

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Таскаев Сергей Васильевич

Должность: Ректор

Дата подписания: 17.09.2025 09:59:02

Уникальный программный ключ:

04c19ed8bfb98f3b6cb77a486b9a878808522525

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное

учреждение высшего образования

«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)

Институт экономики отраслей бизнеса и администрирования

Кафедра экономики отраслей и рынков

Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) «Командообразование»

по направлению подготовки 27.03.02 «Управление качеством»

ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1	стр. 1 из 13	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	--------------	------------------------	---------------

**Фонд оценочных средств
для промежуточной аттестации
по дисциплине (модулю)**

Командообразование

Направление подготовки (специальность)

27.03.02 Управление качеством

Направленность (профиль)

Управление процессами и бережливое производство

Присваиваемая квалификация

Бакалавр экономики

Форма обучения

Очная, Очно-заочная

Челябинск 2025 г.



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Институт экономики отраслей бизнеса и администрирования
Кафедра экономики отраслей и рынков

Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) «Командообразование»
по направлению подготовки 27.03.02 «Управление качеством»
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 3 из 13

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Направление подготовки: 27.03.02 Управление качеством

Направленность (профиль): **Управление процессами и бережливое производство**

Дисциплина: Командообразование

Семестр (семестры) изучения: 4 семестр

Форма (формы) промежуточной аттестации: зачёт

2. ПЕРЕЧЕНЬ ФОРМИРУЕМЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ

2.1. Компетенции, закреплённые за дисциплиной

Изучение дисциплины «Командообразование» направлено на формирование следующих компетенций:

Таблица для ФГОС ВО 3++

Коды компетенции согласно ФГОС (ОПОП)	Содержание компетенций согласно ФГОС (ОПОП ВО)	Индикаторы достижения компетенций согласно ОПОП	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
1	2		3
УК-3	Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1. Демонстрирует понимание типологии и факторов формирования команд, лидерства и способов социального взаимодействия. УК-3.2. Осуществляет взаимодействие с другими членами команды, в т.ч. участвует в обмене информацией, знаниями и опытом. УК-3.3. Имеет опыт участия в командной работе.	Знать: типологию и факторы формирования команд, лидерства и способов социального взаимодействия. Уметь: осуществлять взаимодействие с другими членами команды, в т.ч. участвует в обмене информацией, знаниями и опытом. Владеть: навыками и иметь опыт участия в командной работе.



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Институт экономики отраслей бизнеса и администрирования
Кафедра экономики отраслей и рынков

Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) «Командообразование»
по направлению подготовки 27.03.02 «Управление качеством»
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 4 из 13

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

3. СОДЕРЖАНИЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

3.1 Виды оценочных средств

№ п/п	Код компетенции/ планируемые результаты обучения	Контролируемые темы/ разделы	Наименование оценочного средства для текущего контроля	Наименование оценочного средства на промежуточной аттестации/№ задания
1	УК-3	Тема 1. Понятие команды, типы команд	Доклад, групповая семестровая работа	Вопрос № 6-7
2	УК-3	Тема 2. Формирование эффективных команд	Доклад, тест, групповая семестровая работа	Вопрос № 8-10
3	УК-3	Тема 3. Формирование структуры команды	Доклад, групповая семестровая работа	Вопрос № 11-29
4	УК-3	Тема 4. Этапы развития команды	Доклад, групповая семестровая работа	Вопрос № 29-30
5	УК-3	Тема 5. Инструменты командообразования. Управление конфликтами и стрессами в процессе командообразования	Доклад, групповая семестровая работа	Вопрос № 31-37
6	УК-3	Тема 6. Оценка результативности команды	Доклад, тест, групповая семестровая работа	Вопрос № 38-41

Типовые задания, критерии и показатели оценивания в рамках текущего контроля представлены в рабочей программе дисциплины Командообразование. Полные комплекты оценочных средств и контрольно-измерительных материалов хранятся на кафедре.

3.2 Содержание оценочных средств

3.2.1. Доклад

№ п/п	Тема для подготовки доклада	Содержание темы
1	Тема 1. Понятие команды, типы команд	Определение команды, типология команд. Операционные или инновационные цели команды. Два вида команд: функциональные команды: команды советников, производственные команды; инновационные команды: проектные команды и команды действия. Тип мышления: типологический опросник Майерс-Бригс. Четыре пары основных характеристик типов личности: экстраверсия-интроверсия, сенсорика-интуиция, мышление-чувствование, решение-восприятие.



