

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

**УТВЕРЖДАЮ**

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

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ (ОЦЕНОЧНЫХ МАТЕРИАЛОВ)**

**Б1.В.ДВ.01.01 Организация командной работы в органах  
регионального управления**

**38.04.04 Государственное и муниципальное управление**

Государственное региональное управление

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
<p>УК-2                   Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла</p>	<p>УК-2.2 Организует и координирует работу участников проекта, способствует конструктивному преодолению возникающих разногласий и конфликтов, обеспечивает работу команды необходимым и ресурсами</p>	<p><b>знает</b> методов работы с конфликтными ситуациями, способам конструктивного решения разногласий в команде</p>
		<p><b>умеет</b> организовать работу проектной команды для достижения целей и обеспечивать работу команды необходимыми ресурсами.</p>
		<p><b>владеет навыками</b> управления проектной командой: коммуникациями, конфликтами, мотивацией</p>
<p>УК-3                   Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели</p>	<p>УК-3.1 Вырабатывает стратегию сотрудничества и на ее основе организует работу команды для достижения поставленной цели</p>	<p><b>знает</b> понятия и методов построения индивидуальной траектории развития</p>
		<p><b>умеет</b> создавать атмосферу сотрудничества в команде, используя лидерский потенциал</p>
		<p><b>владеет навыками</b> формирования сплоченной команды, способной достигать поставленных целей, а также распределения командных ролей, функциональных обязанностей, полномочий и ответственности</p>
<p>УК-3                   Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели</p>	<p>УК-3.2 Руководит командной работой, распределяет поручения и делегирует полномочия членам команды</p>	<p><b>знает</b> принципов организации командной работы и способов делегирования и распределения полномочий в команде</p>
		<p><b>умеет</b> развивать свои лидерские качества и использовать их в процессе управления командной деятельностью</p>
		<p><b>владеет навыками</b> преодоления возникающих в команде разногласий, споров и конфликтов на основе учета интересов всех сторон</p>

## 2. Перечень оценочных средств по дисциплине

№	Наименование раздела/темы	Семестр	Код индикаторов достижения компетенций	Оценочное средство проверки результатов достижения индикаторов компетенций
1.	1 раздел. Понятие и сущность лидерства			
1.1.	Понятие и сущность лидерства	2		
1.2.	Концепции лидерства: лидерство на основе личностных качеств и поведенческие теории лидерства	2		
1.3.	Теории ситуационного лидерства	2		Контрольная работа
1.4.	Инструменты эффективного лидерства	2		
1.5.	Имидж в формировании лидера	2		
1.6.	Мотивация членов коман-ды: система поощрений и наказаний	2		Контрольная работа
1.7.	Теория групп. Понятие ма-лой группы, коллектива, команды	2		
1.8.	Формирование эффективных команд	2		
1.9.	Управление конфликтами в проектной команде	2		Контрольная работа
	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)
<b>Текущий контроль</b>			
Для оценки знаний			
Для оценки умений			
1	Контрольная работа	Средство проверки умений применять полученные знания для решения задач определенного типа по теме или разделу	Комплект контрольных заданий по вариантам
Для оценки навыков			
Промежуточная аттестация			

2	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) "Организация командной работы в органах регионального управления"**

*Примерные оценочные материалы для текущего контроля успеваемости*

Тест по теме 1-3

1. Что такое лидерство?

- 1) Управление;
- 2) Тип управленческого взаимодействия;
- 3) Метод управления;
- 4) Способ воздействия на подчиненных.

2. На чем концентрирует внимание лидерство?

- 1) Чтобы люди совершали правильные поступки;
- 2) Чтобы люди правильно поступали;
- 3) Чтобы «правильные» люди правильно поступали;
- 4) Чтобы «правильные» люди делали правильные вещи.

3. Кого можно назвать лидером?

- 1) Администратора;
- 2) Профессионала;
- 3) Инноватора;
- 4) Уважаемую личность.

4. Основа действий лидера:

- 1) План;
- 2) Видение;
- 3) Подсказки;
- 4) Все вышеперечисленное.

5. Лидер:

- 1) Даёт импульс движению;
- 2) Поддерживает движение;
- 3) Препятствует движению;
- 4) Не влияет на движение.

6. Найди ошибочное утверждение:

- 1) Большая часть управленцев обладает лидерскими качествами;
- 2) Зачастую лидер не является менеджером;
- 3) Редко встречается лидер, не являющийся руководителем;
- 4) Часто лидер – обожаемый человек, которого любят, принимают на веру все им сказанное.

7. Какой стиль лидерства используется в управлении чаще всего?

- 1) Авторитарный;
- 2) Демократический;
- 3) Либеральный;
- 4) Смешанный.

8. Как звучит лозунг демократического стиля управления?

- 1) Будем все решать вместе
- 2) Жду вклад и инициативу со стороны подчиненных
- 3) Коллега – это партнер, или тот, кто возьмет все на себя
- 4) Будем делать то, что прикажет начальство
9. Синоним «авторитарному» стилю –

- 1) Директивный;
- 2) Коллегиальный;
- 3) Формальный;
- 4) Анархический.

