

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	<p>- задачи команды.</p> <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - анализировать свои действия в команде - взаимодействовать в команде - видеть социальное взаимодействие <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - анализом своих действий в команде; - знанием основ взаимодействия с командой; - рычагами устранения негативных последствий взаимодействия с командой
УК-3.4	Осуществляет обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды; оценивает идеи других членов команды для достижения поставленных целей.	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - осуществлять обмен информацией; - оценивать идеи других; - определять цели команды. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - осуществлять обмен информацией; - оценивать идеи других; - использовать идеи других для достижения общей цели. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> методами обмена информацией; - соответствующей информацией о целях организации; - знанием идей других.
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.	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - перспективные цели деятельности; - личные условия и средства; - этапы карьерного роста. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - понимать важность планирования перспектив; - планировать свою деятельность; - определять этапы карьерного роста. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - методами планирования перспектив; - целями деятельности организации; - возможностями карьерным ростом.
УК-6.3	Определяет приоритеты собственной деятельности, личного развития и профессионального роста.	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - приоритеты своей деятельности; - определяет личное развитие; - профессиональный рост. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - определять приоритеты собственной деятельности; - определять личное развитие; - видеть профессиональный рост. <p>Владеть:</p>

		<ul style="list-style-type: none"> - определением приоритетов собственной деятельности; - направлением личного развития; - направлением профессионального роста.
УК-6.5	<p>Строит профессиональную карьеру и определяет стратегию профессионального развития.</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - понятие карьеры; - содержание стратегии профессионального развития; - результаты профессионального развития. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - строить профессиональную карьеру; - определять стратегию развития; - видеть перспективу. <p>Владеть:</p> <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	P.1			Контроль знаний раздела учебной дисциплины за раздел - 15	P.2			Контроль знаний раздела учебной дисциплины за раздел - 15	P.3			Контроль знаний раздела учебной дисциплины за раздел - 15
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	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» - Обаллы - 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	<p>Семинарское занятие 1</p> <p>1. Определение понятия лидерства. 2. Природа лидерства. 3. Элементы лидерства. 4. Типы лидерства.</p>
2	Тема 2. Стили лидерства	<p>Семинарское занятие 2</p> <p>1. Стиль в системе управления организацией. 2. Классификация стилей. Характеристика управляемых отношений. 3. Взаимосвязи 'связь' категорий управления. Зависимость стиля лидерства от ситуации. Система стилемобразующих факторов. 4. Комплексность стиля. Анализ стилей.</p>
3	Тема 3. Практика лидерства. Законы лидерства	<p>Семинарское занятие 3</p> <p>1. Критерии качества управляемого труда и стиля управления. 2. Моделирование межуровневого анализа влияния стиля лидерства. 3. Оценка влияния стиля управления. Эффективность стиля лидерства. 4. Законы лидерства.</p>
Раздел 2. Основы эффективного лидерства в команде		
4	Тема 4.. Межличностные коммуникации в управлении, их структура и критерии эффективности	<p>Семинарское занятие 4</p> <p>1. Десять управляемых ролей согласно Г. Минцбергу. 2. Структура межличностных коммуникаций и критерий их эффективности, коммуникативный шум. Факторы, влияющие на эффективность коммуникаций. 3. Навыки верbalных, неверbalных коммуникаций. Состояние лица и коммуникации. Типология личности и деловое общение. 4. Характеристика четырех школ преимуществ. Психофизиологические основы общения.</p>
5	Тема 5. Техника принятия управляемых решений. Психологические проблемы принятия решений. Техника принятия управляемых решений.	<p>Семинарское занятие 5</p> <p>1. Понятие управляемого решения. Основные этапы принятия управляемого решения. 2. Психологические проблемы принятия решения. Ловушка «прив занности» решений. 3. Типы управляемых решений. Методы индивидуального и группового принятия решений.</p>

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

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 вследствии:

- 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, учитываящий 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 збоиши 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 связанный 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 збоиши 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; графическая 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 верbalных 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 управлеченческих 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 верbalных, неверbalных 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 управлеченческих решений.Психологические проблемы принятия решений		
17	Понятие управлеченческого решения. Основные этапы принятия управлеченческого решения.	УК-3.3,УК-3.4
18	Психологические проблемы принятия решения. Ловушка «прив занности» решений.	УК-3.3,УК-3.4
19	Типы управлеченческих 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. Стиль 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 верbalных коммуникаций.
14. Неверbalные коммуникации. Интерпретация неверbalных 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.