

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Цыбинов Бадикто Баторович
Должность: Ректор
Дата подписания: 10.09.2024 16:22:01
Уникальный программный ключ:
056af948c3e48c6f3c571e429957a8ae7b757ae8

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Бурятская государственная сельскохозяйственная академия
имени В.Р. Филиппова»**

Инженерный факультет

СОГЛАСОВАНО
Заведующий
выпускающей кафедрой
Электрификация и
автоматизация сельского
хозяйства

уч. ст., уч. зв.

ФИО

подпись

«__» _____ 20__ г.

УТВЕРЖДАЮ
Декан инженерного
факультета

уч. ст., уч. зв.

ФИО

подпись

«__» _____ 20__ г.

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

дисциплины (модуля)

**Б1.О.12 Управление личным временем/ Тайм-менеджмент
Направление подготовки
13.03.01 Теплоэнергетика и теплотехника**

**Направленность (профиль)
Энергообеспечение предприятий
бакалавр**

Обеспечивающая преподавание дисциплины кафедра Социально-гуманитарные науки, реклама и туризм

Разработчик (и) _____

подпись уч.ст., уч. зв. И.О.Фамилия

Внутренние эксперты:
Председатель методической
комиссии Инженерного
факультета _____

подпись уч.ст., уч. зв. И.О.Фамилия

Заведующий методическим
кабинетом УМУ _____

подпись И.О.Фамилия

ВВЕДЕНИЕ

1. Оценочные материалы по дисциплине (модулю) являются обязательным обособленным приложением к Рабочей программе дисциплины (модуля) и представлены в виде оценочных средств.

2. Оценочные материалы являются составной частью нормативно-методического обеспечения системы оценки качества освоения обучающимися указанной дисциплины (модуля).

3. При помощи оценочных материалов осуществляется контроль и управление процессом формирования обучающимися компетенций, из числа предусмотренных ФГОС ВО в качестве результатов освоения дисциплины (модуля) .

4. Оценочные материалы по дисциплине (модулю) включают в себя:

- оценочные средства, применяемые при промежуточной аттестации по итогам изучения дисциплины (модуля).

- оценочные средства, применяемые в рамках индивидуализации выполнения, контроля фиксированных видов ВАРО;

- оценочные средства, применяемые для текущего контроля;

5. Разработчиками оценочных материалов по дисциплине (модулю) являются преподаватели кафедры, обеспечивающей изучение обучающимися дисциплины (модуля), в Академии. Содержательной основой для разработки оценочных материалов является Рабочая программа дисциплины (модуля) .

1. ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ИЗУЧЕНИЯ

учебной дисциплины (модуля), персональный уровень достижения которых проверяется с использованием представленных в п. 3 оценочных материалов

Компетенции, в формировании которых задействована дисциплина		Код и наименование индикатора достижений компетенции	Компоненты компетенций, формируемые в рамках данной дисциплины (как ожидаемый результат ее освоения)		
код	наименование		знать и понимать	уметь делать (действовать)	владеть навыками (иметь навыки)
1		2	3	4	5
Профессиональные компетенции					
УК-6	Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	ИД-1УК-6 Эффективно планирует собственное время.	Знает: методы и принципы планирования собственного времени	Умеет: Эффективно планировать собственное время	Владеет: навыками эффективного планирования собственного времени
		ИД-2УК-6 Планирует траекторию своего профессионального развития и предпринимает шаги по её реализации	Знает: теории и принципы планирования траектории своего профессионального развития	Умеет: планировать профессиональное развитие	Владеет: навыками планирования профессионального развития и предпринимает шаги по её реализации

2.3 РЕЕСТР

элементов оценочных материалов по дисциплине (модулю)

Группа оценочных средств	Оценочное средство или его элемент
	Наименование
1	2
1. Средства для промежуточной аттестации по итогам изучения дисциплины	Перечень вопросов к зачету
	Критерии оценки
	Шкала оценивания
2. Средства для индивидуализации выполнения, контроля фиксированных видов (ВАРО)	Не предусмотрены учебным планом
3. Средства для текущего контроля	Комплект заданий для самостоятельной работы обучающихся
	Критерии оценки комплекта заданий для самостоятельной работы обучающихся
	Шкала оценивания
	Комплект кейс-заданий
	Критерии оценки комплекта тестовых заданий
	Шкала оценивания

3. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Индекс и название компетенции	Код индикатора достижения компетенции	Индикаторы компетенции	Показатель оценивания – знания, умения, навыки (владения)	Уровни сформированности компетенций				Формы и средства контроля формирования компетенций
				компетенция не сформирована	минимальный	средний	высокий	
				Оценки сформированности компетенций				
				2	3	4	5	
				Оценка «неудовлетворительно»	Оценка «удовлетворительно»	Оценка «хорошо»	Оценка «отлично»	
				Характеристика сформированности компетенции				
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Критерии оценивания								
УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	ИД-1УК-6 Эффективно планирует собственное время.	Полнота знаний	Знать: методы и принципы планирования собственного времени	не знает и не понимает методы и принципы планирования собственного времени	знает частично методы и принципы планирования собственного времени	знает методы и принципы планирования собственного времени	знает в совершенстве методы и принципы планирования собственного времени	Перечень вопросов к зачету, комплект заданий для самостоятельной работы обучающихся, кейс-задания Комплект контрольных вопросов для проведения устных опросов
		Наличие умений	Уметь: Эффективно планировать собственное время	не умеет применять знания Эффективно планировать собственное время	умеет частично применять знания Эффективно планировать собственное время	умеет применять знания Эффективно планировать собственное время	умеет в совершенстве применять знания Эффективно планировать собственное время	
	Наличие навыков (владение опытом)	Владеть: навыками эффективного планирования собственного времени	не владеет навыками эффективного планирования собственного времени	владеет частично навыками эффективного планирования собственного времени	владеет навыками эффективного планирования собственного времени	владеет в совершенстве навыками эффективного планирования собственного времени		
	ИД-2УК-6 Планирует траекторию своего профес	Полнота знаний	Знать: теории и принципы планирования траектории	не знает и не понимает теории и принципы планирования своего профессионального развития	знает частично теории и принципы планирования траектории своего профессионального развития	знает теории и принципы планирования траектории своего профессионального	знает в совершенстве теории и принципы планирования траектории своего профессиона	Перечень вопросов к зачету, комплект заданий для самостоятельной

	ессионального развития и предпринимает шаги по её реализации		рии своего профессионального развития			развития	льного развития	работы обучающих, кейс-задания, Комплект контрольных вопросов для проведения устных опросов
		Наличие умений	Уметь планировать профессиональное развитие	не умеет применять знания планировать профессиональное развитие	умеет частично применять знания планировать профессиональное развитие	умеет применять знания планировать профессиональное развитие	умеет в совершенстве применять знания планировать профессиональное развитие	
		Наличие навыков (владение опытом)	Владеть навыками планирования профессионального развития и предпринимает шаги по её реализации	не владеет навыками планирования профессионального развития и предпринимает шаги по её реализации	владеет частично навыками планирования профессионального развития и предпринимает шаги по её реализации	владеет навыками планирования профессионального развития и предпринимает шаги по её реализации	владеет в совершенстве навыками планирования профессионального развития и предпринимает шаги по её реализации	

4.1. Типовые контрольные задания, необходимые для оценки знаний, умений, навыков

4.1.1. Средства для промежуточной аттестации по итогам изучения дисциплины

Нормативная база проведения промежуточной аттестации обучающихся по результатам изучения дисциплины: Б1.О.12 Управление личным временем/Тайм менеджмент	
1) действующее «Положение о текущем контроле успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся по программам высшего образования (бакалавриат, специалитет, магистратура) и среднего профессионального образования в академии»	
Основные характеристики промежуточной аттестации обучающихся по итогам изучения дисциплины	
1	2
Цель промежуточной аттестации -	установление уровня достижения каждым обучающимся целей и задач обучения по данной дисциплине, изложенным в п.2.2 настоящей программы
Форма промежуточной аттестации -	зачёт
Место процедуры получения зачёта в графике учебного процесса	1) участие обучающегося в процедуре получения зачёта осуществляется за счёт учебного времени (трудоемкости), отведённого на изучение дисциплины 2) процедура проводится в рамках ВАРО, на последней неделе семестра
Основные условия получения обучающимся зачёта:	1) обучающийся выполнил все виды учебной работы (включая самостоятельную) и отчитался об их выполнении в сроки, установленные графиком учебного процесса по дисциплине
Процедура получения зачёта -	Представлены в оценочных материалах по данной дисциплине
Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков:	

Перечень вопросов к зачету по дисциплине (модулю)

