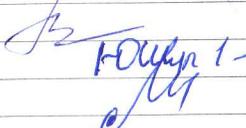


**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**  
**ПРИЕМ 2017 г.**  
**ФОРМА ОБУЧЕНИЯ очная**

Тайм-менеджмент

Направление подготовки/ специальность	<b>14.05.02 Атомные станции: проектирование, эксплуатация и инжиниринг</b>		
Образовательная программа (направленность (профиль))	<b>Атомные станции: проектирование, эксплуатация и инжиниринг</b>		
Специализация	<b>Проектирование и эксплуатация атомных станций</b>		
Уровень образования	высшее образование - специалитет		
Курс	<b>1</b>	семестр	<b>1</b>
Трудоемкость в кредитах (зачетных единицах)	<b>1</b>		

Зав. кафедрой-руководитель отделения на правах кафедры Руководитель ООП Преподаватель		<b>Лукьянова Н.А.</b>
		<b>Воробьев А.В.</b>
		<b>Шулинина Ю.И.</b>
		<b>Меньшикова Е.В.</b>

2020 г.

## 1. Роль дисциплины «Тайм-менеджмент» в формировании компетенций выпускника:

Элемент образовательной программы (дисциплина, практика, ГИА)	Семестр	Код компетенции	Наименование компетенции	Результаты освоения ООП	Составляющие результатов освоения (дескрипторы компетенций)	
					Код	Наименование
Тайм-менеджмент	1	УК(У)-6	Способен определить и реализовать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки и образования в течение всей жизни	Р6	УК(У)-6.В1	Владеет способностью планировать личные цели и расставлять приоритеты
					УК(У)-6.У1	Применяет основные принципы и методы планирования и организации времени на личном и корпоративном уровне
					УК(У)-6.З1	Знает основные методы целеполагания в процессе управления временем
					УК(У)-6.У2	Умеет решать практические задачи, направленные на постановку личных целей и расстановку приоритетов с применением передовых методик
					УК(У)-6.З2	Знает алгоритмы учета и планирования рабочего времени, инструментов оптимизации рабочего времени на основе передового опыта
					УК(У)-6.У3	Умеет задавать параметры для создания системы управления временем; создавать модель управления временем самостоятельно; оценивать эффективность системы управления временем

## 2. Показатели и методы оценивания

Код	Планируемые результаты обучения по дисциплине		Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование раздела дисциплины	Методы оценивания (оценочные мероприятия)
	Код	Наименование			
РД-1		Определить и реализовать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки и образования в течение всей жизни	УК(У)-6	Раздел (модуль) 1. Теоретические основы тайм-менеджмента Раздел (модуль) 2. Практический инструментальный тайм-	Деловая игра, кейс, задание, тест, зачет

			менеджмента	
РД-2	Знать, как использовать современные инструменты, которые помогают управлять временем	УК(У)-6	Раздел (модуль) 1. Теоретические основы тайм-менеджмента Раздел (модуль) 2. Практический инструментарий тайм-менеджмента	Деловая игра, кейс, задание, тест, зачет
РД-3	Знать, как использовать тайм-менеджмент для организации работы в коллективе	УК(У)-6	Раздел (модуль) 1. Теоретические основы тайм-менеджмента Раздел (модуль) 2. Практический инструментарий тайм-менеджмента	Деловая игра, кейс, задание, тест, зачет

### 3. Шкала оценивания

Порядок организации оценивания результатов обучения в университете регламентируется отдельным локальным нормативным актом – «Система оценивания результатов обучения в Томском политехническом университете (Система оценивания)» (в действующей редакции). Используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов обучения. Итоговая оценка (традиционная и литерная) по видам учебной деятельности (изучение дисциплин, УИРС, НИРС, курсовое проектирование, практики) определяется суммой баллов по результатам текущего контроля и промежуточной аттестации (итоговая рейтинговая оценка - максимум 100 баллов).

Распределение основных и дополнительных баллов за оценочные мероприятия текущего контроля и промежуточной аттестации устанавливается календарным рейтинг-планом дисциплины.

