



Федеральное агентство по рыболовству  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Калининградский государственный технический университет»  
(ФГБОУ ВО «КГТУ»)

УТВЕРЖДАЮ  
Директор института

Фонд оценочных средств  
(приложение к рабочей программе дисциплины)  
**САМОМЕНЕДЖМЕНТ И ЭФФЕКТИВНОЕ РУКОВОДСТВО**

основной профессиональной образовательной программы магистратуры  
по направлению подготовки  
**38.04.08 ФИНАНСЫ И КРЕДИТ**

Профиль программы  
**УПРАВЛЕНИЕ КОРПОРАТИВНЫМИ ФИНАНСАМИ**

ИНСТИТУТ

отраслевой экономики и управления

РАЗРАБОТЧИК

кафедра менеджмента

## 1 РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ, ПЕРЕЧЕНЬ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ

1.1 Результаты освоения дисциплины представлены в таблице 1.

Таблица 1 – Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с установленными компетенциями

Код и наименование компетенции	Дисциплина	Результаты обучения (владения, умения и знания), соотнесенные с компетенциями
<p>УК-5: Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия;</p> <p>УК-6: Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки.</p>	<p>Самоменеджмент и эффективное руководство</p>	<p><u>Знать:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- основные подходы к планированию личного развития и самореализации;</li> <li>- современные технологии самоменеджмента, включая тайм-менеджмент, управление стрессом, принятие эффективных решений и действия в нестандартных ситуациях, самодиагностику, самореализацию и саморазвитие;</li> <li>- основные теоретические положения о групповых процессах в организациях, культурных, социальных особенностях группового поведения и толерантного восприятия различий;</li> <li>- признаки команды, содержание стадий жизненного цикла команды, модели эффективных команд, процесс создания и развития команды;</li> <li>- типологию и функции лидерства, современные модели лидерства, концепции развития лидерства;</li> <li>- современные теории стилей и модели руководства, технологии управления результативностью;</li> </ul> <p><u>Уметь:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- определять цели личного развития и планировать его, применять технологии развивающей деятельности;</li> <li>- проводить анализ использования рабочего времени, планировать рабочий день, неделю и т.д., формулировать, декомпозировать цели и определять приоритеты в работе, использовать матрицы управления временем;</li> <li>- создавать команды и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить</li> </ul>

Код и наименование компетенции	Дисциплина	Результаты обучения (владения, умения и знания), соотношенные с компетенциями
		<p>компромиссные и альтернативные решения, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения;</p> <p>- осуществлять функции руководства коллективом с учетом его социокультурных особенностей.</p> <p><u>Владеть:</u></p> <p>- навыками самодиагностики;</p> <p>- методами минимизации потери времени и навыками личной эффективности;</p> <p>- навыками командной работы и эффективной коммуникации.</p>

1.2 К оценочным средствам текущего контроля успеваемости относятся:

- тестовые задания открытого и закрытого типов.

1.3 К оценочным средствам для промежуточной аттестации относятся:

- экзаменационные задания по дисциплине, представленные в виде тестовых заданий закрытого и открытого типов.

1.4 Критерии оценки результатов освоения дисциплины

*Тестовые задания самодиагностики* используются для оценки качества освоения студентами соответствующих методик самодиагностики и для получения данных об определенных личностных, социальных, управленческих качествах студента, с целью дальнейшего анализа, чтобы перед началом работы над каждым этапом формирования соответствующих компетенций, получить четкое представление о состоянии проблемы, требующей разрешения. Тестирование обучающихся проводится как на практических занятиях после рассмотрения на лекциях соответствующих тем, так и в ходе самостоятельной работы.

Оценивание осуществляется по следующим критериям:

«Отлично» - 90-100% выполненных заданий;

«Хорошо» - 70-90% выполненных заданий;

«Удовлетворительно» -50-70% выполненных заданий;

«Неудовлетворительно» - менее 50 % выполненных заданий.

*Практические задания для практических занятий* выполняются на практических заданиях индивидуально или в группах (по 3-4 чел) с целью приобретения умений применять теоретические модели на практике для решения практических ситуаций.

