

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**федеральное государственное автономное  
образовательное учреждение высшего образования\_  
«Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет  
им. Н.И. Лобачевского»**

Факультет социальных наук

---

УТВЕРЖДЕНО

решением президиума Ученого совета ННГУ

протокол № 1 от 16.01.2024 г.

**Рабочая программа дисциплины**

Личная эффективность руководителя

---

Уровень высшего образования

Магистратура

---

Направление подготовки / специальность

38.04.02 - Менеджмент

---

Направленность образовательной программы

Организация и управление здравоохранением

---

Форма обучения

заочная

---

г. Нижний Новгород

2024 год начала подготовки

## 1. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.В.ДВ.01.02 Личная эффективность руководителя относится к части, формируемой участниками образовательных отношений образовательной программы.

## 2. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями и индикаторами достижения компетенций)

Формируемые компетенции (код, содержание компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), в соответствии с индикатором достижения компетенции		Наименование оценочного средства	
	Индикатор достижения компетенции (код, содержание индикатора)	Результаты обучения по дисциплине	Для текущего контроля успеваемости	Для промежуточной аттестации
ПК-5: Способен оценивать результаты инновационной и инвестиционной деятельности предприятий и организаций	<p>ПК-5.1: Осуществляет подбор, обоснование и расчёты показателей инновационной и инвестиционной деятельности предприятий и организаций</p> <p>ПК-5.2: Оценивает результаты инновационной и инвестиционной деятельности предприятий и организаций</p>	<p>ПК-5.1:</p> <p>Знать показатели инновационной и инвестиционной деятельности предприятий и организаций</p> <p>Уметь использовать показатели инновационной и инвестиционной деятельности предприятий и организаций</p> <p>Владеть способами оценки подбора, обоснования и расчётов показателей инновационной и инвестиционной деятельности предприятий и организаций</p> <p>ПК-5.2:</p> <p>Знать методы оценки инновационной и инвестиционной деятельности предприятий и организаций</p> <p>Уметь применять методы оценки инновационной и инвестиционной деятельности предприятий и организаций</p> <p>Владеть методами оценки инновационной и инвестиционной деятельности предприятий и организаций</p>	Реферат	Экзамен: Контрольные вопросы

### 3. Структура и содержание дисциплины

#### 3.1 Трудоемкость дисциплины

	<b>заочная</b>
<b>Общая трудоемкость, з.е.</b>	<b>3</b>
<b>Часов по учебному плану</b>	<b>108</b>
в том числе	
<b>аудиторные занятия (контактная работа):</b>	
- занятия лекционного типа	<b>4</b>
- занятия семинарского типа (практические занятия / лабораторные работы)	<b>8</b>
- КСР	<b>2</b>
<b>самостоятельная работа</b>	<b>85</b>
<b>Промежуточная аттестация</b>	<b>9</b> <b>Экзамен</b>

#### 3.2. Содержание дисциплины

(структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и виды учебных занятий)

Наименование разделов и тем дисциплины	Всего (часы)	в том числе			
		Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы из них			Самостоятельная работа обучающегося, часы
		Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа (практические занятия/лабораторные работы), часы	Всего	
	з ф о	з ф о	з ф о	з ф о	з ф о
Тема 1.Самоменеджмент: понятие, функции, цель; модель качеств современного менеджера.	13.5	0.5	1	1.5	12
Тема 2. Управление личной карьерой	13.5	0.5	1	1.5	12
Тема 3. Управление собственным временем	14.5	0.5	2	2.5	12
Тема 4. Рабочее место руководителя и его информационное обеспечение	13.5	0.5	1	1.5	12
Тема 5. Коммуникации в работе менеджера	13.5	0.5	1	1.5	12
Тема 6. Управление работоспособностью и имиджем менеджера	13.5	0.5	1	1.5	12
Тема 7. Анализ и оценка уровня организации труда менеджера	15	1	1	2	13
Аттестация	9				
КСР	2			2	
Итого	108	4	8	14	85

#### Содержание разделов и тем дисциплины

1.Самоменеджмент: понятие, функции, цель; модель качеств современного менеджера.

