

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
СТАВРОПОЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ**

УТВЕРЖДАЮ

Директор/Декан
института экономики, финансов и
управления в АПК
Гуныко Юлия Александровна

« ____ » _____ 20__ г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ (ОЦЕНОЧНЫХ МАТЕРИАЛОВ)

Б1.О.03 Лидерство и управление командой

38.04.08 Финансы и кредит

Корпоративные и государственные финансы

магистр

очная

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций ОП ВО и овладение следующими результатами обучения по дисциплине:

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
УК-2 Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла	УК-2.2 Организует и координирует работу участников проекта, способствует конструктивному преодолению возникающих разногласий и конфликтов, обеспечивает работу команды необходимым и ресурсами	знает методы работы в конфликтных ситуациях, способы конструктивного решения разногласий в команде
		умеет организовать работу проектной команды для достижения целей
		владеет навыками управления проектной командой: коммуникациями, конфликтами, мотивацией
УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1 Вырабатывает стратегию сотрудничества и на ее основе организует работу команды для достижения поставленной цели	знает принципы организации командной работы
		умеет создавать атмосферу сотрудничества в команде, используя лидерский потенциал
		владеет навыками формирования сплоченной команды, способной достигать поставленных целей
УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.2 Руководит командной работой, распределяет поручения и делегирует полномочия членам команды	знает способы делегирования и распределения полномочий в команде
		умеет развивать свои лидерские качества и использовать их в процессе управления командной деятельностью
		владеет навыками распределения командных ролей, функциональных обязанностей, полномочий и ответственности
УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на	УК-6.1 Выявляет мотивы и стимулы для саморазвития, определяя	знает технологии саморазвития и профессионального роста работников
		умеет использовать современные технологии развития участников команды

основе	самооценки	приоритеты профессионального роста, в том числе на основе самооценки	владеет навыками самооценки, самореализации, а также мотивации членов команды для саморазвития
УК-6 определять реализовывать приоритеты деятельности и ее совершенствования на основе самооценки	Способен и собственной способы на	УК-6.2 Реализует индивидуальную траекторию развития с учетом особенностей как профессиональной, так и других видов деятельности и требований рынка труда	знает понятия и методы построения индивидуальной траектории развития
			умеет применять методы и способы реализации своих способностей, формирования траектории непрерывного саморазвития
			владеет навыками непрерывного профессионального и личного саморазвития

2. Перечень оценочных средств по дисциплине

№	Наименование раздела/темы	Семестр	Код индикаторов достижения компетенций	Оценочное средство проверки результатов достижения индикаторов компетенций
1.	1 раздел. Раздел 1			
1.1.	Общее понятие о лидерстве	1	УК-3.1, УК-3.2	Устный опрос, Кейс-задача
1.2.	Концепции лидерства	1	УК-3.1, УК-6.1, УК-6.2	Реферат, Кейс-задача
1.3.	Лидерство в проекте	1	УК-2.2, УК-6.1	Устный опрос, Реферат
1.4.	Контрольная работа № 1	1	УК-3.1, УК-3.2, УК-2.2, УК-6.1, УК-6.2	Контрольная работа
2.	2 раздел. Раздел 2			
2.1.	Развитие лидерских компетенций	1	УК-3.2, УК-2.2, УК-6.2	Устный опрос, Кейс-задача
2.2.	Понятие команды	1	УК-3.1, УК-3.2	Устный опрос, Эссе
2.3.	Командная динамика	1	УК-3.1, УК-2.2, УК-6.2	Кейс-задача
2.4.	Контрольная работа № 2	1	УК-3.1, УК-3.2, УК-2.2, УК-6.1, УК-6.2	Контрольная работа

3.	3 раздел. Раздел 3			
3.1.	Процесс командообразования	1	УК-3.1, УК-6.1	Устный опрос, Реферат
3.2.	Особенности управления проектной командой	1	УК-3.2, УК-2.2	Кейс-задача
3.3.	Мотивация и развитие команды	1	УК-3.1, УК-2.2, УК-6.2	Устный опрос, Эссе
3.4.	Контрольная работа № 3	1	УК-3.1, УК-3.2, УК-2.2, УК-6.1, УК-6.2	Контрольная работа
4.	4 раздел. Промежуточная аттестация			
4.1.	Зачёт	1	УК-3.1, УК-3.2, УК-2.2, УК-6.1, УК-6.2	
	Промежуточная аттестация			За