Перечень вопросов к зачету

1. Антистрессовая стратегия: основные принципы и индивидуальный подход (УК-6)
2. Жизненные стратегии личности (УК-6).
3. Инструменты управления временем (УК-6).
4. Интраперсональные и интерперсональные критерии личностного роста(УК-6).
5. Виды стресса: эустресс, дистресс. Эмоциональное выгорание (УК-6).
6. Корни и виды манипуляции(УК-6) .
7. Кризисы возрастные и кризисы развития личности: истоки, факторы, последствия, возможности преодоления(УК-6) .
8. Кризисы профессионального становления (УК-6).
9. Критерии зрелости личности. Самосознание. Ценности. Самоопределение. Идеалы и убеждения. (УК-6)
- 10.Личностный рост и жизненный путь личности(УК-6) .
- 11.Личностный рост как процесс и результата (УК-6) .
- 12.Личностный смысл и проблема выбора (УК-6).
- 13.Локус контроля личности и проблема ответственности(УК-6) .
- 14.Методики формулирования и достижения долгосрочных и краткосрочных целей(УК-6)
- 15.Методы профилактики стресса (УК-6).
- 16.Объективные и субъективные показатели личностного роста (УК-6).
- 17.Понятие личности в психологии (УК-6).
- 18.Понятие стресса в научной литературе(УК-6) .
- 19.Понятие, функции и возможности самоменеджмента(УК-6)
- 20.Приемы психологической самообороны при манипуляции (УК-6).
- 21.Принципы эффективного управления собой.
- 22.Причины возникновения стресса(УК-6) .
- 23.Проблема развития личности в современных психологических теориях(УК-6) .
- 24.Профессиональная адаптация: критерии и результат(УК-6) .
- 25.Профессиональная деформация: причины и условия возникновения (УК-6).
- 26.Профессиональное самоопределение (УК-6).
- 27.Профессиональное образование как фактор развития личности(УК-6) .
- 28.Профессионально обусловленные деструкции личности (УК-6).
- 29.Профессиональное сознание как фактор профессионализации личности(УК-6).
- 30.Профилактика профессионально обусловленных деструкций личности(УК-6) .
- 31.Психологические детерминанты профессиональных кризисов личности(УК-6) .
- 32.Развитие личности и личностный рост: проблема определения понятий(УК-6) .
- 33.Самотивация и самодисциплина как ресурс развития личности (УК-6).
- 34.Самотивация профессионального развития (УК-6).

35. Социальное здоровье личности (УК-6).
36. Стратегии и методы поддержания личностно-профессионального статуса (УК-6) .
37. Стратегии преодоления психологических барьеров профессионального развития (УК-6).
38. Стратегии противостояния манипуляции (УК-6) .
39. Структура личности и уровни ее развития (УК-6).
40. Тайм-менеджмент как процесс и результат (УК-6).
41. Управление временем: основные принципы и методы. (УК-6)
42. Факторы развития стресса (УК-6).
43. Характеристика фаз стресса (УК-6) .
44. Эмоциональное выгорание: преодоление и профилактика (УК-6) .
45. Этапы профессионализации личности (УК-6)

5. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

5.1. Критерии оценки к зачету

зачет (86-100 баллов) ставится обучающемуся, обнаружившему систематические и глубокие знания учебно-программного материала, умения свободно выполнять задания, предусмотренные программой в типовой ситуации (с ограничением времени) и в нетиповой ситуации, знакомство с основной и дополнительной литературой, усвоение взаимосвязи основных понятий дисциплины в их значении приобретаемой специальности и проявившему творческие способности и самостоятельность в приобретении знаний.

зачет (71-85 баллов) ставится обучающемуся, обнаружившему полное знание учебно-программного материала, успешное выполнение заданий, предусмотренных программой в типовой ситуации (с ограничением времени), усвоение материалов основной литературы, рекомендованной в программе, способность к самостоятельному пополнению и обновлению знаний в ходе дальнейшей работы над литературой и в профессиональной деятельности.

зачет (56-70 баллов) ставится обучающемуся, обнаружившему знание основного учебно-программного материала в объеме, достаточном для дальнейшей учебы и предстоящей работы по специальности, знакомство с основной литературой, рекомендованной программой, умение выполнять задания, предусмотренные программой.

незачет (менее 56 баллов) ставится обучающемуся, обнаружившему пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустившему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий, слабые побуждения к самостоятельной работе над рекомендованной основной литературой. Оценка «неудовлетворительно» ставится обучающимся, которые не могут продолжить обучение или приступить к профессиональной деятельности по окончании академии без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.

6. Оценочные материалы для организации текущего контроля успеваемости обучающихся

Форма, система оценивания, порядок проведения и организация *текущего контроля успеваемости* обучающихся устанавливаются Положением об организации текущего контроля успеваемости обучающихся.

