предусмотрено программой.
5. Подведение итогов занятия.

Первая часть – обсуждение теоретических вопросов - проводится в виде фронтальной беседы со всей группой и включает выборочную проверку преподавателем теоретических знаний обучающихся. Примерная продолжительность — до 15 минут. Вторая часть — выступление обучающихся с докладами, которые должны сопровождаться презентациями с целью усиления наглядности восприятия, по одному из вопросов практического занятия. Обязательный элемент доклада – представление и анализ статистических данных, обоснование социальных последствий любого экономического факта, явления или процесса. Примерная продолжительность — 20-25 минут. После докладов следует их обсуждение – дискуссия. В ходе этого этапа практического занятия могут быть заданы уточняющие вопросы к докладчикам. Примерная продолжительность – до 15-20 минут. Если программой предусмотрено выполнение практического задания в рамках конкретной темы, то

преподавателями определяется его содержание и дается время на его выполнение, а затем идет обсуждение результатов. Если практическое задание должно было быть выполнено дома, то на практическом занятии преподаватель проверяет его выполнение (устно или письменно). Примерная продолжительность – 15-20 минут. Подведением итогов заканчивается практическое занятие. Обучающимся должны быть объявлены оценки за работу и даны их четкие обоснования. Примерная продолжительность — 5 минут.

Важнейшей формой поиска необходимого и дополнительного материала по дисциплине «Самоменеджмент» с целью доработки знаний, полученных во время лекций, является самостоятельная работа обучающихся. Именно овладение и усвоение обучающимся рекомендованной литературы создает широкие возможности детального усвоения данной дисциплины.

Учитывая тот факт, что изучение дисциплины предусматривает кропотливую работу и содержательное обсуждение вопросов на пратических занятиях, именно во время самостоятельной работы обучающийся углубляет понимание проблем, активизирует самостоятельный поиск, систематизирует накопленный опыт аналитико-синтетической работы, закладывает основания качественной подготовки докладов, сообщений, рефератов, как по собственным интересам, так и по заданию преподавателя.

Указания по самостоятельному изучению дисциплины приведены в Методических рекомендациях по организации самостоятельной работы обучающихся.

Относительно проблематики учебной дисциплины обучающимся рекомендуются следующие виды самостоятельной работы:

- самостоятельное изучение и углубленное обработки разделов, тем дисциплины, отдельных вопросов тем;
- изучение сложных тем учебной дисциплины по конспектам, учебниками и специальной литературе;
- выполнение индивидуальных заданий;
- подготовка к выполнению ситуационных заданий и тестирования по разделам дисциплины;
- подготовка по вопросам семинаров, написание рефератов, докладов, тематических сообщений.

Основой изучения любой дисциплины является освоение ее понятийного аппарата. Простое заучивание терминов часто расценивается как бесполезная трата времени, а также снижает мотивацию изучения дисциплины. Поэтому для освоения терминологии рекомендуется использовать такие формы работы как составление и решение кроссвордов и логических задач.

Важнейшей частью работы обучающегося является изучение существующей практики. Учебник, при всей его важности для процесса изучения дисциплины, как правило, содержит лишь минимум необходимых теоретических сведений. При этом высшее профессиональное образование предполагает более глубокое знание предмета. Кроме того, оно предполагает не только усвоение информации, но и формирование навыков исследовательской работы.

В процессе освоения дисциплины при подготовке к занятиям рекомендуется не только использовать предложенную в программном блоке литературу, но и материалы периодических изданий, информацию Internet-ресурсов, баз данных, электронных библиотек.

Работу по конспектированию следует выполнять, предварительно изучив планы пратических занятий. В этом случае ничего не будет упущено и обучающемуся не придется конспектировать источник повторно, тратя на это драгоценное время. Правильная организация работы, чему должны способствовать данные выше рекомендации, позволит обучающемуся своевременно выполнить все задания, получить достойную оценку и избежать, таким образом, необходимости тратить время на переподготовку и пересдачу дисциплины.

При освоении дисциплины необходимо пользоваться материалами конспекта лекций, основной, дополнительной и справочной литературой.

Любую тему необходимо изучать в следующей последовательности:

1. Изучить материал лекционного конспекта и соответствующих разделов учебников.

2. Отобрать материал по дополнительным литературным источникам и справочной литературе и изучить его.

3. Составить краткий конспект ответов на поставленные вопросы:

- написать план ответа или краткий конспект, выделить в нем главное и четко структурировать текст;

- проработать устный или письменный ответ.