3. Оценочные средства (оценочные материалы)

Примерный перечень оценочных средств для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

№ п/п	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде (Оценочные материалы)
Текущий контроль			
Для оценки знаний			
1	Устный опрос	Средство контроля знаний студентов, способствующее установлению непосредственного контакта между преподавателем и студентом, в процессе которого преподаватель получает широкие возможности для изучения индивидуальных особенностей усвоения студентами учебного материала.	Перечень вопросов для устного опроса
Для оценки умений			
2	Контрольная работа	Средство проверки умений применять полученные знания для решения задач определенного типа по теме или разделу	Комплект контрольных заданий по вариантам

3	Реферат	Реферат Продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой краткое изложение в письменном виде полученных результатов теоретического анализа определенной научной (учебно-исследовательской) темы, где автор раскрывает суть исследуемой проблемы, приводит различные точки зрения, а также собственные взгляды на нее.	Темы рефератов
Для оценки навыков			
4	Кейс-задача	Проблемное задание, в котором обучающемуся предлагают осмыслить реальную профессионально-ориентированную ситуацию, необходимую для решения данной проблемы.	Задания для решения кейс-задачи
Промежуточная аттестация			
5	Зачет	Средство контроля усвоения учебного материала практических и семинарских занятий, успешного прохождения практик и выполнения в процессе этих практик всех учебных поручений в соответствии с утвержденной программой с выставлением оценки в виде «зачтено», «незачтено».	Перечень вопросов к зачету

4. Примерный фонд оценочных средств для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) "Лидерство и управление командой"

Примерные оценочные материалы для текущего контроля успеваемости

Кейс-задача

Первые попытки понять успех лидеров были сосредоточены на изучении их личностных качеств. Личностные качества - это индивидуальные отличительные черты человека, такие как интеллект, честность, уверенность в себе, внешность и т.д. В исследованиях начала XX века, рассматривавших выдающихся лидеров, была сформулирована теория великой личности. В ее основе лежит предположение, что некоторые люди имеют врожденные качества лидера. Теория великой личности определяет качества лидера, отличающие его от остальных людей. Значительное влияние на эти работы оказала теория Фридриха Ницше (1844-1900) о сверхчеловеке. Однако в большинстве более поздних исследований обнаруживается лишь слабая связь между личностными качествами

и успехом лидера. Разнообразие качеств успешных лидеров свидетельствует о том, что способности к лидерству не обязательно являются врожденными.

1. Укажите некоторые личностные качества известных вам лидеров.

2. Какие из этих качеств кажутся вам наиболее значимыми? Почему?

Кейс-задача

Изучение личностных качеств стало важной частью исследований лидерства в XX веке и не теряет своего значения в наши дни. Многие ученые по-прежнему убеждены, что определенные личностные качества присущи эффективному лидеру, но только в сочетании с другими факторами. Некоторые из этих личностных качеств - уверенность в себе, честность и прямота, настойчивость - считаются наиболее существенными для лидера. Рассмотрим их более подробно.

Уверенность в себе - это уверенность в собственных способностях и правоте своих суждений, решений и идей. Лидер, позитивно оценивающий себя и проявляющий уверенность в собственных способностях, вызывает доверие, уважение и восхищение группы. Такой человек своим примером мотивирует окружающих и вдохновляет их на преодоление сложностей.

Честность - это правдивость и непредвзятость, открытость перед окружающими и в первую очередь перед самим собой. Без честности практически невозможно сформировать доверие во взаимоотношениях.

Прямота - это цельность, собранность и способность действовать в соответствии с высокими моральными принципами. Эти качества вызывают у окружающих уважение и позволяют лидеру добиться доверия последователей. Кроме того, появление этих качеств является проявлением признака силы, которой должен обладать лидер, для того чтобы не бояться последствий связанных с этими качествами.