Комплект контрольных вопросов для проведения устных опросов

1. Основные правила самомотивации.
2. Ответственность и гиперответственность, или как не нарушать личные границы
3. Профессиональное самоопределение, или как не допустить ошибку.
4. Психологическая готовность к профессиональной деятельности.
5. Развитие личности и личностный рост - проблема определения понятий.
6. Развитие уверенности в себе: подходы и методы.
7. Ресурсы для личностного роста: где взять и как использовать?
8. Ролевой репертуар личности: истоки формирования и условия реализации.
9. Самопознание и самокопание и как отличить одно от другого.
10. Самооценка и развитие личности: взаимосвязь и взаимовлияние.
11. Самомотивация личности: миф или реальный механизм развития.
12. Стороны личности или субличности? Как договариваться с самим собой.
13. Технологии личностного роста и саморазвития.
14. Треугольник судьбы, или как не попасть в ее ловушку.
15. Управление вниманием: как научиться концентрироваться на том, что неинтересно.
16. Эмоциональный интеллект как ресурс развития личности.
17. Я-концепция, или что следует знать о себе.

Критерии оценивания:

- правильность ответа по содержанию задания (учитывается количество и характер ошибок при ответе);
- полнота и глубина ответа (учитывается количество усвоенных фактов, понятий и т.п.);
- сознательность ответа (учитывается понимание излагаемого материала);
- логика изложения материала (учитывается умение строить целостный, последовательный рассказ, грамотно пользоваться специальной терминологией);
- использование дополнительного материала;
- рациональность использования времени, отведенного на задание.

Шкала оценивания

Баллы для учета в рейтинге (оценка)	Степень удовлетворения критериям
86-100 баллов «отлично»	Обучающийся полно и аргументировано отвечает по содержанию вопроса (задания); обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры не только по учебнику, но и самостоятельно составленные; излагает материал последовательно и правильно
71-85 баллов «хорошо»	Обучающийся достаточно полно и аргументировано отвечает по содержанию вопроса (задания); обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры не только по учебнику, но и самостоятельно составленные; излагает материал последовательно. Допускает 1-2 ошибки, исправленные с помощью наводящих вопросов
56-70 баллов «удовлетворительно»	Обучающийся обнаруживает знание и понимание основных положений данного задания, 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
менее 56 баллов	Обучающийся обнаруживает незнание ответа на соответствующее

Комплект заданий для самостоятельной работы обучающихся

1. Дауншифтинг как форма лично-профессиональной самореализации.
2. Жизненная стратегия и жизненный сценарий - как прожить свою, а не чужую жизнь.
3. Жизненные цели: с чего начать и как не сбиться с пути.
4. Интраперсональные и интерперсональные критерии личностного роста.
5. Личностная деструкция: причины и условия преодоления.
6. Нужны ли здоровой личности механизмы психологической защиты?
7. Общение как условие личностного роста.
8. Освоение ролей - путь к развитию личности.
9. Основные правила самомотивации.
10. Ответственность и гиперответственность, или как не нарушать личные границы
11. Профессиональное самоопределение, или как не допустить ошибку.
12. Психологическая готовность к профессиональной деятельности.
13. Развитие личности и личностный рост - проблема определения понятий.
14. Развитие уверенности в себе: подходы и методы.
15. Ресурсы для личностного роста: где взять и как использовать?
16. Ролевой репертуар личности: истоки формирования и условия реализации.
17. Самопознание и самокопание и как отличить одно от другого.
18. Самооценка и развитие личности: взаимосвязь и взаимовлияние.
19. Самомотивация личности: миф или реальный механизм развития.
20. Стороны личности или субличности? Как договариваться с самим собой.
21. Технологии личностного роста и саморазвития.
22. Треугольник судьбы, или как не попасть в ее ловушку.
23. Управление вниманием: как научиться концентрироваться на том, что неинтересно.
24. Эмоциональный интеллект как ресурс развития личности.
25. Я-концепция, или что следует знать о себе.

Критерии оценивания:

- полнота раскрытия темы;
- степень владения понятийно-терминологическим аппаратом дисциплины;
- знание фактического материала, отсутствие фактических ошибок;
- умение логически выстроить материал ответа;
- умение аргументировать предложенные подходы и решения, сделанные выводы;
- степень самостоятельности, грамотности, оригинальности в представлении материала (стилистические обороты, манера изложения, словарный запас, отсутствие или наличие грамматических ошибок);
- выполнение требований к оформлению работы.