#### Рекомендуемая шкала для отдельных оценочных мероприятий входного и текущего контроля

% выполнения задания	Соответствие традиционной оценке	Определение оценки
90% ÷ 100%	«Отлично»	Отличное понимание предмета, всесторонние знания, отличные умения и владение опытом практической деятельности
70% ÷ 89%	«Хорошо»	Достаточно полное понимание предмета, хорошие знания, умения и опыт практической деятельности
55% ÷ 69%	«Удовл.»	Приемлемое понимание предмета, удовлетворительные знания, умения и опыт практической деятельности
0% ÷ 54%	«Неудовл.»	Результаты обучения не соответствуют минимально достаточным требованиям

### Шкала для оценочных мероприятий и дифференцированного зачета / зачета

Степень сформированности результатов обучения	Балл	Соответствие традиционной оценке	Определение оценки
90% ÷ 100%	90 ÷ 100	«Отлично»	Отличное понимание предмета, всесторонние знания, отличные умения и владение опытом практической деятельности
70% ÷ 89%	70 ÷ 89	«Хорошо»	Достаточно полное понимание предмета, хорошие знания, умения и опыт практической деятельности
55% ÷ 69%	55 ÷ 69	«Удовл.»	Приемлемое понимание предмета, удовлетворительные знания, умения и опыт практической деятельности
0% ÷ 54%	0 ÷ 54	«Неудовл.»	Результаты обучения не соответствуют минимально достаточным требованиям
55% ÷ 100%	55 ÷ 100	«Зачтено»	Результаты обучения соответствуют минимально достаточным требованиям
0% ÷ 54%	0 ÷ 54	«Не зачтено»	Результаты обучения не соответствуют минимально достаточным требованиям

#### 4. Перечень типовых заданий

	Оценочные мероприятия	Примеры типовых контрольных заданий
1.	Деловая игра	<p><b>Деловая игра «Слалом»</b></p> <p><b>Цель деловой игры:</b> выработка навыка быстрого принятия руководителем конструктивного решения в условиях дефицита времени (или простого проявления находчивости).</p> <p><b>Описание ситуации и технологии проведения</b> Из группы приглашаются несколько студентов, которые будут выступать в роли «руководителя», еще часть студентов в этом своеобразном «слаломе» исполняют роль «препятствий». Оставшиеся студенты выступают наблюдателями, заполняя лист рефлексии и принимают участие в обсуждении.</p> <p><i>Руководитель спешит на совещание, все участники которого уже собрались и ждут его. По пути его останавливают сотрудники или просители, обращаясь с различными сверхнеотложными делами, которые приходится решать буквально на бегу.</i></p> <p>Несколько организаторов (или участников) – от 5 до 8 –</p> <p>Примеры препятствий (у каждого «препятствия» на груди табличка с наименованием его должности или роли):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• студент-практикант: <i>«Меня направили к Вам в цех, а все посылают от одного к другому. Не знаю, к кому и обратиться! Может, я здесь вообще не нужен?»;</i></li> <li>• референт (женщина): <i>«Иван Платонович! Только одну подпись! Знаю, что вы торопитесь. Вот здесь, нет простите, не здесь. Сейчас... Нет, не здесь!.. Нет, нет... Сейчас...» (роется в бумагах до тех пор, пока руководитель не решится уйти);</i></li> </ul>

Оценочные мероприятия	Примеры типовых контрольных заданий														
	<p>• <i>молодой мастер: «Иван Платонович! Сварщик несколько выпивши, а варить некому! Допускать его к работе?»;</i></p> <p>• <i>заслуженный рабочий: «Платоныч! Подпиши на три дня за свой счет! Мастер против, а тут такое дело, целая история, сейчас надо срочно уезжать в деревню к матери...»;</i></p> <p>• <i>кладовщица: «Иван Платонович! Машина пришла, водитель ругается, разгружать некому. Говорит, так с грузом и уедет, если сейчас не разгрузят! Что делать?»;</i></p> <p>• <i>бригадир: «Как хотите, Иван Платонович! Я больше не могу! Долго нас будут кормить обещаниями?! Что мы на этом заработаем?! Почему на нашей бригаде все должны выезжать?! В лучшем случае удастся закрыть по полтиннику в день! Что я скажу ребятам?!».</i></p> <p>Если руководитель решает вопрос по существу, он получает от человека-препятствия талон, если же только отмахивается – ничего не получает. Время, отпущенное на всю дистанцию, – 5 мин. Чем больше участник заработает талонов, тем лучше.</p> <p>В конце проводится обсуждение наблюдателей и непосредственных участников.</p> <p><b>Лист рефлексии</b></p> <table border="1" data-bbox="714 770 1989 1262"> <thead> <tr> <th data-bbox="714 770 1352 810">Участники</th> <th data-bbox="1352 770 1989 810">Впечатления наблюдающих</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="714 810 1352 884">студент-практикант</td> <td data-bbox="1352 810 1989 884"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="714 884 1352 959">референт</td> <td data-bbox="1352 884 1989 959"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="714 959 1352 1034">заслуженный рабочий</td> <td data-bbox="1352 959 1989 1034"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="714 1034 1352 1109">кладовщик</td> <td data-bbox="1352 1034 1989 1109"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="714 1109 1352 1184">бригадир</td> <td data-bbox="1352 1109 1989 1184"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="714 1184 1352 1262">молодой мастер</td> <td data-bbox="1352 1184 1989 1262"></td> </tr> </tbody> </table> <p><i>студент-практикант: «Меня направили к Вам в цех, а все посылают от одного к другому. Не знаю, к кому и обратиться! Может, я здесь вообще не нужен?»</i></p>	Участники	Впечатления наблюдающих	студент-практикант		референт		заслуженный рабочий		кладовщик		бригадир		молодой мастер	
Участники	Впечатления наблюдающих														
студент-практикант															
референт															
заслуженный рабочий															
кладовщик															
бригадир															
молодой мастер															