Система оценивания и критерии выставления оценки практических заданий для практических занятий представлена в табл. 2.

Таблица 2 - Система оценок и критерии выставления оценки ПЗ

Система оценок / Критерий	2	3	4	5
	0-40%	41-60%	61-80 %	81-100 %
	«неудовлетворительно»	«удовлетворительно»	«хорошо»	«отлично»
	«не зачтено»	«зачтено»		
Системность и полнота знаний в отношении изучаемых объектов	Обладает частичными и разрозненными знаниями, которые не может научно- корректно связывать между собой (только некоторые из которых может связывать между собой)	Обладает минимальным набором знаний, необходимым для системного взгляда на изучаемый объект	Обладает набором знаний, достаточным для системного взгляда на изучаемый объект	Обладает полнотой знаний и системным взглядом на изучаемый объект
Освоение стандартных алгоритмов решения профессиональных задач	В состоянии решать только фрагменты поставленной задачи в соответствии с заданным алгоритмом, не освоил предложенный алгоритм, допускает ошибки	В состоянии решать поставленные задачи в соответствии с заданным алгоритмом	В состоянии решать поставленные задачи в соответствии с заданным алгоритмом, понимает основы предложенного алгоритма	Не только владеет алгоритмом и понимает его основы, но и предлагает новые решения в рамках поставленной задачи

*Практические задания для самостоятельной работы* предусматривают самостоятельный анализ проблемных ситуаций и самостоятельное выполнение практических заданий.

Оценивание осуществляется по следующим критериям:

«Отлично» - 90-100% выполненных заданий;

«Хорошо» - 70-90% выполненных заданий;

«Удовлетворительно» -50-70% выполненных заданий;

«Неудовлетворительно» - менее 50 % выполненных заданий.

2.4 Типовые задания и кейсы для поэтапного формирования компетенций представлены в учебно-методическом пособии по изучению дисциплины.

1.5 К оценочным средствам для промежуточной аттестации, проводимой в форме экзамена, соответственно относится:

- экзаменационное тестирование.

Экзаменационная оценка («отлично», «хорошо», «удовлетворительно» или «неудовлетворительно») выставляется в соответствии с критериями, указанными в табл. 3.

Таблица 3 – Система и критерии оценивания экзаменационного тестирования

Система оценок	2	3	4	5
	0-40%	41-60%	61-80 %	81-100 %

Критерий	«неудовлетворительно»	«удовлетворительно»	«хорошо»	«отлично»
Системность и полнота знаний в отношении изучаемых объектов	Обладает частичными и разрозненными знаниями, которые не может научно- корректно связывать между собой (только некоторые из которых может связывать между собой)	Обладает минимальным набором знаний, необходимым для системного взгляда на изучаемый объект	Обладает набором знаний, достаточным для системного взгляда на изучаемый объект	Обладает полнотой знаний и системным взглядом на изучаемый объект

## 2 ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Компетенция УК-5: Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия.

### ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ ОТКРЫТОЙ ФОРМЫ

1. Принцип общения «Сначала стремитесь понять, потом быть понятым» называется по С. Кови \_\_\_\_\_.

**Ответ:** эмпатическое слушание.

2. Шесть базовых постулатов командного подхода Джона Катценбаха и Дугласа Смита включают \_\_\_\_\_.

**Ответ:**

1. Только *небольшие по численности группы* (не более 12 чел.) способны эффективно работать в качестве команды.

2. Ни одна команда не может преуспеть без *дополнительных знаний*.

3. *Общая миссия*

4. *Общий набор конкретных целей*

5. *Согласованный подход к делу*

6. Члены команды должны чувствовать *коллективную ответственность* за конечные результаты.

3. Малочисленная группа людей со взаимодополняемыми навыками, приверженных общим миссии, целям и подходу к делу, за реализацию которых они несут коллективную ответственность – это \_\_\_\_\_.

**Ответ: команда.**

4. Перечислите стадии формирования и развития команды (по Катцебаху и Смигу).