Шкала оценивания

Баллы для учета в рейтинге (оценка)	Степень удовлетворения критериям
-------------------------------------	----------------------------------

86-100 баллов «отлично»	Содержание работы в целом соответствует теме задания. Продемонстрировано знание фактического материала, отсутствуют ошибки. Продемонстрировано уверенное владение понятийно-терминологическим аппаратом дисциплины (уместность употребления, аббревиатуры, толкование и т.д.), отсутствуют ошибки в употреблении терминов. Показано умелое использование категорий и терминов дисциплины в их ассоциативной взаимосвязи. Ответ четко структурирован и выстроен в заданной логике. Части ответа логически взаимосвязаны. Отражена логическая структура проблемы (задания): постановка проблемы – аргументация – выводы. Объем ответа укладывается в заданные рамки при сохранении смысла. Продемонстрировано умение аргументировано излагать собственную точку зрения. Видно уверенное владение освоенным материалом, изложение сопровождается адекватными иллюстрациями (примерами) из практики. Высокая степень самостоятельности, оригинальность в представлении материала: стилистические обороты, манера изложения, словарный запас. Отсутствуют стилистические и орфографические ошибки в тексте. Работа выполнена аккуратно, без помарок и исправлений
71-85 баллов «хорошо»	Содержание работы в целом соответствует теме задания. Продемонстрировано удовлетворительное знание фактического материала, есть фактические ошибки (25–30%). Продемонстрировано достаточное владение понятийно-терминологическим аппаратом дисциплины, есть ошибки в употреблении и трактовке терминов, расшифровке аббревиатур. Ошибки в использовании категорий и терминов дисциплины в их ассоциативной взаимосвязи. Ответ плохо структурирован, нарушена заданная логика. Части ответа логически разорваны, нет связей между ними. Ошибки в представлении логической структуры проблемы (задания): постановка проблемы – аргументация – выводы. Объем ответа в существенной степени (на 25–30%) отклоняется от заданных рамок. Нет собственной точки зрения либо она слабо аргументирована. Примеры, приведенные в ответе в качестве практических иллюстраций, в малой степени соответствуют изложенным теоретическим аспектам. Текст работы примерно наполовину представляет собой стандартные обороты и фразы из учебника/лекций. Обилие ошибок в стилистике, много стилистических штампов. Есть 3–5 орфографических ошибок. Работа выполнена не очень аккуратно, встречаются помарки и исправления
56-70 баллов «удовлетворительно»	Содержание ответа не соответствует теме задания или соответствует ему в очень малой степени. Продемонстрировано крайне слабое владение понятийно-терминологическим аппаратом дисциплины (неуместность употребления, неверные аббревиатуры, искаженное толкование и т.д.), присутствуют многочисленные ошибки в употреблении терминов. Продемонстрировано крайне низкое (отрывочное) знание фактического материала, много фактических ошибок – практически все факты (данные) либо искажены, либо неверны. Ответ представляет собой сплошной текст без структурирования, нарушена заданная логика. Части ответа не взаимосвязаны логически. Нарушена логическая структура проблемы (задания): постановка проблемы – аргументация – выводы. Объем ответа более чем в 2 раза меньше или превышает заданный. Показаны неверные ассоциативные взаимосвязи категорий и терминов дисциплины. Отсутствует аргументация изложенной точки зрения, нет собственной позиции. Отсутствуют примеры из практики либо они неадекватны. Текст ответа представляет полную кальку текста учебника/лекций. Стилистические ошибки приводят к существенному искажению смысла. Большое число орфографических ошибок в тексте (более 10 на страницу). Работа выполнена неаккуратно, с обилием помарок и исправлений. В работе один абзац и больше позаимствован из какого-либо источника без ссылки на него

Комплект кейс-заданий

Кейс Метод позитивной цели

Иногда человек планирует не то, что он хочет, а то, от чего хочет отказаться или избежать. При этом он достаточно ярко представляет себе нежелательный образ, формулируя цель со знаком «отрицания». Например, одна дама при покупке квартиры говорила: «Только **НЕ** такой-то район и **НЕ** выше пятого этажа». Именно в указанном ею районе, ровно на седьмом этаже она и приобрела квартиру, сославшись на то, что «обстоятельства вынуждали принимать такое решение». На самом деле, практика показывает, что надо учиться *правильно* формулировать цель. Той же даме нужно было бы чётко обозначить: «Квартира должна располагаться в таком-то районе, на таком-то этаже».

Достаточно часто в жизни встречаются подобные примеры. Из добрых побуждений родители могут пожелать: «Главное, чтобы дети не болели», при этом ярко и зрительно, и эмоционально представив себе картинку, где ребенок лежит в кровати с высокой температурой. Не надо удивляться потом, что этот образ через какое-то время становится реальностью. Хорошо бы желать: «Хочу, чтобы дети были здоровы» и видеть при этом (естественно, внутренним зрением) бегающих по парку, улыбающихся ребятшек.

То же касается и рабочих моментов.