	Оценочные мероприятия	Примеры типовых контрольных заданий
		<p><i>референт (женщина): «Иван Платонович! Только одну подпись! Знаю, что вы торопитесь. Вот здесь, нет простите, не здесь. Сейчас... Нет, не здесь!.. Нет, нет... Сейчас...» (роется в бумагах до тех пор, пока руководитель не решится уйти)</i></p> <p><i>молодой мастер: «Иван Платонович! Сварщик несколько выпивши, а варить некому! Допускать его к работе?»</i></p> <p><i>заслуженный рабочий: «Платоныч! Подпиши на три дня за свой счет! Мастер против, а тут такое дело, целая история, сейчас надо срочно уезжать в деревню к матери...»</i></p> <p><i>кладовщица: «Иван Платонович! Машина пришла, водитель ругается, разгружать некому. Говорит, так с грузом и уедет, если сейчас не разгрузят! Что делать?»</i></p> <p><i>бригадир: «Как хотите, Иван Платонович! Я больше не могу! Долго нас будут кормить обещаниями?! Что мы на этом заработаем?! Почему на нашей бригаде все должны выезжать?! В лучшем случае удастся закрыть по полтиннику в день! Что я скажу ребятам?!»</i></p>
2.	Кейс-задание	<p><b>Кейс «Страна Сафари»</b></p> <p>С глубоким вздохом Уильбур Томпсон отложил финансовые отчёты. Сейчас совсем не ко времени были мысли о потере 100 тыс. долл. только за первый год, как он начал дело. Ветеринар сообщал, что погибла вторая жирафа, но и это не отвлекло его от мысли, что нашли ещё одну зебру, растерзанную, по-видимому, львами. Этого он понять не мог. Ведь ему обещали, что львы, выращенные в неволе, если их хорошо кормить, не будут нападать на других животных. А кормили их, конечно, хорошо. Вот же счёт за корм для львов! Но – за последний год это была третья зебра, на которую они напали.</p> <p>Обещания! Все обещали, и всё же... Вот, например, взять хотя бы это шоссе, проходящее рядом со входом в парк. Власти штата уверяли его, что оно будет готово через три месяца после того, как откроется «Страна Сафари». И вот прошло больше года – никаких сдвигов. Наверняка новая администрация штата пересмотрела все проекты, особенно касающиеся шоссе: налогоплательщики не хотят увеличения платежей. А что говорить о новой администрации! Прежний начальник дорожного отдела торжественно обещал, что они проведут дорогу от шоссе к «Стране Сафари», а сейчас оказывается, что новый начальник среди других обещаний пересматривает и вопрос об этой дороге. А ведь если дороги не будет – его парку конец!</p> <p>Но самые неприятные известия были в письме, которое он держал сейчас в руках. Это было уведомление о том, что против него и его «Страны Сафари» возбуждено уголовное дело по</p>

