

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Костина Лариса Николаевна
Должность: заместитель директора
Дата подписания: 23.12.2025 14:03:12
Уникальный программный ключ:
848621b05e7a2c59da67cc47a060a910fb948b62

Приложение 4
к образовательной программе

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

**для текущего контроля успеваемости и
промежуточной аттестации обучающихся**

ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Б1.В.03 Командообразование и лидерство

(индекс, наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

38.03.03 Управление персоналом

(код, наименование направления подготовки/специальности)

Управление персоналом организации и государственной службы

(наименование образовательной программы)

Бакалавр

(квалификация)

Заочная форма обучения

(форма обучения)

Год набора - 2022

Донецк

Автор(ы)-составитель(и) ФОС:

Баранник Ю.Г., канд. экон. наук, доцент, доцент кафедры управления персоналом и экономики труда

РАЗДЕЛ 1.

ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по учебной дисциплине «Командообразование и лидерство»

1.1. Основные сведения об учебной дисциплине

Таблица 1

Характеристика учебной дисциплины (сведения соответствуют разделу РПУД)

Образовательная программа	бакалавриата
Направление подготовки	38.03.03 Управление персоналом
Количество разделов учебной дисциплины	2
Дисциплина базовой части образовательной программы	по выбору вариативной части Б1.В.ДВ.03.01.
Формы контроля	- Текущий контроль (устный опрос, тестовое задание, контроль знаний по разделу). - Промежуточная аттестация (зачет,)
Показатели	заочная форма обучения
Количество зачетных единиц (кредитов)	3
Семестр	5
Общая трудоемкость (академ. часов)	108
Аудиторная работа:	36
Лекционные занятия	20
Семинарские занятия	20
Самостоятельная работа	66
Контроль	27
Консультации	2
Форма промежуточной аттестации	зачет

1. 2. Перечень компетенций с указанием этапов формирования в процессе освоения образовательной программы

Таблица 2

Перечень компетенций и их элементов

Коды компетенции	Формулировка компетенции	Элементы компетенции
1	2	3
УК-3.3	Способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные,	Знать:
		-возможные личные действия в команде -последствия возможных действий

	этнические, конфессиональные и культурные различия, историческое наследие государства	-задачи команды.
		Уметь:
		- анализировать свои действия в команде - взаимодействовать в команде - видеть социальное взаимодействие
		Владеть:
УК-3.4	Осуществляет обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды; оценивает идеи других членов команды для достижения поставленных целей.	- анализом своих действий в команде; - знанием основ взаимодействия с командой; - рычагами устранения негативных последствий взаимодействия с командой
		Знать:
		- осуществлять обмен информацией; - оценивать идеи других; - определять цели команды.
		Уметь:
УК-6.2	Понимает важность планирования перспективных целей деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда.	- осуществлять обмен информацией; - оценивать идеи других; - использовать идеи других для достижения общей цели.
		Владеть:
		методами обмена информацией; - соответствующей информацией о целях организации; - знанием идей других.
		Знать:
УК-6.3	Определяет приоритеты собственной деятельности, личного развития и профессионального роста.	- перспективные цели деятельности; - личные условия и средства; - этапы карьерного роста.
		Уметь:
		- понимать важность планирования перспектив; - планировать свою деятельность; - определять этапы карьерного роста.
		Владеть:
		- методами планирования перспектив; - целями деятельности организации; - возможностями карьерным ростом.
		Знать:
		- приоритеты своей деятельности; - определяет личное развитие; - профессиональный рост.
		Уметь:
		- определять приоритеты собственной деятельности; - определять личное развитие; - видеть профессиональный рост.
		Владеть:

		<ul style="list-style-type: none"> - определением приоритетов собственной деятельности; - направлением личного развития; - направлением профессионального роста.
УК-6.5	Строит профессиональную карьеру и определяет стратегию профессионального развития.	Знать:
		<ul style="list-style-type: none"> - понятие карьеры; - содержание стратегии профессионального развития; - результаты профессионального развития.
		Уметь:
		<ul style="list-style-type: none"> - строить профессиональную карьеру; - определять стратегию развития; - видеть перспективу.
		Владеть:
		<ul style="list-style-type: none"> - приёмами постройки карьеры; - методами стратегии профессионального развития; - перспективами личного профессионального развития.