Рассматриваются понятие, функции и цели самоменеджмента, его основные техники. Анализируются основные составляющие модели эффективного менеджера, его личные качества, необходимые в

современных условиях. Изучаются этические нормы и правила поведения современного менеджера.

## **2. Управление личной карьерой**

Рассматривается понятие термина «карьера», структура, основные тренды и этапы в ее построении.

Изучаются конкурентные условия рынка труда, влияющие на управление личной карьерой.

Анализируется фактор личностных, психологических факторов, оказывающих влияние на карьеру.

## **3. Управление собственным временем**

Изучаются основные техники, методики по управлению собственным временем. Анализируются взаимосвязи между управлением собственным временем и личной эффективностью.

## **4. Рабочее место руководителя и его информационное обеспечение**

Рассматриваются основные требования к рабочему месту руководителя, принципы построения его информационного обеспечения. Анализируются взаимосвязи, возникающие между правильной организацией рабочего места, информационного пространства руководителя и эффективностью его деятельности и организации в целом.

## **5. Коммуникации в работе менеджера**

Рассматривается понятие термина «коммуникация», его виды, формы, средства.

Анализируется роль коммуникаций в работе менеджера и основные факторы, препятствующие эффективной коммуникации.

## **6. Управление работоспособностью и имиджем менеджера**

Рассматриваются основные методы и принципы управления работоспособностью менеджера. В рамках темы осуществляется построение графика работоспособности, анализируются ее основные составляющие. Изучается взаимосвязь нагрузок, эмоционального состояния и работоспособности. Рассматривается понятие термина «имидж» и его ключевые особенности для эффективной работы менеджера.

## **8. Анализ и оценка уровня организации труда менеджера**

Анализируются основные причины потери рабочего времени менеджера, рекомендации по планированию рабочего дня, его продолжительности и структуры. Рассматриваются возможные критерии оценки уровня организации труда менеджера.

# **4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся**

Самостоятельная работа обучающихся включает в себя подготовку к контрольным вопросам и заданиям для текущего контроля и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины приведенным в п. 5.

# **5. Фонд оценочных средств для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)**

## **5.1 Типовые задания, необходимые для оценки результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости с указанием критериев их оценивания:**

### **5.1.1 Типовые задания (оценочное средство - Реферат) для оценки сформированности компетенции ПК-5:**

#### **Рефераты:**

1. Методы ведения собеседования.
2. Методы развития личных и профессиональных качеств руководителя.

3. Проблема конкурентоспособности на рынке труда в современных условиях.
4. Сравнительный анализ методов исследования затрат рабочего времени руководителя.
5. Особенности лидерства в российских компаниях.
6. Особенности личной мотивации в современных условиях.
7. Влияние состояния здоровья на работоспособность руководителя.

### Критерии оценивания (оценочное средство - Реферат)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «удовлетворительно»
не зачтено	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно»

## 5.2. Описание шкал оценивания результатов обучения по дисциплине при промежуточной аттестации

### Шкала оценивания сформированности компетенций

Уровень сформированности компетенций (индикатора достижения компетенций)	плохо	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	очень хорошо	отлично	превосходно
	не зачтено			зачтено			
<u>Знания</u>	Отсутствие знаний теоретического материала. Невозможность оценить полноту знаний вследствие отказа обучающегося от ответа	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько несущественных ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Ошибок нет.	Уровень знаний в объеме, превышающем программу подготовки.
<u>Умения</u>	Отсутствие минимальных умений. Невозможность оценить наличие умений вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки	Продемонстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объеме	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами.	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с отдельными и несущественными недочетами, выполнен	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме без недочетов

				недочетами		ы все задания в полном объеме	
<u>Навыки</u>	Отсутствие базовых навыков. Невозможность оценить наличие навыков вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторым и недочетами	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторым и недочетами	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач без ошибок и недочетов	Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов	Продемонстрирован творческий подход к решению нестандартных задач

### Шкала оценивания при промежуточной аттестации

Оценка		Уровень подготовки
зачтено	превосходно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «превосходно», продемонстрированы знания, умения, владения по соответствующим компетенциям на уровне выше предусмотренного программой
	отлично	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично».
	очень хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «очень хорошо»
	хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо».
	удовлетворительно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «удовлетворительно», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «удовлетворительно»
не зачтено	неудовлетворительно	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно».
	плохо	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо»

### 5.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения на промежуточной аттестации с указанием критериев их оценивания:

#### 5.3.1 Типовые задания (оценочное средство - Контрольные вопросы) для оценки сформированности компетенции ПК-5

1. Понятие и содержание персонального менеджмента: цель, функции.
2. Понятие эффективности и производительности управленческого труда.
3. Качества, необходимые современному менеджеру.