Настойчивость - это сильная внутренняя мотивация, которая придает лидеру энергию и независимость. Настойчивые лидеры имеют высокий уровень притязаний, инициативны и постоянно стремятся к достижению высоких результатов. Амбиции заставляют лидеров ставить перед собой высокие цели и проявлять инициативу, чтобы достичь их.

Выберите наиболее важное, с вашей точки зрения, качество и опишите его связь со способностью человека лидировать.

Типовая контрольная точка

Вопрос 1:

Критерием эффективности менеджмента в организации НЕ является

Варианты ответа:

1. а) Соотношение прибыли и затрат на управление
2. б) Техничко-экономические показатели
3. в) Степень удовлетворённости сотрудников в результатах своей деятельности
4. г) Уровень заработной платы руководителя организации

Вопрос 2:

Лидерство в теории менеджмента можно определить как...

Варианты ответа:

1. а) победу в конфликте
2. б) условия функционирования организации
3. в) размер заработной платы руководителя
4. г) способность оказывать влияние на личность и группы людей

Вопрос 3:

На практике под термином лидерство чаще всего подразумевают _____ лидерство

Варианты ответа:

1. а) Неформальное
2. б) Формальное
3. в) Деструктивное
4. г) Харизматическое

Вопрос 4:

Атрибутом авторитарного стиля управления является...

Варианты ответа:

1. а) Децентрализация полномочий
2. б) Преобладание неформальных коммуникаций
3. в) Инициативность
4. г) Директивность

Вопрос 5:

Какие из названных качеств работника интересуют современного менеджера?

Варианты ответа:

1. а) квалификация и целеустремления работника;
2. б) наличие черт характера, позволяющих сотрудничать с ним;
3. в) стабильность его отдачи;
4. г) интерес работника к перспективам роста и повышению квалификации;
5. д) все перечисленные.

Вопрос 6:

Какими важнейшими чертами характера должен обладать руководитель?

Варианты ответа:

1. а) целеустремленность;
2. б) решительность;
3. в) настойчивость;
4. г) инициативность;
5. д) всё перечисленное.

Вопрос 7:

Можно ли заслужить должное уважение в коллективе, принимая всю ответственность на себя за ошибки

своих подчиненных?

Варианты ответа:

1. а) всегда;

2. б) да, если они допущены из-за того, что вы не акцентировали внимание на возможности их появления.

3. в) никогда;

4. г) в случае неразумных решений подчинённых;

Вопрос 8:

Какие характерные типы менеджеров определяет Мак-Клеланд в своей теории мотивации?

Варианты ответа:

1. а) институциональные менеджеры, которые испытывают большую потребность во власти;
2. б) «открытые» менеджеры;
3. в) социально активные менеджеры;
4. г) ни один из названных;
5. д) все названные.

Вопрос 9:

Что такое валентность вознаграждения?

Варианты ответа:

1. а) нерегулярность;
2. б) мера ценности или приоритетности;
3. в) открытость;
4. г) индивидуальная направленность;

Вопрос 10:

Какие существуют типы лидеров?

Варианты ответа:

1. а) лидеры-организаторы;
2. б) лидеры-инициаторы;
3. в) лидеры-эрудиты;
4. г) все указанные.

Вопрос 11:

На чём основана власть специалиста?

Варианты ответа:

1. а) на владении особыми экспертными знаниями, навыками и опытом;
2. б) на взаимопомощи;
3. в) на особом внимании к вопросам эффективности производства;
4. г) на осуществлении постоянного контроля за деятельностью членов трудового коллектива.

Вопрос 12:

Каково обязательное условие лидерства?

Варианты ответа:

1. а) умение побеждать в спорах;
2. б) обладание властью в конкретных формальных или неформальных организациях;
3. в) физическая сила;
4. г) ум и выдающиеся способности;
5. д) ни одно из указанных условий.

Вопрос 13:

Какой личный стиль лидера оказывает наиболее благоприятное влияние на отношения с группой?

Варианты ответа:

1. а) авторитарный;
2. б) демократический;
3. в) силовой;
4. г) прагматический.