Таблица 3

Этапы формирования компетенций в процессе освоения основной образовательной программы

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) учебной дисциплины	Номер семестра	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
1	2	3	4	5
Раздел 1. Основы лидерства. Природа и определение понятия лидерства.				
1	Тема 1.1. Теоретические основы лидерства. Теории лидерства	4	УК-3.3 УК-3.4 УК-6.2	Устный опрос, доклад (сообщение)
2	Тема 1.2 Стиль лидерства	4	УК-6.3	Устный опрос, доклад (сообщение),
3	Тема 1.3.. Практика лидерства. Законы лидерства	4	УК-3.3 УК-3.4 УК-6.2	Устный опрос, доклад (сообщение), контроль знаний по разделу
Раздел 2. Основы эффективного лидерства в команде				
4	Тема 2.1. Межличностные коммуникации в управлении, их структура и критерии эффективности	4	УК-6.5	Устный опрос, доклад (сообщение)
5	Тема 2.2. Техника принятия управленческих решений. Психологические проблемы	4	УК-3.4	Устный опрос, доклад (сообщение),

	принятия решений			контроль знаний по разделу
6	Тема 2.3 . Команда: сущность и этапы построения. Преимущества и ограничения командной деятельности	4	УК-6.5	Устный опрос, доклад (сообщение) контроль знаний по разделу
Раздел 3. Основы формирования команд. Роли команд				
7	Тема 3.1. Создание команды. Роли в команде.	4	УК-3.4	Устный опрос, доклад (сообщение),
8	Тема 3.2 Отличия команд от рабочих групп. Жизненный цикл команды	4	УК-6.2	Устный опрос, доклад (сообщение)
9	Тема 3.3 Конфликты в команде (организации) и управление ими	4	УК-6.5	Устный опрос, доклад (сообщение)
10	Тема 3.4. Стрессы в команде.Пути преодоления стрессов..	4	УК-6.5	Устный опрос, доклад (сообщение) контроль знаний по разделу

1.3. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах формирования, описание шкалы оценивания.

Дескриптор компетенции	Показатель оценки	Шкалы оценивания		Критерии оценивания
		Государственная	Баллы	
1	2	3	4	5
Знает	УК-3.3, 3-1 УК-3.4, 3-1 УК-6.2,3-1. УК-6.3,3-1, УК-6.5,31	отлично	90-100	теоретическое содержание дисциплины освоено полностью, без пробелов; необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные рабочей программой дисциплины задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному
Умеет	УК-3.3, У-1 УК-3.4, У-1 УК-6.2,У-1. УК-6.3,У-1, УК-6.5,У1			
Владеет	УК-3.3, В-1 УК-3.4, В-1 УК-6.2,В-1. УК-6.3,В-1, УК-6.5,В-1			
Знает	УК-3.3, 3-2 УК-3.4, 3-2 УК-6.2,3-2. УК-6.3,3-2, УК-6.5,3-2	хорошо	75-89	теоретическое содержание дисциплины освоено полностью, без пробелов; некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные рабочей программой дисциплины задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено минимальным числом баллов, некоторые виды заданий выполнены с ошибками
Умеет	УК-3.3, У-2 УК-3.4, У-2 УК-6.2,У-2. УК-6.3,У-2, УК-6.5,У2			
Владеет	УК-3.3, В-2 УК-3.4, В-2 УК-6.2,В-2. УК-6.3,В-2, УК-6.5,В-2			
Знает	УК-3.3, 3-3 УК-3.4, 3-3 УК-6.2,3-3. УК-6.3,3-3, УК-6.5,3-3	удовлетворительно	60-74	теоретическое содержание дисциплины освоено частично, но пробелы не носят существенного характера; необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, большинство предусмотренных рабочей программой дисциплины учебных заданий выполнено, некоторые из выполненных заданий содержат ошибки
Умеет	УК-3.3, У-3 УК-3.4, У-3 УК-6.2,У-3. УК-6.3,У-3, УК-6.5,У3			
Владеет	УК-3.3, В-3 УК-3.4, В-3 УК-6.2,В-3. УК-6.3,В-3, УК-6.5,В-3			
Знает		Неудовлетворительно		теоретическое содержание дисциплины не освоено полностью; необходимые
Умеет				
Владеет				

			0-50	практические навыки работы не сформированы, все предусмотренные рабочей программой дисциплины задания выполнены с грубыми ошибками либо совсем не выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к минимальному
--	--	--	------	---

РАЗДЕЛ 2.