В ходе подготовки к занятиям рекомендуется составлять планы – конспекты ответов, формулировать сложные вопросы для коллективного обсуждения, составлять блок-схемы и рисунки, являющиеся опорными конспектами при ответе на вопрос.

Для подготовки к семинарским занятиям по каждой теме обучающемуся нужно усвоить лекционный материал; ознакомиться с планом семинара и рекомендованной литературой к нему; при необходимости получить консультации преподавателя по вопросам, касающимся докладов и рефератов; использовать учебно-научный потенциал библиотек Донецкого филиала РАНХиГС и других научных учреждений.

Указания по подготовке к семинарам приведены в Методических рекомендациях для проведения семинарских занятий.

В течение изучения дисциплины обучающийся должен выполнить индивидуальные задания по каждому разделу и подготовить реферат.

Выполнение индивидуального задания к разделу 1 предусматривает планирование обучающимся личной работы с использованием набора методов управления временем на основе самонаблюдения, самоанализа и самодиагностики с помощью специальных методик.

Выполнение индивидуального задания к разделу 2 предусмотрено в виде аргументационного эссе, в котором, опираясь на логически выстроенные факты, обучающийся должен убедительно изложить собственную позицию по предложенной теме. Это должно произойти за счет рационального воздействия, которое опирается на факты, мнения ученых, первичные источники информации, статистические данные и др., эмоционального и нравственного воздействия и т.п.

При подготовке реферата следует пользоваться консультациями и методическими рекомендациями преподавателя относительно структуры и оформления реферата.

Указания к выполнению индивидуальных заданий и рефератов приведены в Методических рекомендациях к выполнению индивидуальных заданий и рефератов.

8.Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет

8.1. Основная литература

1. Коваленко Б.Б. Основы менеджмента: Учебник СПб.: Издательство университета при МПА, ЕврАзЭС. - 2022. - 504 с.

2. Ловкова Е. С. Основы менеджмента: Учебное пособие Владимир : Изд-во ВлГУ, - 2023. - 173 с.

3. Дюжиков С. А., Ковтуненко И.В., Кравец А.Е. Коммуникативная конфликтология: учебное пособие Издательство Южного федерального университета, 2023. – 85 с.

8.2. Дополнительная литература

1. Афендикова Е. Ю. Корпоративный риск-менеджмент: учебно-методическое пособие для обучающихся 2 курса образовательной программы магистратуры направления подготовки 38.04.08 «Финансы и кредит» (магистерская программа «Финансы и кредит») очной / заочной форм обучения ГОУ ВПО "ДОНАУИГС". - 2021 - 159 с.

2. Дорофиенко В. В. Теоретико-методологические основы развития менеджмента : коллективная монография ГОУ ВПО "ДОНАУИГС". - 2020 - 287 с.

3. Новопашина Л. А., Хасан, Б. И., Юстус, Т. И. Конфликт менеджмент. Практикум: учебное пособие для вузов. - Москва: Издательство Юрайт. – 2021. - 202 с.

8.3. Нормативные правовые документы и иная правовая информация

Не используются

8.4. Интернет-ресурсы

1. Донецкая республиканская универсальная научная библиотека им. Н.К. Крупской - http://www.lib-dpr.ru/
2. Научная электронная библиотека - http://elibrary.ru
3. Журнал "Менеджмент в России и за рубежом" - https://www.mevriz.ru
4. Журнал "Российский журнал менеджмента" - https://rjm.spbu.ru
5. Научная электронная библиотека «КИБЕРЛЕНИНКА» - https://cyberleninka.ru/

6. ЭБС «ЛАНЬ» - https://e.lanbook.com
7. ЭБС «ЗНАНИУМ» - https://znanium.ru
8. ЭБС «SOCHUM» - https://sochum.ru
9. Журнал «Менеджмент в России и за рубежом» - http://mevriz.ru/annotations/
10. Справочная правовая система, которая содержит информационные базы данных с федеральным и региональным законодательством субъектов РФ, судебной практикой, фирменные аналитические материалы, комментарии законодательства, международные правовые акты. - https://www.consultant.ru/
11. Электронная библиотека деловой литературы и документов, а также бизнес-форум по различным аспектам теории и практики организации, планирования и управления деятельностью предприятий. - http://www.aup.ru/

9. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

Требования к аудитории:
- лекционные;
- практические;
- помещения для самостоятельной работы.

Требования к оборудованию:
- доска, мультимедийная доска;
- проектор;
- ПК (стационарный) или ноутбук: операционная система: не ниже Windows 7 (или аналогичная по функциям).

Требования к программному обеспечению:
- пакет Microsoft Office