

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
СТАВРОПОЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ**

**УТВЕРЖДАЮ**

Директор/Декан  
института экономики, финансов  
и управления в АПК  
Гунько Юлия Александровна

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ (ОЦЕНОЧНЫХ МАТЕРИАЛОВ)**

**Б1.О.18.01 Самоменеджмент**

38.03.02 Менеджмент

Управление бизнесом

бакалавр

очная

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

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций ОП ВО и овладение следующими результатами обучения по дисциплине:

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения	Перечень планируемых результатов обучения
<p>УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни</p>	<p>УК-6.1 Использует инструменты и методы управления временем при выполнении конкретных задач, проектов, при достижении поставленных целей</p>	<p><b>знает</b> Инструменты и методы управления базовыми ресурсами</p> <p><b>умеет</b> Осуществлять выбор приоритетов</p> <p><b>владеет навыками</b> навыками</p>
<p>УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни</p>	<p>УК-6.2 Реализует намеченные цели с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда на основе принципов образования в течение всей жизни</p>	<p><b>знает</b> Основные</p> <p><b>умеет</b> Оценивать свои планы и</p> <p><b>владеет навыками</b> навыками планирования целей (методика SMART-цели, «дерево целей»)</p>

## 2. Перечень оценочных средств по дисциплине

№	Наименование раздела/темы	Семестр	Код индикаторов достижения компетенций	Оценочное средство проверки результатов достижения индикаторов компетенций
1.	1 раздел. Самоменеджмент			
1.1.	Сущность и функции самоменеджмент	4		
1.2.	Значение самоменеджмента профессиональной деятельности	4		
1.3.	Контрольная работа № 1	4		Контрольная работа
1.4.	Управление ресурсом времени	4		
1.5.	Методы управления своим временем	4		
1.6.	Контрольная работа № 2	4		Контрольная работа
1.7.	Принципы и приемы организации времени	4		
1.8.	Управление ресурсом активности и работоспособности	4		
1.9.	Стресс-менеджмент и управление деловой карьерой	4		
1.10.	Контрольная работа № 3	4		Контрольная работа
	Промежуточная аттестация			За

## 3. Оценочные средства (оценочные материалы)

Примерный перечень оценочных средств для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

№п/п	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде (Оценочные материалы)
<b>Текущий контроль</b>			
<i>Для оценки знаний</i>			
<i>Для оценки умений</i>			
1	Контрольная работа	Средство проверки умений применять полученные знания для решения задаче определенного типа по теме или разделу	Комплект контрольных заданий по вариантам
<i>Для оценки навыков</i>			
<b>Промежуточная аттестация</b>			

2	Зачет	Средство контроля усвоения учебного материала практических и семинарских занятий, успешного прохождения практик и выполнения в процессе этих практик всех учебных поручений в соответствии с утвержденной программой с выставлением оценки в виде «зачтено», «незачтено».	Перечень вопросов к зачету
---	-------	---	----------------------------

**4. Примерный фонд оценочных средств для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) "Самоменеджмент"**  
*Примерные оценочные материалы для текущего контроля успеваемости*

1. Понятие «самоменеджмент», его составные части
2. Содержание основных функций самоменеджмента
3. Значение самоменеджмента в профессиональной деятельности
4. Самосовершенствование через самоменеджмент
5. Сущность времени. Понятие ресурса времени и его определение
6. Инвентаризация и анализ временных затрат
7. История развития методов управления личным временем
8. Система управления временем Бенджамина Франклина
9. Матрица приоритетов Д. Эйзенхауэра
10. Принцип 80/20 Вильфредо Парето
11. Метод приоритетов
12. Этапы формирования организации временного ресурса
13. Ритмы умственной активности
14. Метод декомпозиции
15. Понятие ресурса активности и работоспособности
16. Управление работоспособностью: жизненные и временные циклы.
17. Управление деловой карьерой
18. Стресс-менеджмент. Общая модель качеств современного менеджера.
19. Моделирование системы персонального менеджмента.
20. Знания и умения менеджера в сфере персонального менеджмента.
21. Определение жизненных целей. Планирование карьеры.
22. Поиск и получение работы.
23. Технология успеха на новой работе.
24. Время руководителя и принципы его эффективного использования.
25. Планирование личной работы руководителя.
26. Делегирование полномочий.
27. Организация и планировка рабочих мест.
28. Техническое оснащение рабочих мест и совершенствование условий труда.
29. Значение и роль информации в работе менеджера.
30. Организация работы с документами.
31. Работа над текстом.
32. Тренировка памяти.
33. Записная книжка руководителя.
34. Умение слушать собеседника.
35. Разговор по телефону.
36. Служебная командировка.
37. Искусство убеждения.
38. Публичное выступление.
39. Деловое общение.
40. Подготовка и проведение деловых совещаний.
41. Секретарь руководителя.
42. Самоорганизация здоровья руководителя.
43. Резервы работоспособности руководителя.
44. Гигиена умственного труда и психологическая подготовка к управленческой деятельности.
45. Внешняя привлекательность.
46. Соблюдение правил делового этикета.
47. Организация презентаций.
48. Система РК.
49. Контроль процессов и результатов, самоконтроль.
50. Методы оценки организации управленческого труда.