ТЕКУЩИЙ КОНТРОЛЬ

Текущий контроль знаний используется для оперативного и регулярного управления учебной деятельностью (в том числе самостоятельной работой) обучающихся. В условиях балльно-рейтинговой системы контроля результаты текущего оценивания обучающегося используются как показатель его текущего рейтинга. Текущий контроль успеваемости осуществляется в течение семестра, в ходе повседневной учебной работы по индивидуальной инициативе преподавателя. Данный вид контроля стимулирует у обучающегося стремление к систематической самостоятельной работе по изучению учебной дисциплины.

Распределение баллов по рейтинговой системе оценивания по видам учебной деятельности (*очная* форма обучения)

Сумма баллов по разделу	Р.1			Контроль знаний раздела учебной дисциплины за раздел - 15	Р.2			Контроль знаний раздела учебной дисциплины за раздел - 15	Р.3			Контроль знаний раздела учебной дисциплины за раздел - 15	научна составляющая 25	Сумма баллов за дисциплину -100
Темы	T.1.1	T.1.2	T1.3		T.2.1	T.2.2	T.2.3		T.3.1	T.3.2	T.3.3			
Виды работ														
Лекции	1	1	1		1	1	1		1	1	1			
Семинарские занятия	1	1	1		1	1	1		1	1	1			
Индивидуальное задание	1	-	-		1	-	-		1	-	-			
Самостоятельная работа	1	1	1		1	1	1		1	1	1			
Сумма баллов				25				25				25		

*Индивидуальное задание представляет собой научное исследование выбранной студентом или преподавателем проблемы в области проблем управления персоналом, результатом которого является научная статья (тезисы к конференции, презентация).

РАЗДЕЛ 3.

ОПИСАНИЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ВИДАМ ЗАДАНИЙ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ

3.1. Рекомендации по оцениванию устных ответов обучающихся

С целью контроля усвоения прослушанного на лекции материала и определения уровня подготовленности обучающихся по теме в начале каждого семинарского занятия преподавателем проводится индивидуальный или фронтальный устный опрос по вопросам к семинарскому занятию.

Критерии оценки:

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);

рациональность использованных приемов и способов решения поставленной учебной задачи (учитывается умение использовать наиболее прогрессивные и эффективные способы достижения цели);

своевременность и эффективность использования наглядных пособий и технических средств при ответе (учитывается грамотно и с пользой применять наглядность и демонстрационный опыт при устном ответе);

использование дополнительного материала (обязательное условие);

рациональность использования времени, отведенного на задание (не одобряется растянутость выполнения задания, устного ответа во времени, с учетом индивидуальных особенностей обучающихся).

Оценка «5» - 3 балла - ставится, если обучающийся:

- 1) полно и аргументировано отвечает по содержанию вопроса;
- 2) обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры;
- 3) излагает материал последовательно и правильно, с соблюдением исторической и хронологической последовательности;

Оценка «4» - 2 балла - ставится, если обучающийся дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для оценки «5», но допускает 1- 2 ошибки, которые сам же исправляет.

Оценка «3» - 1 балл - ставится, если обучающийся обнаруживает знание и понимание основных положений данного задания, но:

- 1) излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил;
- 2) не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры;
- 3) излагает материал непоследовательно и допускает ошибки.

Оценка «2» - 0 баллов - не ставится, если обучающийся обнаруживает незнание ответа на соответствующее задание, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал. Оценка «2» отмечает такие недостатки в подготовке обучающегося, которые являются серьезным препятствием к успешному овладению последующим материалом.