Вопрос 14:

Какие качества окружения наиболее близки демократичному лидеру?

Варианты ответа:

1. а) личная преданность;
2. б) единомыслие, взаимопонимание, интерес к делу;
3. в) неустойчивость в принятии решений;
4. г) гибкость.

Вопрос 15:

Что означает понятие «интегративная функция» в теории лидерства?

Варианты ответа:

1. а) делегирование полномочий;
2. б) подчинение коллектива;
3. в) сплочение единомышленников, окружения вокруг программы лидера;
4. г) умение решать организационные проблемы.

Вопрос 16:

Какие качества присущи лидеру-новатору в бизнесе?

Варианты ответа:

1. а) стратегическое мышление;
2. б) восприимчивость к инициативе других;
3. в) настойчивость;
4. г) умение маневрировать;
5. д) всё сказанное.

Вопрос 17:

Чем характеризуется авторитарный режим управления?

Варианты ответа:

1. а) менеджер имеет полную власть;
2. б) менеджер сохраняет за собой право на любые чрезвычайные полномочия;
3. в) подчиненные полностью и безоговорочно зависимы от своего руководителя;
4. г) подчиненные не имеют возможности высказать свое мнение;
5. д) всё вышесказанное верно.

Вопрос 18:

Чем характеризуется демократический режим управления?

Варианты ответа:

1. а) подчиненные осуществляют контроль над методами управления;
2. б) руководитель сохраняет за собой право на все решения;
3. в) сотрудники во всём и полностью зависимы от своего руководителя;

4. г) подчиненные не имеют возможности высказать свое мнение;
5. д) менеджер не имеет никаких преград для использования власти.

Вопрос 19:

Что не типично для режима слабого, безынициативного руководства?

Варианты ответа:

1. а) лидер/менеджер не обладает реальной властью;
2. б) подчиненные имеют больше власти, чем руководитель;
3. в) нет четко определенных целей деятельности на рабочих местах;
4. г) подчиненные не имеют возможности высказать свое мнение руководителю;

Вопрос 20:

Какая из личных черт руководителя имеет максимальную значимость при назначении на ответственный

руководящий пост в большом коллективе?

Варианты ответа:

1. а) авторитарные наклонности;
2. б) профессиональные достижения;
3. в) уровень образования;
4. г) самореализация;

Вопрос 21:

На чем основываются административные методы управления?

Варианты ответа:

1. а) на штрафных санкциях.
2. б) на законодательных и нормативных актах;
3. в) на экономических интересах объектов управления;
4. г) на воздействии на социально-бытовые условия работающих;

Вопрос 22:

Каковы общие методы управления?

Варианты ответа:

1. а) воспроизводственные и маркетинговые;
2. б) законодательные и нормативные.
3. в) административные, экономические и социально-психологические;
4. г) сетевые и балансовые;

Вопрос 23:

Что такое самоменеджмент?

Варианты ответа:

1. а) организация личной работы руководителя;
2. б) способность и возможность системы планировать и организовывать свою деятельность;
3. в) самостоятельность в деятельности менеджера.
4. г) управление

Вопрос 24:

На чем основываются социально-психологические методы управления?

Варианты ответа:

1. а) на воздействии на сознание и социальные условия.
2. б) на морально-психологическом климате;
3. в) на законодательных и нормативных актах;
4. г) на материальном интересе работников;

Вопрос 25:

Какое утверждение правомерно для лидера?

Варианты ответа:

1. а) он организует работу;
2. б) он просто существует;
3. в) он ведет за собой;
4. г) он управляет.