***Примерные оценочные материалы  
для проведения промежуточной аттестации (зачет, экзамен)  
по итогам освоения дисциплины (модуля)***



Теоретический вопрос (оценка знаний):  
Самосовершенствование через самоменеджмент (5 баллов).

Кейс-задача (оценка умений):

Ознакомьтесь с ситуацией и выберите принципы (7 баллов)

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. Что необходимо предпринять в этом случае?

Ситуация 2

Существует множество систем здорового питания: вегетарианство, раздельная диета (белки употребляются с углеводами), сыроедение, питание по Полю Брэггу (употребление только натуральных, нерафинированных продуктов), П. Иванову (голодание 1 сутки в неделю) и т.д. Какой оптимальный способ питания для себя Вы выберете? Как Вы будете твердо придерживаться определенной системы? Обоснуйте свое решение.

Ситуация 3

Не секрет, что здоровый сон зависит от множества факторов: комфорта, правильности расположения кровати относительно геомагнитных линий, спокойного, расслабленного состояния, времени. Здоровый сон нужно правильно организовать. Как Вы обычно относитесь к данному вопросу и что Вам нужно изменить?

Теоретический вопрос (оценка знаний):

Сушность времени. Понятие ресурса времени и его определение (5 баллов).

Кейс-задача (оценка умений):

Ознакомьтесь с ситуацией и ответьте на вопросы (7 баллов)

Начальник планово-экономического отдела агропромышленного предприятия Кузьмин Н. В. уходит на пенсию. Руководитель предприятия Григорьев А.А. и его заместитель Москвин И.И., курирующий отдел, были не совсем довольны работой Кузьмина Н.В. По их мнению, тот был чрезвычайно мягким начальником.

После акционирования предприятия роль отдела существенно возросла. В связи с этим возникла необходимость разработки обоснованной программы его дальнейшей деятельности, по сути дела, при ему другого статуса. Вы назначаетесь начальником этого отдела.

Характеристика отдела. Отдел занимает комнату площадью 120 м<sup>2</sup>, имеет четыре телефонных аппарата, из них два - городской сети и два внутренних. У бывшего начальника отдела своего кабинета не было, он находился вместе с подчиненными. В отделе в основном работают женщины: 23 из 25 человек. Состав отдела по возрасту и образованию следующий: десять человек в возрасте 32-42 лет имеют высшее или средне-специальное образование; пять человек со средним специальным образованием - пенсионного или предпенсионного возраста; пять молодых специалистов, недавно окончивших экономический институт, из них один мужчина; четыре технических исполнителя со средним образованием в возрасте от 18 до 24 лет (двое из них учатся на первом курсе института); один - полковник запаса, работает в отделе недавно и не имеет образования по профилю работы отдела.

Заместителем начальника отдела работает опытный сотрудник Ильина А.Н., имеющая высшее образование и пользующаяся достаточным авторитетом в коллективе. В работе она придерживается традиционных подходов, поэтому начальником отдела ее решили не назначать.

Работники отдела не отличаются высокой трудовой дисциплиной; иногда много разговаривают и не всегда на служебные темы, часто ходят по территории организации, хотя это и не всегда связано с производственной необходимостью. Нередко городские телефонные аппараты подолгу оказываются занятыми из-за посторонних разговоров и в отдел бывает трудно дозвониться.

Пока решался вопрос (в течение двух месяцев) о назначении нового начальника отдела, им руководила Ильина А.Н. Незадолго до описываемых событий в отдел пришел молодой специалист Иванцов П.П., который с самого начала пытался выяснить, чем он должен заниматься и как его деятельность регламентируется должностными инструкциями. Однако в отделе должностные инструкции были составлены давно и их конкретного содержания никто не знал (и даже неизвестно было, где они находятся). В повседневной деятельности сотрудники занимались своими делами, как они привыкли понимать.

В целом работа отдела двигалась без каких-либо серьезных упущений, но и больших успехов



не было.

Исходя из характеристики производственной ситуации, необходимо выполнить задания.

Вопросы:

Постарайтесь дать краткое описание программы ваших действий в каждом конкретном случае.

При обосновании любого из восьми случаев необходимо ответить на вопросы:

1. Какие мысли возникли в первый момент?
2. Как бы вы хотели поступить?
3. Как поступаете в действительности?

Теоретический вопрос (оценка знаний):

Принципы и приемы организации времени. (5 баллов).