ВОПРОСЫ ДЛЯ САМОПОДГОТОВКИ ОБУЧАЮЩИХСЯ

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) учебной дисциплины	Вопросы для подготовки к индивидуальному / фронтальному устному опросу по темам дисциплины
Раздел 1. Основы лидерства. Природа и определение понятия лидерства.		
1	Тема 1. Теоретические основы лидерства. Теории лидерства	Семинарское занятие 1 1. Определение понятия лидерства. 2. Природа лидерства. 3. Элементы лидерства. 4. Типы лидерства.
2	Тема 2. Стили лидерства	Семинарское занятие 2 1. Стил в системе управления организацией. 2. Классификация стилей. Характеристика управленческих отношений. 3. Взаимосвязи 'связь категорий управления. Зависимость стили лидерства от ситуации. Система стилиобразующих факторов. 4. Комплексность стили. Анализ стилей.
3	Тема 3. Практика лидерства. Законы лидерства	Семинарское занятие 3 1. Критерии качества управленческого труда и стили управления. 2. Моделирование межуровневого анализа влияния стили лидерства. 3. Оценка влияния стили управления. Эффективность стили лидерства. 4. Законы лидерства.
Раздел 2. Основы эффективного лидерства в команде		
4	Тема 4.. Межличностные коммуникации в управлении, их структура и критерии эффективности	Семинарское занятие 4 1. Десять управленческих ролей согласно Г. Минцбергу. 2. Структура межличностных коммуникаций и критерии их эффективности, коммуникативный шум. Факторы, влияющие на эффективность коммуникаций. 3. Навыки вербальных, невербальных коммуникаций. Состояние лица и коммуникации. Типология личности и деловое общение. 4. Характеристика четырех школ преимуществ. Психофизиологические основы общения.
5	Тема 5. Техника принятия управленческих решений. Психологические проблемы принятия решений. Техника принятия управленческих решений.	Семинарское занятие 5 1. Понятие управленческого решения. Основные этапы принятия управленческого решения. 2. Психологические проблемы принятия решения. Ловушка «прив занности» решений. 3. Типы управленческих решений. Методы индивидуального и группового принятия решений.

		4.Пять стилей принятия решений В соответствии. Вруму и Ф. Йеттону. Критерии выбора стиля принятия решения.
6	<p>Тема 6. Команда: сущность и этапы построения.</p> <p>Преимущества и ограничения командной деятельности</p>	<p>Семинарское занятие 6</p> <p>1. Понятие команды. Сравнительные характеристики группы и эффективной команды.</p> <p>2. Роли членов команды согласно Белбіну. Преимущества и ограничения командной деятельности.</p> <p>3.Этапы построения команды. Проверка целесообразности формирования команды.</p> <p>4.Современные приемы формирования команд.</p>
Раздел 3. Основы формирования команд. Роли команд		
7	<p>Тема 7. Создание команды. Роли в команде.</p>	<p>Семинарское занятие 7</p> <p>1. Сущность, необходимость и роль команд в организации.</p> <p>2. Роли в команде</p>
8	<p>Тема 8. Отличия команд от рабочих групп. Жизненный цикл команды</p>	<p>Семинарское занятие 8</p> <p>1. Основные признаки реальной команды.</p> <p>2.. Жизненный цикл команды</p> <p>3.Положительные и отрицательные стороны формирования индивидуального «лица команды»</p> <p>4. Переход от команды к организации</p>
9	<p>Тема 9. Конфликты в команде (организации) и управление ими..</p>	<p>Семинарское занятие 9</p> <p>1. Определение эффективности мер по преодолению кризиса.</p> <p>2.Роль государственных мер по преодолению кризиса.</p> <p>3. Использование зарубежного опыта преодоления кризисных ситуаций на предприятии</p>
10	<p>Тема 10. Стрессы в команде.Пути преодоления стрессов.</p>	<p>Семинарское занятие 10</p> <p>1. Причины возникновения стресса.</p> <p>2. Развитие стресса</p> <p>3. Пути преодоления стресса.</p>

3.2. Рекомендации по оцениванию результатов тестирования обучающихся

В завершении изучения каждого раздела учебной дисциплины проводится контроль знаний по разделу в форме ответов на тестовые задания.

Критерии оценивания. Уровень выполнения текущих тестовых заданий оценивается в баллах, которые затем переводятся в оценку. Баллы выставляются следующим образом:

правильное выполнение задания, где надо выбрать один верный ответ – 0,4 балла.

Оценка соответствует следующей шкале:

Оценка (государственная)	Баллы	% правильных ответов
Отлично	2	75-100
Хорошо	1,5	51-75
Удовлетворительно	1	25-50
Неудовлетворительно	0	менее 25

ТИПОВЫЕ ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ

Тестовые задания для текущего контроля знаний обучающихся по разделу 1

Выберите верный ответ на вопрос

Раздел 1. Основы лидерства. Природа и определение понятия лидерства.

(Выберите один верный и наиболее полный ответ)

1. Лидерство это:

- а) психологическая характеристика поведения отдельных членов группы;
- б) тип управленческого взаимодействия, основанный на наиболее эффективном для ситуации сочетании различных источников власти и направленный на побуждение людей к достижению общих целей;
- в) распределение властных полномочий.