	Оценочные мероприятия	Примеры типовых контрольных заданий
		<p>обвинению в халатности. Он вспомнил Бертонов. Как-то прошлым летом они проезжали через парк. Вдоль всей дорожки стояли щиты с предупреждением, что опасно открывать окна машин, но один из Бертоновских детей всё же опустил стекло и бросил за окно бутерброд. Один из львов («Наверно, тот, что охотится за зебрами», – подумал вдруг Томпсон) проглотил бутерброд и вскочил на крышу остановившейся машины, очевидно прося ещё. Бертон, в панике, резко нажал на акселератор, не справился с управлением, автомобиль съехал с дорожки и врезался в ближайшее дерево. Хотя члены семейства отделались царапинами, но машина была разбита вдребезги. В деле, которое возбудил Бертон, он требовал компенсации в размере 3 млн. долл.: 10 тыс. – за разбитый автомобиль и 2 млн. 990 тыс. – за моральный ущерб.</p> <p>Томпсон снова вздохнул. «И как такая замечательная идея могла так плохой пойти?» – недоумевал он</p> <p>Года три назад Томпсону подвернулась возможность купить по договорной цене большой участок земли в Южном Техасе, на котором когда-то велись поиски нефти. Группа нефтеразведки пыталась избежать банкротства и реализовала свои фонды. Томпсон же, бывший тренер бейсбольной команды низшей лиги, после того как с ним не возобновили контракт, искал какое-то новое дело. Его скудные сбережения быстро таяли, и это дело с землёй показалось ему возможностью, сулящей большую выгоду. Он помнил, какое удовольствие они с семьёй получили от путешествия в Африку несколько лет назад и думал, что «открытый» парк, где люди, оставаясь в своих автомобилях, могли бы наблюдать свободно разгуливающих животных, привлечёт много посетителей. Участок находился между городками Сан Антонио и Корпус Кристи, примерно в полутора часах езды от каждого из них, и лишь в пятнадцати милях к западу от него, в районе городка Поко, в штате Техас, проходила дорога номер 37, соединяющая два штата. Для тех, кто приехал с Сан Антонио, было бы соблазнительно съездить на денёк на африканское сафари, а туристы, посещающие расположенный на побережье Корпус Кристи, тоже могли бы по пути заехать сюда. Впоследствии, совместно с властями обоих городков, можно было бы организовать туристские маршруты, включающие посещение обоих городков – и расположенный между ними парк. Возможности казались безграничными! Томпсон воодушевился настолько, что вложил в это дело остатки своих сбережений и все деньги, которые ему удалось достать. Для успеха предприятия предстояло много поработать. Нужно было организовать финансовую поддержку, контракты на строительство, покупку и перевозку животных, контракты с фирмами о кормах, подбор и обучение персонала и десятки других дел. Он дал согласие на покупку участка, заплатил деньги и приступил к долгому и трудному делу по превращению куска земли в засушливом и бесплодном Техасе в нечто, как можно больше напоминающее то, что он видел когда-то в Кении.</p>

	Оценочные мероприятия	Примеры типовых контрольных заданий
		<p>Томпсон объединился ещё с четырьмя компаньонами и приступил к прибыльному туристскому бизнесу. Американцы все больше стали разъезжать; всё – и удлинившиеся отпуска, и популярность идеи поехать в отпуск на машине, и увеличившаяся часть заработка, которую можно потратить на отдых, – сулило успех практически каждому предприятию, связанному с туризмом. На тот миллион, который он получил от компаньонов, он купил землю, а агенту по закупкам, знакомому ещё по Африке, он заказал животных. Сразу после сообщения Томпсона о готовности парка принять животных этот агент брался завести львов, зебр, газелей, жирафов, других диких животных и разных обезьян. Все животные выращивались в неволе, и Томпсона уверяли, что со львами, если их хорошо кормить, никаких трудностей не будет.</p> <p>Вдоль границы участка возвели забор высотой 15 футов, увитый виноградом, с колючей проволокой по верху. Томпсон посадил на участке множество взрослых деревьев и кустарников, выкопал озерцо в 10 акров и провёл через парк извилистую дорожку. Проехать весь маршрут со скоростью 5–10 миль в час можно было самое большее за час. Посетителям предписывалось во время поездки через парк по этой хорошо маркированной дорожке не выходить из машины. Можно было останавливаться и любоваться пасущимися или играющими животными, но при условии, что окна автомобилей в течение всего времени пребывания в парке будут закрыты.</p> <p>За въезд в «Страну Сафари», как сообщала реклама, взрослые должны заплатить 5,5 долл., дети – 3,5 долл., дети до двух лет – бесплатно. За отдельным забором находилась зона отдыха со столами и небольшой игровой площадкой. Путешествующие, по замыслу организаторов, покупают билеты, медленно едут через парк и заканчивают поездку в зоне отдыха, где дети и взрослые могут выйти из машины и размяться.</p> <p><b>Вопросы для работы с кейсом</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Какие ошибки содержал план Томпсона?</li> <li>2. Какие факторы внешней среды оказали негативное воздействие на реализацию плана Томпсона?</li> <li>3. Какие из встретившихся ему трудностей можно было предвидеть? Как можно было их избежать?</li> <li>4. Что вы думаете о местоположении «Страны Сафари»?</li> <li>5. Какие методы планирования мог использовать Томпсон, создавая свою «Страну Сафари»?</li> <li>6. Что делать Томпсону в сложившейся ситуации? Может ли он, по вашему, решить свои проблемы, или ему придётся распрощаться со «Страной Сафари»?</li> </ol>
3.	Задание	<p><b>Примеры практических заданий:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Планирование профессионального развития. Построение SMART, PERT диаграммы.</li> </ol>