Вопрос 26:

Человек, имеющий возможность воздействовать на группу людей, направлять и организовывать их

работу, является:

Варианты ответа:

1. а) авторитетным работником.
2. б) формальным лидером;
3. в) неформальным лидером;
4. г) лидером-новатором

*Примерные оценочные материалы
для проведения промежуточной аттестации (зачет, экзамен)
по итогам освоения дисциплины (модуля)*

Вопросы и задания к зачету

Теоретические вопросы

1. Понятие личности.
2. Компоненты теории личности.
3. Личность в группе.
4. Основные роли индивидов.
5. Понятия коллективизм, негативизм, конформизм.
6. Групповое единomyслие.
7. Стилъ руководства
8. Основные понятия, характеризующие группы.
9. Типология групп.
10. Малые профессиональные группы.
11. Причины возникновения неформальных групп.
12. Отличительные черты неформальных групп.
13. Сходства и различия формальных и неформальных групп.
14. Методы управления неформальными группами.
15. Общее понятие о лидерстве
16. Развитие взглядов на определение «лидерства»
17. Лидерство и руководство
18. Особенности поведения людей в организации
19. Традиционные концепции лидерства
20. Ситуационные теории лидерства
21. Поведенческий подход к исследованию лидерства
22. Современные концепции лидерства
23. Лидерство в проектной команде: общее понятие и основные компетенции
24. Коучинг в управлении проектами
25. Организация коммуникаций в проектной команде
26. Управление знаниями проекта
27. Понятие лидерских компетенций
28. Личностный ресурс лидера
29. Модель компетенций лидера
30. Шестнадцать лидерских компетенций
31. Сущность, теория, значение команды
32. Эффективность команды
33. Командные роли
34. Понятие групповой динамики
35. Модель Дрекслера – Сиббета
36. Модель спиральной динамики Грейвза
37. Виды команд
38. Общая характеристика процесса командообразования
39. Этапы командообразования (нормативная модель)
40. Юнгианская типология как основа комплектования проектных групп
41. Концепция командных ролей Р. М. Белбина
42. «Колесо команды» Марджерисона—МакКенна
43. Модель эффективности команды Т7.
44. Модель Ленсиони.

45. Модель ЛаФасто и Ларсона.
46. Комплектование проектной команды
47. Мотивация участников проектной команды
48. Управление конфликтами в проектной команде
49. Методы активизации групповой работы в проекте
50. Управление развитием и эффективностью проектной команды
51. Матрица ответственности
52. Особенность мотивационной структуры персонала, мотивационные якоря Эдгара

Шейна

53. Подходы к выявлению мотивационных приоритетов и выбору стимулов у разных поколений
54. Практические инструменты диагностики мотивационных приоритетов сотрудников, мотивационное интервью
55. Понятие развития и его соотнесение с деятельностью человека. Области развития.
56. Рефлексия как управленческая коммуникация лидера
57. Развитие осознанности

Пример ситуационного задания по лидерству:

Вы работаете менеджером в средней по размеру фирме. В руководимом вами трудовом коллективе есть неформальный лидер, который имеет более продолжительный, чем у вас, опыт работы в данной сфере деятельности, его стаж работы превышает ваш почти в два раза. Кроме того, он умеет выслушать других сотрудников, многие идут к нему за советом, а не к вам.

Вы наметили в ближайшее время расширить сферу деятельности фирмы, провести некоторые изменения в структуре управления. Неформальный лидер против предстоящих перемен.

Задание: разработать стратегию взаимодействия менеджера и неформального лидера. Выбрать одну из альтернатив поведения менеджера: уволить несогласного лидера, проигнорировать его мнение, привлечь на свою сторону или выбрать другой вариант (обосновать).

При выполнении такого задания нужно ответить на вопросы:

В чём состоит задача руководителя в каждой конкретной ситуации?

Каков уровень зрелости группы в соотношении с поставленными задачами?

Какой стиль поведения в данной ситуации наиболее рационален?

Темы письменных работ (эссе, рефераты, курсовые работы и др.)

Примерная тематика рефератов:

1. Эффективное построение команды.
2. Идеальный лидер.
3. Эмоциональный интеллект. Типология стилей лидерства Дениэла Гоулмана..
4. Типология и факторы формирования команд.
5. Формирование состава команды.
6. Этапы жизненного цикла команды.

Примерная тематика эссе:

1. Эволюция лидерства.
2. Теории лидерства.
3. Теории великого человека.
4. Теории влияния.
5. Теории взаимоотношений.
6. Эффективное построение команды.
7. Идеальный лидер.
8. Команда. Практические аспекты.
9. Лидерство в управлении организацией