2. Преимуществами функциональной структуры управления являются:

- а) возможность углубленной деловой и профессиональной специализации персонала;
- б) ясность в распределении полномочий и ответственности;
- в) возможность адекватного учета региональных условий бизнеса.

3. Процесс принятия решений начинается с:

- а) определения лица, ответственного за принятие решений;
- б) постановки управленческих целей;
- в) выявления проблемы.

4. Суть делегирования состоит:

- а) поручении подчиненному принять какое-либо решение;
- б) передаче властных полномочий вниз и принятии их менеджером низшего звена;
- в) в установлении приоритетов.

5. Основной характеристикой организации как открытой системы является:

- а) правильный подбор персонала;
- б) готовность пересмотреть свою миссию;
- в) способность адаптировать методы ведения бизнеса к условиям внешнего окружения, меняются.

8. К компетенции службы персонала относятся функции:

- а) распределение властных полномочий;
- б) обучение персонала;
- в) определение потребностей в повышении квалификации персонала.

9. В наибольшей степени зависят от национальной культуры следующие концепции менеджмента:

- а) трудовая мотивация;
- б) подбор персонала;
- в) отношение к власти.

11. Преимуществами матричной структуры управления являются:

- а) гибкость и адаптивность;
- б) улучшение использования интеллектуальных ресурсов;
- в) межфункциональная интеграция деятельности.

12. Одна из важнейших функций корпоративной культуры - это:

- а) укрепление дисциплины;
- б) формирование благоприятного психологического климата в организации;
- в) поддержание социальной стабильности в организации

13. Организационные изменения встречают наибольшее сопротивление вследствие:

- а) неправильной последовательности действий;
- б) консервативности людей;
- в) внешних обстоятельств.

16. Какая из человеческих потребностей является главной по теории мотивации Макклелланда?

- а) успех;
- б) деньги;
- в) свобода.

17. Чем характеризуется компромисс при принятии решения?

- а) установление некоего среднего в результате спора двух сотрудников;
- б) уменьшением выгоды в одной области с целью уменьшения нежелательных последствий в другом;
- в) принятием решения аудітивно, учитывающий мнения всех заинтересованных сторон.

18. Что относится к категории «внутреннего вознаграждения»?

- а) зарплата;
- б) карьера;
- в) сама работа.

Раздел 2 Основы эффективного лидерства в команде

1. Какими чертами характера должен обладать такой архетип руководителя как «администратор»?

- а) быть общительным и уметь вдохновлять людей на максимальную самоотдачу;
- б) иметь аналитический склад ума;
- в) быть предельно объективным и полагаться на факты и логику.

2. Какие основные факторы участвуют в модели мотивации Виктора Врума?
- а) ожидание возможности результата, ожидание возможного вознаграждения от этого результата и ожидание ценности вознаграждения;
 - б) сложность и напряженность работы и уровень вознаграждения;
 - в) гигиенические факторы, факторы, связанные с характером и существом работы.
3. Реальное влияние при управлении по целям имеют руководители:
- а) среднего уровня;
 - б) низшего уровня;
 - в) высшего уровня.
5. Основные функции управления:
- а) планирование, контроль;
 - б) планирование, организация, мотивация, контроль;
 - в) организация, мотивация.
6. Для чего осуществляется делегирование своих полномочий другим руководителям?
- а) для оптимального решения комплексной задачи;
 - б) для сохранения «группового» стиля работы;
 - в) для проверки квалификации рабочих.
8. Который обратная связь имеет большее значение с точки зрения повышения эффективности коммуникации?
- а) положительная;
 - б) неопределенная;
 - в) отрицательная.
9. Из чего состоит экономический механизм менеджмента?
- а) внутрифирменное управление, управление производством;
 - б) управления персоналом, управления производством;
 - в) внутрифирменное управление, управление персоналом.
11. Что означает «принять решение»?
- а) перебрать несколько альтернатив, дающих наиболее эффективные возможности решения проблемы;
 - б) отдать распоряжение о выборе возможной альтернативы;
 - в) отдать распоряжение к реализации конкретного плана.
12. Уровни мотивации по Маслоу - это:
- а) потребность развития и признания;
 - б) потребность развития и признания, социальная потребность и потребность в защищенности, основные потребности;
 - в) социальная потребность и потребность в защищенности.
13. Какими основными пределами должен обладать такой тип руководителя как «лидер»?
- а) способность определить место збоївши и принять меры;
 - б) умение решать личностные конфликты, которые возникают при волевых решениях;
 - в) умение общаться с людьми, способность распознавать потенциал каждого человека и заинтересовывать его в полном использовании этого потенциала.
14. Какой смысл вкладывается в слово «риск» при принятии решений?