Задание. Обратите внимание на то, как именно Вы формулируете цели (задачи). Каков текст Ваших «хотений»: «**Хочу успешно** справиться с новым проектом (написать статью, создать электронное пособие и т.п.)» или «**Надо как-нибудь** поскорее **спихнуть** это свалившееся на меня

задание». Какие образы рождает у Вас предстоящая работа: возможно, Вы уже видите красивую обложку, готовый продукт и т.п., или Вы заранее обреченно опускаете голову и тяжело вздыхаете?

Кейс-задание 2.

Одна из значимых целей – получение профессии и профессиональное становление, развитие личности.

Изучив понятие профессиограммы, ее структуру, подходы к ее составлению, представьте описание профессии из перечисленного списка. Профессиограмму необходимо оформить в виде таблицы.

ОБЪЕКТИВНЫЕ ФАКТОРЫ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ			
<i>Цели и задачи деятельности</i>	<i>Функции, трудовые операции</i>	<i>Результат(опредмеченная деятельность)</i>	<i>Требования к уровню образования</i>

СУБЪЕКТИВНЫЕ ФАКТОРЫ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ		
<i>Знания, умения, навык</i>	<i>Личностно-деловые качества</i>	<i>Качества, которые являются противопоказанием</i>

Кейс-задание 3.

Ведущая цель – развитие личности.

Кейс «Цена лояльности» Ознакомьтесь с ситуацией и ответьте на вопросы

Столица. Крупная инвестиционная компания.

Главные действующие лица:

Илья Сергеевич - главный босс компании. Не владелец, но один из немногих, кто знает владельца лично и находится с ним «на короткой ноге». Обладает всей полнотой власти. Его главным мотиватором в работе является капитализация компании – делает все, чтобы бизнес увеличивался в цене. Люди не представляют для него особой ценности и рассматриваются, как один из видов ресурса.

Геннадий Алексеевич - руководитель рабочей группы (начальник отдела). Харизматичный лидер, целеустремлен, однако свои цели ни с кем не обсуждает. Все свои ресурсы направляет на профессиональный рост. Достигает выдающихся результатов в работе. Руководит важным для компании инновационным направлением. Управляет подчиненными, так, что непонятным ни для кого образом, вызывает истовую преданность лично к себе. У остальных же сотрудников и руководителей он вызывает смешанные чувства: от зависти до недоверия и непонимания.

В кабинете раздался звонок телефона. Секретарь доложила, что первый зам, Борис Иосифович, просит о встрече, говорит, мол, вопрос не терпит отлагательств.

- Пусть зайдет, - ответил босс и подумал, что еще случилось? Хорошие новости могут и подождать. Иосифович – известный паникер, в любой программе новостей найдет признаки надвигающейся катастрофы.

- Илья Сергеевич, разреши?

- Давай к делу, - босс не был настроен на праздные разговоры.

- Мне сказали, что «ИнвестКом Балтика» запускает проект «Плотина».

- Это та новость, которую я должен был узнать до утренних газет? – не без сарказма спросил босс.

- Ты не понял, они ломаются на наш рынок! Это мы нашли тему, а они решили погреть руки. Халявщики!

- Расслабься. Рынок привлекательный, но вход на него дорого стоит.

- Да у них денег! Они нам могут без процентов занять.

- Тут деньги не помогут, вход оплачивается временем. Им потребуется два-три года. Это если повезет с исполнителями. Черт!.. – эта мысль почему-то не приходила в голову руководителя, а придя сейчас сильно встревожила.

- Вот и я подумал. Им достаточно переманить этого «темнилу» и всё – дело сделано, - «темной» Борис Иосифович имел привычку называть Геннадия Алексеевича, который занимался проектом «Плотина» в их компании. Занимался «с нуля», с постановки задачи и теперь проект был на финишной прямой. Первые, весьма обнадеживающие результаты уже получены, и до полного запуска оставалось не более двух месяцев.

- Да, им эта мысль тоже пришла в голову, – Босс задумался, проблема вдруг стала серьезной. Очень серьезной. Ценой в десяток миллионов.

- Я знаешь, что думаю... Может быть, они сначала договорились с ним, а уже потом стали тему открывать? – начал развивать параноидальную составляющую события Борис Иосифович.

- Эх, такой день был хороший. Иди, буду думать.

Подумать было о чем. Не видел он в Геннадии особой преданности. Держится независимо. Себе на уме. Ни одна попытка приклеить к компании не удалась. Деньги ценит, но не ведется на разговоры о повышении оплаты. Верно оценивает себя, как специалиста. Слабостей не показывает. Всегда бодр и счастлив, ни разу не обмолвился о проблемах. Прямо сейф не человек! Надо собрать информацию. Кто тут у нас всё знает?

- Ольга Васильевна, загляните.

Секретарь вошла с блокнотом и карандашом наготове.