	Оценочные мероприятия	Примеры типовых контрольных заданий																										
		<p>2. Планирование рабочего дня. Составление хронокарты.</p> <p><b>Практическое задание «Пробный хронометраж»</b>            Заполните по памяти таблицу – чем Вы были заняты за прошедшие сутки?!</p> <table border="1" data-bbox="714 328 2056 405"> <thead> <tr> <th>начало</th> <th>длительность</th> <th>вид работы</th> <th>категория</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td> </td> <td> </td> <td> </td> <td> </td> </tr> </tbody> </table> <p>Обработайте результаты и запишите их:</p> <table border="1" data-bbox="714 443 2056 671"> <tbody> <tr> <td>На главные дела</td> <td>___ часов</td> <td>___ %</td> </tr> <tr> <td>На обычные рабочие дела</td> <td>___ часов</td> <td>___ %</td> </tr> <tr> <td>На рутинные дела и быт</td> <td>___ часов</td> <td>___ %</td> </tr> <tr> <td>Потеряно времени</td> <td>___ часов</td> <td>___ %</td> </tr> <tr> <td>На сон и отдых</td> <td>___ часов</td> <td>___ %</td> </tr> <tr> <td>Всего времени потрачено</td> <td>___ часов</td> <td>100%</td> </tr> </tbody> </table> <p>Ваши выводы: _____</p>	начало	длительность	вид работы	категория					На главные дела	___ часов	___ %	На обычные рабочие дела	___ часов	___ %	На рутинные дела и быт	___ часов	___ %	Потеряно времени	___ часов	___ %	На сон и отдых	___ часов	___ %	Всего времени потрачено	___ часов	100%
начало	длительность	вид работы	категория																									
На главные дела	___ часов	___ %																										
На обычные рабочие дела	___ часов	___ %																										
На рутинные дела и быт	___ часов	___ %																										
Потеряно времени	___ часов	___ %																										
На сон и отдых	___ часов	___ %																										
Всего времени потрачено	___ часов	100%																										
4.	Тест	<p><b>Примеры тестов:</b></p> <p><b>В истории развития отечественного тайм-менеджмента можно выделить ...</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 5 этапов</li> <li>2. 3 этапа +</li> <li>3. 6 этапов</li> <li>4. 2 этапа</li> </ol> <p><b>В контекстном планировании задачи, для которых время исполнения известно заранее, называются ...</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Жесткими +</li> <li>2. Бюджетлируемыми</li> <li>3. Приоритетными</li> <li>4. Неважными</li> <li>5. Гибкими</li> </ol> <p><b>Древние греки называли поглотители времени ...</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Хронографами</li> <li>2. Хронологиями</li> <li>3. Хронотипами</li> <li>4. Хронофагами +</li> <li>5. Хронотопами</li> </ol>																										

Оценочные мероприятия	Примеры типовых контрольных заданий
	<p><b>Матрица Эйзенхауэра позволяет расставить приоритеты, оценив все задачи по двум критериям – ...</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. гибкость и жесткость</li> <li>2. важность и гибкость</li> <li>3. важность и срочность +</li> <li>4. бюджетруемость и регулярность</li> <li>5. жесткость и срочность</li> <li>6. срочность и регулярность</li> </ol> <p><b>Подход, при котором человек действует вопреки внешним обстоятельствам, активно влияет на свою жизнь, называется...</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. реактивным</li> <li>2. мотивационным</li> <li>3. приоритезированным</li> <li>4. проактивным +</li> <li>5. смартизированным</li> </ol> <p><b>Стратегия достижения надцели (действие в проблемной ситуации) называется ...</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. «всеером возможностей» +</li> <li>2. «поеданием лягушки»</li> <li>3. «воронкой шагов»</li> <li>4. «нарезкой слона»</li> </ol> <p><b>«...» – это крупные задачи, которые невозможно решить за один раз</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Пирамиды</li> <li>2. Слоны +</li> <li>3. Хронофаги</li> <li>4. Крокодилы</li> <li>5. Пинарики</li> </ol> <p><b>«...» – это мелкие задачи, на решение которых не требуется много сил и времени, но которые очень неприятны и их хочется отложить</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Мемуарнички</li> <li>2. Лягушки +</li> <li>3. Швейцарский сыр</li> <li>4. Подцели</li> <li>5. Пинарики</li> </ol> <p><b>...– это эффективный инструмент для планирования и контроля сложно</b></p>