**Ответ:**

**1. Рабочая группа.**

**2. Псевдокоманда.**

**3. Потенциальная команда.**

**4. Настоящая команда.**

**5. Высокоэффективная команда.**

5. Достижение нравственных целей организации и персонала за более короткое время, меньшим числом работников или с меньшими финансовыми затратами, «no harm and no waste» («без вреда и без убытка»), ориентированные на достижение баланса *между интересами клиентов, владельцев и сотрудников* – это \_\_\_\_\_.

**Ответ: этика эффективности.**

6. Перечислите основные факторы стрессорной нагрузки руководителя.

**Ответ: информационная нагрузка, ответственность, нехватка времени, межличностные и ролевые конфликты, полифокусность управленческой деятельности**

7. Для адекватного восприятия критики нужно воспринимать её полезность. В чем заключается полезность критики с позиции эффективного руководителя.

**Ответ. Критика помогает увидеть те проблемы, сферы деятельности, которые оказались вне вашего поля зрения. Отказ от критики «загоняет болезнь внутрь» и тем самым затрудняет преодоление недостатков.**

8. Синергетический стиль общения в команде/организации наблюдается при \_\_\_\_\_ уровне доверия и сотрудничества.

**Ответ: высоком.**

9. Оптимальная численность людей со взаимодополняемыми навыками в высокоэффективной команде должна быть менее \_\_\_\_\_.

**Ответ. 12 человек.**

10. Важнейшей задачей при формировании команды является достижение правильно-

го баланса между изначальным подбором сотрудников и их последующим

**Ответ. Развитием**

### ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ ЗАКРЫТОЙ ФОРМЫ

11 Основное отличие команды от обычной рабочей группы:

- 1) наличие лидера
- 2) размер
- 3) наличие устойчивого синергетического эффекта**
- 4) наличие ролевой структуры.

12. Процесс коммуникации у руководителя должен занимать не менее ... процентов работы

- 1) 100
- 2) 50
- 3) 20
- 4) 80**

13. Процент коммуникации в среднем остающийся в памяти у человека

- 1) 24**
- 2) 60
- 3) 70
- 4) 80

14. Деловые переговоры – это...

**1) процесс, направленный на нахождение компромисса или общего решения, в котором как минимум участвуют две стороны**

2) инструмент коллективного принятия решения или координации действий сотрудников

- 3) обмена информацией двух и более людей
- 4) ознакомление с фактами производственной проблемы

15. Делегирование – это ...

- 1) синтез средств и способов подготовки управленческих решений и организация их

выполнения

- 2) проект будущей трудовой деятельности на предстоящий временной период
- 3) передача задачи или полномочий от руководителя подчиненному**
- 4) передача управленческой ответственности

Компетенция УК-6: Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки

### ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ ОТКРЫТОЙ ФОРМЫ

1. Результатом формирования новой модели восприятия (ментальной модели) согласно Стивену Кови, должно стать расширение 1) \_\_\_\_\_ и уменьшение 2) \_\_\_\_\_.

**Ответ:**

- 1) круга влияния**
- 2) круга забот.**

2. Процесс формулирования системы целей с конкретизацией их в задачах (подцелях более низкого уровня» называется \_\_\_\_\_.

**Ответ: целеполаганием.**

3. Наиболее известная методика пятикритериальной оценки целей называется \_\_\_\_\_.

**Ответ: SMART**

4. Методика самодиагностики «SACS» С. Хобфолла используется для определения \_\_\_\_\_.

**Ответ: стратегии преодоления стрессовых ситуаций.**

5. Систему Mach One (Робин Стюарт-Котце) можно использовать для составления и оценки \_\_\_\_\_.

**Ответ: карты личного стиля и карты работы.**

6. Свойство мозга, благодаря которому, можно перенастраивать мыслительный процесс; выстроить между нейронами связи, ориентирующие вас на настоящее и позволяющие глядеть на жизнь веселей, и отладить при этом работу всех систем мозга называется \_\_\_\_\_.

---

**Ответ. Нейропластичность**

7. Хроническое состояние эмоционального напряжения, возникающее в результате чрезмерной работы, завышенных требований к себе и / или постоянного стресса приводит к \_\_\_\_\_.