- Что Вы знаете о Геннадии Алексеевиче?

- Женат, есть ребенок. Недавно сменил автомобиль, теперь у него "Reno". Новый. Что еще сказать... Все его сотрудники на него, как на икону смотрят. Никогда, ни с кем не скандалил. На корпоративные мероприятия ходит исправно... Ну, вот так конспективно... В общем – характер нордический, в связях прочащих его замечен не был. Да, никому не удалось пристроить в его отдел своего человека. Какая-то у него странная кадровая политика.

- Свободна, - без церемоний закончил разговор Илья Сергеевич. Хотел добавить о неразглашении, но профессиональному секретарю такие уточнения излишни. Рука, начавшая жест в виде поднятого указательного пальца – он хотел привлечь внимание, закончила движением, которым пепел смахивают с уголка стола на пол кафе – все, свободна.

- Так как же мне к нему подобраться... – вслух, неожиданно для себя, подумал босс. Илья Сергеевич снял трубку: «Николай, сейчас вызываешь к себе Алексеевича. Говоришь с ним о планах по апгрейду компьютеров, говоришь долго, дотошно, составляешь списки. Когда разговоритесь, скажи, что надо сделать короткий звонок, набираешь мой мобильный и не обращаясь по имени говоришь что-нибудь. Попроще, «бабушка приехала» не надо - больно на пароль похоже. Понял? Выполняй!».

Босс подошел к столу. Надо поработать с документами, но вопрос с Геннадием ставит на кон целое направление бизнеса. Илья Сергеевич вспомнил, как пять лет назад, встретив на отраслевой выставке Геннадия, он быстро понял его потенциал. Понял и переманил. Переманить его тогда не составило труда, достаточно было удвоить зарплату. Геннадий рос, как специалист и руководитель на глазах босса, никогда ничего не просил. Не отказывался от поручений. Брал ответственность на себя. Рисковал. Не прикрывался ни обстоятельствами, ни виновными.

- Почему я всегда был уверен в его преданности? - подумал Илья Сергеевич. – Подожди-ка, это ведь не так. Скорее я не думал о его возможной непопулярности. Это не одно и то же. Почему? Он не жаловался, не просил, не давал намеков. Тех, кто проявлял недовольство, босс контролировал, с Геннадием, схема дала сбой - оказалось, что отсутствие проблем - тоже проблема. Отсутствие слабостей - еще большая проблема. Кто бы мог подумать...

- Чем же мне зацепить Геннадия? Деньгами? Нет, если деньги были бы важны, он проявил бы это. Получает он хорошо, на уровне топ-менеджера, находясь на ступеньку ниже. Лестью?... Нет, можно оскорбить. Тем более, надо исходить из того, что он уже завербован или находится в процессе принятия решения. Возможно, он будет осторожен и подозрителен к любым моим словам и поступкам. Что же его волнует? Семья? Ни единого признака. Хоть бы фото семьи на столе держал, хоть бы раз сказал, что должен уйти, потому что сегодня с женой идут в театр. Слава? Признание? Постой, постой... Из разных мест говорят, что его подчиненные обожают его, чуть не молятся. Зачем ему это? Тут нет театральности, тут нет мании величия? Что тогда? Мысли прервал звонок мобильного телефона. Определитель высветил номер Николая. Босс сдвинул металлическую крышку слайдера до характерного щелчка.

В трубке послышалось:

- Дорогая, только что вспомнил, звонил твой стоматолог, переживает, что ты про него забыла. Босс едва успел отключить телефон, до того, как смех сложил его пополам. Папка с документами и стаканчик с карандашами полетела на пол. Смех не давал возможности глубоко вздохнуть, сквозь слезы босс видел растерянное лицо секретаря. Ему показалось, что с таким лицом можно принимать только одно решение: смеяться за компанию или позвать крепких санитаров со смирительной рубашкой....

Улучив момент, успев воткнуть фразу, в краткий миг между раскатами хохота босс выпалил секретарю: «Смирительные рубашки запрещены» и потом смог добавить: «Теперь забирают «под локотки»».

По реакции секретаря было понятно что босс угадал ее мысли. Теперь, через приоткрытую дверь, кабинет начал наполняться теми, кто находился в приемной. Входящие видели хохочущих в изнеможении босса и секретаря. Всем хотелось быть ближе к боссу, когда он в таком настроении.

Улыбаясь и подхихикивая, вошедшие интересовались, в чем причина веселья, что хорошего приключилось.

- Они приезжают без смиренных рубашек, - провизжала секретарь.