- а) степень значимости проблемы для общей деятельности фирмы;
- б) степень влияния неправильно развязанной проблемы на служебное положение руководителя;
- в) уровень определенности, с которой можно прогнозировать результат.

15. Какая способность менеджера, по Мак-Грегору, приводит к успеху?

- а) трудоспособность;
- б) прогнозирование человеческого поведения;
- в) лидерство;

18. Основными компонентами модели коммуникации являются:

- а) объект, субъект, взаимодействие;
- б) источник, сообщение, канал, получатель;
- в) объект, субъект, влияние, обратная связь.

Раздел 3. Основы формирования команд. Роли команд

1. Основным отличием команды от обычной рабочей группы является:

- а) наличие лидера;
- б) наличие синергетического эффекта;
- в) размер.

2. Одна из важнейших функций корпоративной культуры - это:

- а) укрепление дисциплины;
- б) формирование благоприятного психологического климата в организации;
- в) поддержание социальной стабильности в организации.

3. Основным отличием команды от обычной рабочей группы является:

- а) наличие лидера;
- б) наличие синергетического эффекта;
- в) размер.

4. Выберите роли менеджера в организации:

- а) наблюдатель;
- б) проводник (передача информации, рассылка, звонки);
- в) лидер.

5. Какими основными пределами должен обладать такой архетип руководителя как «лидер»?

- а) способность определить место збоївши и принять меры;
- б) умение решать личностные конфликты, которые возникают при волевых решениях;
- в) умение общаться с людьми, способность распознавать потенциал каждого человека и заинтересовывать его в полном использовании этого потенциала.

3.2. Рекомендации по оцениванию результатов тестирования обучающихся

В завершении изучения каждого раздела учебной дисциплины проводится контроль знаний по разделу в форме ответов на тестовые задания.

Критерии оценивания. Уровень выполнения текущих тестовых заданий оценивается в баллах, которые затем переводятся в оценку. Баллы выставляются следующим образом:

правильное выполнение задания, где надо выбрать один верный ответ – 0,4 балла.

Оценка соответствует следующей шкале:

Оценка (государственная)	Баллы	% правильных ответов
Отлично	2	75-100
Хорошо	1,5	51-75
Удовлетворительно	1	25-50
Неудовлетворительно	0	менее 25

3.3. Рекомендации по оцениванию докладов, сообщений

Максимальное количество баллов (государственная оценка)	Критерии
1 (отлично)	Выставляется обучающемуся если он выразил своё мнение по сформулированной проблеме, аргументировал его, точно определив проблему содержание и составляющие. Приведены данные отечественной и зарубежной литературы, статистические сведения, информация нормативно правового характера. Обучающийся знает и владеет навыком самостоятельной исследовательской работы по теме исследования; методами и приемами анализа теоретических и/или практических аспектов изучаемой области. Фактических ошибок, связанных с пониманием проблемы, нет; графически работа оформлена правильно.
0,75 (хорошо)	Выставляется обучающемуся если работа характеризуется смысловой цельностью, связностью и последовательностью изложения; допущено не более 1 ошибки при объяснении смысла или содержания проблемы. Для аргументации приводятся данные отечественных и зарубежных авторов. Продемонстрированы исследовательские умения и навыки. Фактических ошибок, связанных с пониманием проблемы, нет. Допущены отдельные ошибки в оформлении работы.
0,5 (удовлетворительно)	Выставляется обучающемуся если в работе студент проводит достаточно самостоятельный анализ основных этапов и смысловых составляющих проблемы; понимает базовые основы и теоретическое обоснование выбранной темы.

	Привлечены основные источники по рассматриваемой теме. Допущено не более 2 ошибок в содержании проблемы, оформлении работы.
0 (неудовлетворительно)	Выставляется обучающемуся если работа представляет собой пересказанный или полностью заимствованный исходный текст без каких бы то ни было комментариев, анализа. Не раскрыта структура и теоретическая составляющая темы. Допущено три или более трех ошибок в содержании раскрываемой проблемы, в оформлении работы.