**Ответ: эмоциональному истощению.**

8. Наиболее непродуктивным квадратом матрицы управления временем С. Кови является \_\_\_\_\_.

**Ответ. 4 квадрат или «Не Важное-Не Срочное»**

9. Основа эффективного персонального управления временем на основе матрицы С. Кови заключается в квадрате \_\_\_\_\_.

**Ответ: Важные/Несрочные или Квадрат 2.**

10. Способность организма адаптироваться к стрессам, переносить их без негативных последствий для здоровья и быстро восстанавливаться называется \_\_\_\_\_.

**Ответ: стрессоустойчивостью.**

11. Поведение, в результате которого растрачивается энергия, подрывается мотивация, разрушается инициатива, происходит уклонение от ответственности; почти всегда возникающее под влиянием внешних факторов, воздействующих на человека, называется \_\_\_\_\_.

**Ответ: блокирующим поведением.**

12. Способность учитывать чувства других людей при принятии решений, а также способность сопереживать другим людям называется \_\_\_\_\_.

**Ответ: эмпатия.**

13. Планомерное движение к поставленной цели профессионального развития, а также постоянный фокус на целях, на новых возможностях и их использовании, на устранении рисков и корректировке своих действий называется \_\_\_\_\_.

**Ответ: управление карьерой.**

14. Сфера формирования спроса и предложения на рабочую силу и механизм, через который осуществляется продажа рабочей силы на определенный срок, называется \_\_\_\_\_.

---

**Ответ: рынок труда.**

15. Характеристика квалификации, необходимой для осуществления определённого вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определённой трудовой функции определены в \_\_\_\_\_.

**Ответ: профессиональном стандарте.**

### ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ ЗАКРЫТОЙ ФОРМЫ

16. Матрица Стивена Кови (важные/неважные – срочные/несрочные) используется для:

- 1) управления мотивацией
- 2) управления временем**
- 3) управления информационными ресурсами
- 4) стратегического управления

17. По оценкам экспертов в области общения через язык мимики и жестов передается \_\_\_\_\_ % информации.

- 1) 60**
- 2) 10
- 3) 100
- 4) 20

18. Ментальная установка, которая является наиболее продуктивной с точки зрения межличностного взаимодействия по Стивену Кови:

- 1) «Выиграл/Выиграл»**
- 2) «Выиграл/Проиграл»
- 3) «Проиграл/Выиграл»
- 4) «Проиграл/Проиграл»

19. К коммуникационным техникам, способствующим пониманию партнера, не относятся:

- 1) проговаривание
- 2) перефразирование
- 3) развитие идеи
- 4) поддакивание**

20. Трудовая адаптация - это:

**1) приспособление работника к новым профессиональным, социальным и организационно-экономическим условиям труда**

2) взаимное приспособление работника и организации путем постепенной вработываемости сотрудника в новых условиях

3) приспособление организации к изменяющимся внешним условиям

### **3 ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ КОНТРОЛЬНОЙ РАБОТЫ**

Контрольная работа как вид учебной работы предусмотрена учебным планом заочной формы обучения.

Контрольная работа выполняется в форме самодиагностики и направлена на закрепление студентами методик самооценки, а также служит полезной базой планирования траектории саморазвития.

Контрольная работа выполняется индивидуально и самостоятельно и включает следующие задания:

1. Проведите самодиагностику по концепции «20 вредных привычек, мешающих личному развитию» М. Голдсмита.

2. Напишите по 5,6 характерных черт жесткой ментальной модели и системной ментальной модели (концепция системного мышления Джозефа О'Коннора и Иана Макдермотта).

3. Составьте диаграмму PERT для вашего личного процесса курсового проектирования (выполнение и защита курсовой работы).

4. Оцените (с обоснованием) свой стиль руководства (себя как менеджера), используя РАЕИ- теорию И. Адизеса.

5. Составьте свою личную карту стиля и работы по системе Mach One (Робин Стюарт-Котце).