Кейс-задача (оценка умений):

Ознакомьтесь с ситуацией и ответьте на вопросы (7 баллов)

Д. Козловски называют одним из самых агрессивных американских менеджеров. Он мечтает догнать, а то и перегнать легендарную фирму «General Electric». К этой цели он идет через непре-рывную серию слияний и поглощений. Д. Козловски сделал карьеру, постоянно опровергая прогно-зы скептиков, не раз предрекавших ему крах. Возглавив в середине 1992 года компанию «Тусо», Д.Козловски истратил на 120 крупномасштабных приобретений около 53 млрд. долларов. При этом в большинстве случаев процесс интеграции новых компаний в сложную структуру «Тусо» прошёл безосложнений. Если в момент появления Д. Козловски в компании «Тусо» ежегодный объём продажсоставлял 3 млрд. долларов, то в настоящее время он на порядок выше – 33 млрд долларов.

Неудивительно, что компания «Тусо» возглавила список 50 наиболее преуспевающих компаний. Дальнейшие планы Д. Козловски не менее грандиозны. В ближайшие годы он рассчитываетпотратить ещё около 50 млрд. долларов на разные покупки и достичь объёма продаж 100 млрд дол-ларов в год. Удивительно, но при таких высоких темпах роста компания

«Тусо» не слишком известна в среде инвесторов. Во всяком случае она популярна у нихменьше, чем известные во всём мире «Hewlett - Packard» или «Merrill Lynch», хотя рыночная капита-лизация всех этих компаний гораздо ниже, чем «Тусо». У Д. Козловски проверенный метод выявле-ния компаний, подходящих для приобретения. В его реализации он опирается на команду из специ-алистов, которая отличается высокой мобильностью. Когда инвестиционные банки предрекают, чтона сделку уйдёт 6 месяцев, менеджеры компании укладываются всего в 2 недели. В компании «Ту-со» ежегодно рассматривают около 1 000 потенциальных компаний, причём большая часть инфор-мации поступает от менеджмента этих компаний.

Специалисты из компании «Тусо» проверяют бухгалтерские книги и прочую отчётность, за-ранее определяя, какие активы, в том числе и людей, стоит сохранить в случае сделки, а от какихнужно избавляться. В последнюю категорию обычно попадают топ-менеджеры

перекупленных компаний. Ещё одно правило – заключаются только такие сделки, которыеавтоматически увеличивают доходы «Тусо».

В то время как около половины всех слияний, происходивших в США, проваливается, ком-пания «Тусо» демонстрирует завидную стабильность. Неудачи у компании случались столь редко, что Д. Козловски обычно начинает реформировать купленные компании задолго до официальногозаклочения сделки. Так было, например, с компанией «АРМ» - ведущим мировым производителемэлектронных компонентов. Всего через два дня он начал ре-организацию компании: уволил 60 из 66 вице-президентов и объявил, что компания «АРМ» за 18 месяцев сократит операционные издержкина 1 млрд. долларов. В настоящее время «АРМ» снова приносит высокие прибыли и способна по-глощать более слабые компании. В аналогичной ситуации, когда компания «Тусо» купила у фирмы«ИТТ» компанию «Grinnell», обладающую слишком забюрократизированной системой управления,Д. Козловски действовал быстро: всего за одну неделю он сократил управленческий аппарат с 200 до30 человек. Нелюбовь к бюрократическим структурам у Д. Козловски сохранилась. В компании«Тусо», где работают 205 тысяч сотрудников, штат управленцев состоит всего из 140 человек.

Руководство корпорацией Д. Козловски осуществляет из скромного двухэтажного здания, ко-торое было построено ещё во времена, когда объём продаж корпорации не превышал 100 млн. дол-ларов в год. «Если построить роскошную штаб-квартиру, люди будут стремиться проводить тамбольше времени, а это - неэффективно» - так объясняет свою позицию Д. Козловски. О всяких«изысках» вроде членства в престижных загородных клубах или отдельных столовых для руковод-

ства топ -менеджеры компании и не мечтают. Однако в своей работе они обладают значительной автономией. «Если у вас всё идёт по плану, вам нет нужды разговаривать со мной, - внушает Д. Козловски своим подчинённым. – Если же есть плохие новости, то разыщите меня, где бы я ни был, имы будем думать вместе, какие меры можно пред-принять».

Топ – менеджеры корпорации получают бонусы только в том случае, если им удаётся выполнить по итогам года жесткие требования – уровень рентабельности должен быть не менее 15%. В этом случае высшим руководителям компании полагается премия, в несколько раз превышающая их годовую заработную плату. Непосредственно руководитель корпорации при заработной плате 1,35млн. долларов в общей сложности получает до 125 млн. долларов.

Ответьте на вопросы:

1. Как можно в целом охарактеризовать деятельность Д. Козловски – руководителя компании «Тусо»?
2. Какие методы управления использует менеджмент компании?
3. К какому типу характера с точки зрения управления можно отнести топ-менеджера Д. Козловски?

### ***Темы письменных работ (эссе, рефераты, курсовые работы и др.)***

Инвентаризация и анализ временных затрат

Управление работоспособностью: жизненные и временные циклы

Основные тенденции и закономерности развития современного менеджмента

Понятие «самоменеджмент», его составные части

Сущность времени. Понятие ресурса времени и его определение

Понятие ресурса активности и работоспособности

Содержание основных функций самоменеджмента

**Промежуточная аттестация**