10. Либеральный стиль руководства:

- 1) Мотивирует подчиненных на плодотворную работу;
- 2) Стимулирует профессиональный рост, способствует приобретению опыта и творческих умений;
- 3) Негативно воспринимается опытными работниками;
- 4) Не может поддержать долгое время производительность труда.

Тест по теме 4-6

1. Власть — это:

- а) возможность влиять на других;
- б) специфическое воздействие на подчиненных;
- в) совокупность способов воздействия на подчиненных;
- г) любое влияние на людей.

2. Власть, основанная на вознаграждении, предпочтительна в таких условиях, ко-гда (выберите несколько вариантов ответа):

- а) она дает стимулы для качественного выполнения работ;
- б) уровень удовлетворения работника от работы очень высок;
- в) есть возможность рассмотреть индивидуальные потребности работников;
- г) ситуация может быть признана кризисной.

3. Экспертная власть основана на том, что (выберите несколько вариантов ответа):

а) исполнитель верит в то, что руководитель имеет возможность продвинуть его по карьерной лестнице;

- б) исполнитель верит, что руководитель может наказывать;
- в) решение исполнителя подчиняться является сознательным и логичным;
- г) руководитель обладает специальными знаниями.

4. Власть — это:

- а) целенаправленное использование потенциала другого человека;
- б) использование силы воли руководителя;
- в) использование амбиций.

5. Власть, построенная на силе личных качеств или способности лидера, является:

- а) диктаторской;
- б) экспертной;
- в) принудительной;
- г) харизматической.

6. Формальные лидеры:

- а) назначены и исполняют свои обязанности, используя авторитет;
- б) назначены или выбраны и исполняют свои полномочия, используя механизмы организованной структуры;
- в) выбраны и используют свои полномочия, используя свое умение влиять на людей.

7. Команда — это:

- а) группа сотрудников, стремящихся к достижению целей компании;
- б) небольшая группа сотрудников, стремящихся к достижению общей цели;
- в) группа сотрудников, имеющих общие интересы.

8. Тип управленческой команды определяется:

- а) особенностями лидера;
- б) культурой группы;

- в) типом организационной структуры.
- 9. Адаптация — этап развития команды, на котором:
  - а) члены команды обмениваются информацией, знают задачи, не доверяют друг другу;
  - б) члены команды обмениваются информацией, формируют задачи, отношения вежливые и осторожные;
  - в) члены команды обмениваются информацией, знают свои задачи, доверяют друг другу.
- 10. Групповая динамика — это:
  - а) позитивные воззрения на потенциал;
  - б) условия, удовлетворяющие работников;
  - в) процесс взаимодействия индивидов.
- 11. «Порог управляемости» — это:
  - а) численность подчиненных, при которой коллектив выходит из-под контроля;
  - б) минимально допустимое число руководителей в организации;
  - в) коммуникационные преграды между руководителем и подчиненным;
  - г) необходимые профессиональные знания.
- 12. Под границами контроля в управлении следует понимать:
  - а) объем работ, за выполнение которых несет ответственность определенное лицо;
  - б) число функциональных специалистов в структурном подразделении;
  - в) количество функций, выполняемых руководителем;
  - г) количество уровней управления в организационной структуре управления.
- 13. Нормы управляемости при повышении уровня управления организации:
  - а) увеличиваются;
  - б) не изменяются;
  - в) снижаются;
  - г) резко возрастают.

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

1. Понятие личности.
2. Компоненты теории личности.
3. Личность в группе.
4. Основные роли индивидов.
5. Понятия коллективизм, негативизм, конформизм.
6. Групповое единomyслие.
7. Стиль 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

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

## Примерная тематика рефератов:

1. Определения лидерства. Синонимы слова лидер и их значение в языках разных народов.
2. Природа лидерства.
3. Лидер и менеджер, лидерство и руководство.
4. Теория черт.
5. Концепции харизматического лидерства.
6. Поведенческий подход к лидерству.
7. Четыре системы Лайкерта.
8. Стили лидерства и стили руководства.
9. Аналитическая теория лидерства.
10. Ситуационная теория лидерства.
11. Ситуационная модель руководства Фидлера.
12. Подход «путь-цель» Митчелла и Хауса
13. Теория жизненного цикла в лидерстве.
14. Модель принятия решений руководителем Врума-Йеттона.
15. Адаптивное руководство.
16. Теория конституентов и интерактивный анализ.
17. Психологическое объяснение мотивации лидера.
18. Инструментальная и игровая мотивация лидера.
19. Типологии лидерства.
20. Управление лидерством в организации.
21. Политическое лидерство.
22. Лидерство в трудовых коллективах.
23. Лидерство среди средств массовой информации.
24. Лидерство среди производителей товаров массового потребления.
25. Лидерство среди исполнителей музыкальных произведений.
26. Лидерство как позитивный и как негативный фактор развития социума.
27. Воспитание лидеров.
28. Элитогенез и лидерство.
29. Формирование элит Украины и их способность к лидерству.
30. Причины отторжения социумом претендентов на лидерство.

## 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
10. Эффективное построение команды.
11. Идеальный лидер.
12. Эмоциональный интеллект. Типология стилей лидерства Дениэла Гоулмана..
13. Типология и факторы формирования команд.
14. Формирование состава команды.
15. Этапы жизненного цикла команды.