	Оценочные мероприятия	Примеры типовых контрольных заданий
		<p><b>структурированных задач с конкретными сроками</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Стратегическая картонка</li> <li>2. Хронокарта</li> <li>3. График динамики показателей хронометража</li> <li>4. Двухмерный график +</li> <li>5. Контрольный список</li> </ol>
5.	Зачет	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Основные категории курса «Тайм-менеджмент». Цели, задачи курса.</li> <li>2. Становление тайм-менеджмента в американской управленческой школе.</li> <li>3. Идеи Тейлора и их влияние на формирование современного тайм-менеджмента.</li> <li>4. Теория А.Файоля и её воздействие на формирование современного тайм-менеджмента.</li> <li>5. Теория и практика А.К.Гастева и их воздействие на формирование основ современного тайм-менеджмента.</li> <li>6. Значение фактора времени в деятельности современного менеджера.</li> <li>7. Типичные ошибки современных менеджеров в управлении временем, негативное воздействие их на деятельность организации.</li> <li>8. Методы анализа и учета использованного времени.</li> <li>9. Роль тайм-менеджмента в организации планирования деятельности организации.</li> <li>10. Тайм-менеджмент и его роль в организации стратегического планирования..</li> <li>11. Виды тайм-менеджмента, их характеристика.</li> <li>12. Влияние тайм-менеджмента на процесс формирования организационной культуры.</li> <li>13. Тайм-менеджмент и управление изменениями.</li> <li>14. Методы принятия управленческих решений и тайм–менеджмент.</li> <li>15. Система планирования личного времени руководителя, пути её совершенствования</li> <li>16. Раскрытие сущности понятия рационализация, основные методы рационализации личного труда менеджера.</li> <li>17. Сущность корпоративного тайм-менеджмента, его влияние на эффективность деятельности организации.</li> <li>18. Тайм-менеджмент и совершенствование процесса контроля в организации.</li> <li>19. Тайм-менеджмент и совершенствование инновационных процессов в современной организации.</li> <li>20. Роль процессов тайм-менеджмента в совершенствовании мотивационной системы организации.</li> <li>21. Перспективы развития тайм-менеджмента.</li> <li>22. Тайм-менеджмент и его роль в управлении сопротивлением изменениями</li> </ol>

## 5. Методические указания по процедуре оценивания

	Оценочные мероприятия	Процедура проведения оценочного мероприятия и необходимые методические указания
1.	Деловая игра	<u>Критерии оценивания деловой игры:</u> Оригинальность предлагаемых решений участками деловой игры 0-2 балла Правильность и аргументированность ответов участников в деловой игре 0-2 балла Способность ориентироваться в нестандартных ситуациях в деловой игре 0-2 балла Активность участников команды во время деловой игры 0-2 балла Презентация результатов участников деловой игры 0-2 балла Максимальное количество баллов за деловую игру – 10 баллов.
2.	Кейс-задание	<u>Критерии оценивания кейса-задания:</u> Качество проведенного анализа в кейсе 0-2 балла Полнота ответа при формировании ответа на кейс 0-2 балла Правильность и аргументированность сделанных выводов по кейсу 0-2 балла Нестандартный подход при выработке решений по кейсу 0-2 балла Максимальное количество баллов за кейс-задание – 8 баллов.
3.	Задание	<u>Критерии оценивания задания:</u> Степень полноты и детальности выполнения задания 0-3 балла Правильность и аргументированность ответов на задание 0-4 балла Последовательность и логичность при ответах на задание 0-3 балла Максимальное количество баллов за задание – 10 баллов.
4.	Тест	<u>Критерии оценивания теста:</u> Тест состоит из 10 вопросов. Максимальное количество баллов за тест 7. Каждый правильный ответ оценивается в 0,7 балла.
5.	Зачет	В соответствии с системой оценивания в ТПУ