6. Составьте свою личную матрицу управления временем по С. Кови. Для этого начертите матрицу и подсчитайте, какой процент времени вы тратите в каждом квадранте (оцениваемый период - неделя).

### **4 ТИПОВЫЕ ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ**

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме экзаменационного тестирования. К экзамену допускаются студенты, получившие положительную оценку по результатам практических заданий и самостоятельной работы. Экзамен по дисциплине проводится при условии выполнения заданий всех практических занятий, самостоятельной работы и успешной защиты контрольной работы (для студентов ЗФО). Экзаменационный тест содержит 30 тестовых вопросов/заданий.

**Типовые вопросы/задания экзаменационного тестирования:**

1. Обратная связь в процессе коммуникации может быть:
  - 1) директивной
  - 2) косвенной
  - 3) отрицательной
  - 4) оценочной
  
2. Возможность обратной связи ограничена у ... вида коммуникации
  - 1) межличностного
  - 2) массового
  - 3) внешнего
  - 4) межгруппового
  
3. Затруднения в приеме и понимании коммуникации, связанные с интерпретацией информацией – это ...
  - 1) семантический барьер
  - 2) эмоциональный барьер
  - 3) отсутствие обратной связи
  - 4) невербальный барьер
  
4. Самая простая коммуникационная сеть – это ...
  - 1) цепочка
  - 2) паутина
  - 3) круг
  - 4) тент

многозначность символов
  
5. Основные факторы модели мотивации Врума:
  - 1) потребность в уважении к себе, самоутверждение и в принадлежности к социальной

группе

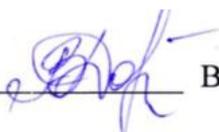
- 2) сложность и напряженность работы, и уровень вознаграждения
  - 3) ожидание возможности результата, ожидание возможного вознаграждения от этого результата и ожидание ценности вознаграждения
  - 4) гигиенические факторы, факторы, связанные с характером и существом работы
6. Делегирование полномочий другим руководителям осуществляется для ...
- 1) оптимального решения комплексной задачи
  - 2) сохранения «группового» стиля работы
  - 3) проверки квалификации рабочих
7. Делегирование – это ...
- 1) поручение подчиненному выполнить конкретный объем работы
  - 2) задание, которое руководитель ежедневно дает своим подчиненным
  - 3) передача задачи и части полномочий подчиненному, который добровольно берет на себя ответственность за ее выполнение
  - 4) помощь, которую подчиненный оказывает своему руководителю
8. Какая способность менеджера, по Мак-Грегору, приводит к успеху?
- 1) работоспособность
  - 2) прогнозирование человеческого поведения
  - 3) лидерство
  - 4) прогнозирование спроса на продукцию
9. Процесс побуждения себя и других к деятельности по достижению личных целей или целей организации – это ...
- 1) организация
  - 2) действие
  - 3) координация
  - 4) мотивация
10. Основное отличие команды от обычной рабочей группы:
- 5) наличие лидера
  - 6) размер
  - 7) наличие синергетического эффекта
  - 8) наличие ролевой структуры.

Фонд оценочных средств для аттестации по дисциплине представляет собой приложение к рабочей программе дисциплины «Самоменеджмент и эффективное руководство» образовательной программы магистратуры по направлению подготовки 38.03.08 Финансы и кредит.

Преподаватель-разработчик – к.социол.наук, доцент Огий О.Г.

Фонд оценочных средств рассмотрен и одобрен на заседании кафедры менеджмента (протокол № 11 от 14.05.2024г.).

Заведующая кафедрой

  
В. В. Дорофеева

Фонд оценочных средств рассмотрен и одобрен на заседании кафедры экономики и финансов (протокол №9 от 14.05.2024 г.)

Заведующий кафедрой

  
А.Г. Мнацаканян

Фонд оценочных средств рассмотрен и одобрен методической комиссией ИНОТЭКУ (протокол № 5 от 20.05.2024 г).

Фонд оценочных средств актуализирован, рассмотрен и одобрен методической комиссией ИНОТЭКУ (протокол № 8 от 28.08.2024 г).

Председатель методической комиссии

  
И.А. Крамаренко