- Нет. Стоматолог соскучился по ее зубам, - выдавил из себя сквозь слезы босс. Вошедшие согласились, что ситуация вполне забавная, но в полной мере к ликованию присоединиться не смогли.

Смеяться больше не было сил. Показав жестами, чтобы все удалились, босс приходил в себя.

- Да, Николаю нужны конкретные инструкции... Спалит, когда-нибудь.

Смахнув остатки смеха с лица, взяв себя в руки, взглянув на отражение в зеркале, босс убедился в соответствующем внешнем виде и вышел в приемную.

Все, кроме секретаря ждали продолжения, какой-то фразы объясняющей произошедшее, ну хотя бы намек. И только секретарь был в рабочем настроении. Она спокойно взглянула на босса выходящего из кабинета и была готова к выполнению любого распоряжения.

- Я буду через 20 минут

Кабинет IT директора был на втором этаже, полторы минуты направо, три минуты через дверь налево. Время, время, время. Босс пошел длинной дорогой.

Когда босс открыл дверь в кабинет Николая, первое что он увидел, был взгляд облегчения на лице Николая, похоже он устал удерживать своего умного собеседника. Значит, тема обновления компьютеров не увлекла Геннадия...

Геннадий, увидев входящего босса, встал и протянул руку: «Доброе утро». Открытый уверенный взгляд, волевое рукопожатие, спокойный, ничего не скрывающий голос.

- Чем занимаетесь? – С любопытством и некоторым удивлением в голосе спросил босс.

- Вот планировали обсудить обновление оргтехники в отделе Геннадия, – Николай отыгрывал свою часть сцены как умел.

- Есть проблемы? - спросил босс, обращаясь к Геннадию

- Да тут видите... и ну... как сказать... - похоже, Николай не знал текста своей роли.

- Нет проблем, считаю, что нам вполне хватает ресурсов – завершил начатую фразу коллеги Геннадий.

- Ну и хорошо. Геннадий, я как раз с тобой хотел одну тему обсудить. Пойдем к тебе в отдел.

Кабинет Геннадия был отделен стеклянной перегородкой от остального отдела. Босс сел так, чтобы видеть отдел. Его визит взволновал сотрудников. Геннадий сел напротив босса, спиной к стеклянной стене. Кресло начальника отдела, находящееся во главе стола, осталось незанятым.

- Расскажи об успехах, - начал босс.

- Я могу попросить принести отчет

- Не надо, расскажи по-простому.

- Если сказать просто, то – это Клондайк. Отклик таков, что можно закрывать «нефтянку». Шучу, конечно, но вы разрешили по-простому, - сказал Геннадий, не изменившимся, спокойным тоном.

- Да разрешил. Что это у тебя за блондин? – Босс искал подход к главному вопросу.

- Хороший специалист, схватывает на лету.

- Где ты таких сотрудников берешь?

- Прошу прощения, каких «таких»?

- Хороших.

- Приходят по рекомендации.

- Кадровики жалуются, принимаешь на работу мимо них, - босс пытался спровоцировать обострение разговора. Большинство людей включается в игру, начинают защищаться, обнажают фланги...

- Я для клиентов работаю, клиенты не жалуются?

- Клиенты не жалуются, - надежда на конфликт исчерпана.

- Что думаешь про грейды, кадровики говорят, полезная вещь, кто работает, тот больше получает?

- Честно? – с улыбкой спросил Геннадий

- Честно, - босс, как заговорщик, склонился к собеседнику.

- Пустая канитель. Мне по душе проектная оплата. Всегда считал ее оптимальной.

- Когда же ты узнал ее плюсы? – есть ли ключи от этого сейфа?

- Да еще студентом. Строили колхозникам свинарники и склады. Объем работы - понятен. Критерии результата - понятны, сумма - понятна. Все прозрачно. Вот бы в те времена кто-то про грейды рассказал шабашникам, – В голосе Геннадия едва уловимо промелькнула насмешка.

- Понятно, - «ценишь ясность и прозрачность?» - подумал босс: «давай-ка проверим».

- Знаешь, какую тему хотел с тобой обсудить? – босс перешел в любовную атаку

-Знаю.

- На тебя уже выходили?

- Да

- Предложение делали?

- Делали
- Привлекательное?
- Да
- Что решил?
- Думаю.

Критерии оценивания:

- полнота раскрытия темы;
- степень владения понятийно-терминологическим аппаратом дисциплины;
- знание фактического материала, отсутствие фактических ошибок;
- умение логически выстроить материал ответа;
- умение аргументировать предложенные подходы и решения, сделанные выводы;
- степень самостоятельности, грамотности, оригинальности в представлении материала (стилистические обороты, манера изложения, словарный запас, отсутствие или наличие грамматических ошибок);