ПРИМЕРНЫЕ ТЕМЫ ДОКЛАДОВ, СООБЩЕНИЙ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ

1. Этические принципы лидерства.
2. Власть как основа лидерства.
3. Правила планирования рабочего дня.
4. Условия успешного делегирования.
5. Физические симптомы стресса.
6. Конфликт, как спусковой клапан эмоций.
7. Конфликт между организацией и внешней средой.
8. Национальные особенности построения команды.
9. Ловушка подтверждающих доказательств, как психологическая проблема принятия решения.
10. Правила, которыми нужно пользоваться при выборе стилей.
11. Рекомендации по общению с представителями некоторых типов личности.
12. Специальные формы деловых коммуникаций.
13. Навыки вербальных коммуникаций.
14. Влияние лидерства на успехи предприятия.
15. Практика американского лидерства.
16. Качество управленческого труда.
17. Управление через мотивацию.
18. Основные противоречия современного управления и авторитарного лидерства.
20. Новые задачи и стиль управления.
21. Лидерство, как техника групповой работы в достижении цели.
22. Харизматическое лидерство.

КОМПЛЕКТ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ (ЗАЧЕТ)

№ п/п	Содержание оценочного средства (вопрос к экзамену, практические задания, ситуационные задачи и.т.д)	Индекс оцениваемой компетенции или ее элементов
Вопрос к экзамену		
Раздел 1. Основы лидерства. Природа и определение понятия лидерства. Тема 1.1. Теоретические основы лидерства. Теории лидерства		
1	Определение понятия лидерства.	УК-3.3, УК-3.4
2	Природа лидерства.	УК-3.3, УК-3.4
3	Элементы лидерства.	УК-3.3, УК-3.4
4	Типы лидерства.	УК-3.3, УК-3.4
Раздел 1. Основы лидерства. Природа и определение понятия лидерства. Тема 1.2. Стили лидерства		
5	Стиль в системе управления организацией.	УК-6.2, 6,5
6	Классификация стилей. Характеристика управленческих отношений.	УК-6.2, 6,5
7	Взаимосвязи категорий управления. Зависимость стиля лидерства от ситуации. Система стилеобразующих факторов.	УК-6.2, 6,5
8	Комплексность стиля. Анализ стилей.	УК-6.2, 6,5
Раздел 1. Основы лидерства. Природа и определение понятия лидерства. Тема 1.3. Практика лидерства. Законы лидерства		
9	Критерии качества управленческого труда и стиля управления.	УК-6.2, 6,5
10	Моделирование межуровневого анализа влияния стиля лидерства.	УК-6.2, 6,5
11	Оценка влияния стиля управления. Эффективность стиля лидерства.	УК-6.2, 6,5
12	Законы лидерства.	УК-3.3, УК-3.4
Раздел 2 Основы эффективного лидерства в команде Тема 2.1. Межличностные коммуникации в управлении, их структура и критерии эффективности		
13	Десять управленческих ролей согласно Г. Минцбергу.	УК-3.3, УК-3.4
14	Структура межличностных коммуникаций и критерий их эффективности, коммуникативный шум. Факторы, влияющие на эффективность коммуникаций.	УК-3.3, УК-3.4
15	Навыки вербальных, невербальных коммуникаций. Состояние лица и	УК-3.3, УК-3.4