4. Процесс определения личных и профессиональных целей?
5. Этапы формулирования личных целей.
6. Особенности реализации функции мотивации при управленческом труде.
7. Понятие самомаркетинга. Функции самомаркетинга, их краткая характеристика.
8. Факторы, влияющие на профессиональную карьеру.
9. Методы поиска рабочего места.
10. Этапы процесса подготовки к собеседованию.
11. Дефицит рабочего и личного времени. Поглотители времени.
12. Методы исследования затрат рабочего и личного времени.
13. Основные правила экономии рабочего времени руководителя.
14. Система и принципы планирования работы.
15. Рабочее место руководителя и правила его рациональной организации.
16. Организация работы с документами.
17. Основные приемы при работе над текстом.
18. Правила деловой беседы по телефону.
19. Процесс подготовки к командировке.
20. Классификация, направления подготовки и этапы ведения переговоров.
21. Особенности переговоров с зарубежными партнерами.
22. Подготовка к деловой беседе.
23. Взаимодействие руководителя с секретарем.
24. Влияние здоровья и физических нагрузок на работоспособность.
25. Психологическая подготовка к умственной работе.
26. Понятие и составляющие имиджа руководителя.

27. Методика комплексной оценки управленческого труда.
28. Поведенческий метод исследования рабочего времени руководителя.
29. Этапы подготовки и проведения совещания.
30. Делегирование полномочий, как фактор повышения эффективности использования рабочего времени руководителя.

### **Критерии оценивания (оценочное средство - Контрольные вопросы)**

Оценка	Критерии оценивания
превосходно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «превосходно», продемонстрированы знания, умения, владения по соответствующим компетенциям на уровне, выше предусмотренного программой
отлично	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «отлично»
очень хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «очень хорошо», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «очень хорошо»
хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «хорошо»
удовлетворительно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «удовлетворительно», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «удовлетворительно»
неудовлетворительно	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно», ни одна из компетенций не сформирована на уровне «плохо»
плохо	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо»

### **6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)**

Основная литература:

1. Персональный менеджмент / под общ. ред. С. Д. Резника. - М. : ИНФРА-М, 2004. - 622 с. - ISBN 5-16-000999-X : 115.00., 1 экз.
2. Резник Семен Давыдович. Основы личной конкурентоспособности менеджера : Учебное



пособие / Пензенский государственный университет архитектуры и строительства. - 2-е изд. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2019. - 224 с. - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-16-009241-6. - ISBN 978-5-16-100686-3., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=630829&idb=0>.

Дополнительная литература:

1. Архангельский Глеб Алексеевич. Тайм-менеджмент. Полный курс : Учебное пособие. - Москва : ООО "Альпина Паблишер", 2016. - 311 с. - Аспирантура. - ISBN 978-5-9614-1881-1., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=599687&idb=0>.

Программное обеспечение и Интернет-ресурсы (в соответствии с содержанием дисциплины):

Не используется

## **7. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)**

Учебные аудитории для проведения учебных занятий, предусмотренных образовательной программой, оснащены мультимедийным оборудованием (проектор, экран), техническими средствами обучения, специализированным оборудованием: проектор

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду.

Программа составлена в соответствии с требованиями ОС ННГУ по направлению подготовки/специальности 38.04.02 - Менеджмент.

Автор(ы): Патокина Наталья Николаевна, кандидат социологических наук.

Заведующий кафедрой: Теодорович Михаил Леонидович, доктор социологических наук.

Программа одобрена на заседании методической комиссии от 15.12.2023, протокол № 7.