	коммуникации. Типология личности и деловое общение.	
16	Характеристика четырех школ преимуществ. Психофизиологические основы общения.	УК-3.3,УК-3.4
Раздел 2. Основы эффективного лидерства в команде Тема 2.2. Техника принятия управленческих решений. Психологические проблемы принятия решений		
17	Понятие управленческого решения. Основные этапы принятия управленческого решения.	УК-3.3,УК-3.4
18	Психологические проблемы принятия решения. Ловушка «прив занности» решений.	УК-3.3,УК-3.4
19	Типы управленческих решений. Методы индивидуального и группового принятия решений.	УК-3.3,УК-3.4
20	Пять стилей принятия решений В соответствии. Вруму и Ф. Йеттону. Критерии выбора стиля принятия решения.	УК-3.3,УК-3.4
Раздел 2. Основы эффективного лидерства в команде Тема 2.3. Команда: сущность и этапы построения. Преимущества и ограничения командной деятельности.		
21	Понятие команды. Сравнительные характеристики группы и эффективной команды.	УК-3.3,УК-3.4
22	Роли членов команды согласно Белбіну. Преимущества и ограничения командной деятельности.	УК-3.3,УК-3.4
23	Этапы построения команды. Проверка целесообразности формирования команды.	УК-3.3,УК-3.4
24	Современные приемы формирования команд.	УК-3.3,УК-3.4
25	Сущность, необходимость и роль команд в организации.	УК-3.3,УК-3.4
Раздел 3. Основы формирования команд. Роли в команде. Тема 3.1 Создание команды. Роли в команде.		
26	Сущность, необходимость и роль команд в организации.	УК-3.3,УК-3.4
27	Роли в команде	УК-3.3,УК-3.4
Раздел 3. Основы формирования команд. Роли в команде Тема 3.2. Отличия команд от рабочих групп. Жизненный цикл команды		
28	Основные признаки реальной команды.	УК-3.3,УК-3.4
29	Жизненный цикл команды	УК-3.3,УК-3.4

30	Положительные и отрицательные стороны формирования индивидуального «лица команды»	УК-3.3,УК-3.4
31	Переход от команды к организации	УК-3.3,УК-3.4
Раздел 3. Основы формирования команд. Роли в команде Тема 3.3. Конфликты в команде (организации) и управление ими.		
32	Понятие конфликта и источники его возникновения.	УК-3.3,УК-3.4
33	Структура конфликта и основные формы поведения в конфликтной ситуации. Виды конфликтов.	УК-3.3,УК-3.4
34	Пять основных типов поведения в конфликтной ситуации. Выбор средства управления конфликтом. Уровень конфликтов в организации и их источники.	УК-3.3,УК-3.4
35	Практические навыки управления конфликтами различных уровней.	УК-3.3,УК-3.4
Раздел 3. Основы формирования команд. Роли в команде Тема 3.4. Стрессы в команде.Пути преодоления стрессов.		
36	Причины возникновения стресса.	УК-3.3,УК-3.4
37	Развитие стресса	УК-3.3,УК-3.4
38	Пути преодоления стресса.	УК-3.3,УК-3.4

Вопросы к зачету

1. Теория лидерских качеств. Составляющие лидерства. Отличие менеджера от лидера.
2. Стили лидерства.
3. Стратегия влияния.
4. Ситуационное лидерство.
5. Выбор средства управления конфликтом.
6. Команды и разделенное лидерство. Замещение лидерства.
7. Структура «внутренних» и «внешних» навыков менеджера.
8. Стил ь мышления.
9. Предпочтения людей разного типа в отношении работы.
10. Десять управленческих ролей согласно Г. Минцбергу.
11. Структура межличностных коммуникаций и критерий их эффективности, коммуникативный шум.
12. Факторы, влияющие на эффективность коммуникаций.
13. Навыки вербальных коммуникаций.
14. Невербальные коммуникации. Интерпретация невербальных сигналов.
15. Типология личности и деловое общение.

16. Характеристика четырех школ преимуществ.
17. Психофизиологические основы общения.
18. Рекомендации по общению с представителями некоторых типов личности.
19. Состояние лица и коммуникации. Специальные формы деловых коммуникаций.
20. Понятие управленческого решения. Основные этапы принятия управленческого решения.
21. Психологические проблемы принятия решения.
22. Типы управленческих решений.
23. Методы индивидуального и группового принятия решений.
24. Пять стилей принятия решений в соответствии Вруму и Ф. Йеттону.
25. Правила, которыми нужно пользоваться при выборе стилей. Критерии выбора стиля принятия решения.
26. Понятие команды. Этапы построения команды.
27. Сравнительные характеристики группы и эффективной команды.
28. Роли членов команды согласно Белбину.
29. Преимущества и ограничения командной деятельности.
30. Проверка целесообразности формирования команды. Современные приемы формирования команды. Национальные особенности построения команды.
31. Представление о конфликты как противоречия и источники развития.
32. Конфликт, как средство выявления проблемы. Стимулирующая функция конфликта. Конфликт, как спусковой клапан эмоций.
33. Структура (цикл) конфликта и основные формы поведения в конфликтной ситуации.
34. Сигналы эскалации конфликта.
35. Приемы прерывания цикла конфликта.
36. Пять основных типов поведения в конфликтной ситуации.