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Институт экономики отраслей бизнеса и администрирования
Кафедра экономики отраслей и рынков

Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) «Командообразование»
по направлению подготовки 27.03.02 «Управление качеством»
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1	стр. 5 из 13	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	--------------	------------------------	---------------

2	Тема 2. Формирование эффективных команд	Параметры образования команды. Принципы проектирования эффективных организаций. Влияние внешних факторов на проектирование эффективной организации. Внутренние элементы структуры организации. Проектирование основной структуры организации: организация групп, распределение властных полномочий, три типа взаимозависимости. Основные подходы к формированию команды: целеполагающий, межличностный, ролевой и проблемно-ориентированный. Стадии развития коллектива (притирка, конфликт, эксперимент, решение проблем, формирование прочных связей). Метод психологических доминант Неда Херрманна: однородный рабочий коллектив, неоднородный рабочий коллектив. Координация работы групп как механизмы интеграции: системы оценки деятельности организации и ее сотрудников, системы стимулирования, системы подбора и обучения персонала.
3	Тема 3. Формирование структуры команды	Функционально-ролевое распределение в команде. Подбор персонала и оптимизация структуры. Слияния, поглощения, реструктуризации команд. Формирование проектных групп и команд, горизонтальные связи внутри коллектива.
4	Тема 4. Этапы развития команды	Групповая динамика. Формирование команды и начало совместной работы. Конфликты и противостояния в команде. Нормализация отношений в команде. Работа в полную силу.
5	Тема 5. Инструменты командообразования. Управление конфликтами и стрессами в процессе командообразования	Корпоративные программы. Верёвочный курс. Корпоративные праздники, корпоративное волонтерство и корпоративная благотворительность. Тимбилдинг и тренинги личностного роста. Конфликты и стрессы в команде. Организация управления конфликтами и стрессами. Методы управления конфликтами. Методы управления стрессами.
6	Тема 6. Оценка результативности команды	Диагностика социально-психологического климата в команде. Диагностика вовлеченности членов команды. Диагностика межличностных отношений. Выявления лидера. Выявление скрытых конфликтов.

Студенты, в течении работы в семестре готовят и представляют доклады по заданным тематикам. Представление доклад представляет собой устное выступление с использованием демонстрационного материала (персональный компьютер, проектор для вывода изображения на экран, в качестве программного обеспечения используется программа MS Power Point). Докладчик представляет доклад, после чего следует дискуссия по материалу, представленному в докладе.

Критерии оценки доклада:



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Институт экономики отраслей бизнеса и администрирования
Кафедра экономики отраслей и рынков

Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) «Командообразование»
по направлению подготовки 27.03.02 «Управление качеством»
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 6 из 13

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

№	Критерий	Содержание критерия	Баллы
1	Структура доклада	количество слайдов соответствует содержанию и продолжительности выступления.	2 балла
		наличие титульного слайда и слайда с выводами.	2 балла
2	Наглядность	иллюстрационный материал представлен в хорошем качестве, текст воспринимается легко.	2 балла
		использование средств наглядности информации (таблицы, графики, схемы, диаграммы, рисунки).	2 балла
3	Содержание:	презентация отражает основные этапы исследования (проблема, цель, гипотеза, ход работы, выводы, ресурсы).	2 балла
		содержит полную, понятную информацию по теме работы.	2 балла
		орфографическая и пунктуационная грамотность.	2 балла
4	Уровень подготовки докладчика:	выступающий свободно владеет содержанием, ясно и грамотно излагает материал.	2 балла
		выступающий свободно и корректно отвечает на вопросы и замечания аудитории.	2 балла
		выступающий точно укладывается в рамки регламента.	2 балла
ИТОГ за 1 доклад.			20 баллов

18-20 баллов – оценка «отлично»;

14-18 баллов – оценка «хорошо»;

8-14 баллов – оценка «удовлетворительно».

Менее 8 – оценка «неудовлетворительно».

3.2.2. Тестовые задания

1. Процесс целенаправленного формирования особого способа взаимодействия людей в организованной группе, позволяющего эффективно реализовывать их энергетический, интеллектуальный и творческий потенциал сообразно стратегическим целям организации, называется:

А) **командообразование;**

Б) групповая сплоченность;

В) ценностно-ориентационное единство.

2. Командообразование как специальный вид деятельности зародилось:

А) в конце 19 века;

Б) **во второй половине 20 века;**

В) в начале 20 века.

3. В настоящий момент выделяют следующие направления в области командообразования:

А) вопросы комплектования команд;

Б) формирование командного духа

В) **диагностика целевых групп с точки зрения их соответствия понятию «команда»;**

Г) все ответы не верны.

4. Состояние эффективного группового взаимодействия в процессе работы сотрудников



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Институт экономики отраслей бизнеса и администрирования
Кафедра экономики отраслей и рынков

Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) «Командообразование»
по направлению подготовки 27.03.02 «Управление качеством»
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 7 из 13

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

организации, четко осознающих взаимосвязи между целями, методами работы и процессом успешного выполнения задач, называется:

- А) **сплоченность;**
- Б) группа;
- В) команда.

5. Вид группы, члены которой могут повысить эффективность совместной деятельности, но не прилагают к этому ни малейших усилий, называется:

- А) потенциальная команда;
- Б) **псевдокоманда;**
- В) рабочая группа.

6. Небольшая группа людей, стремящихся к достижению общей цели, постоянно взаимодействующих и координирующих свои усилия, называется:

- А) **команда;**
- Б) рабочая группа;
- В) псевдокоманда.

7. Человек, который ведет других за собой, задает направление и темп движения, заряжает энергией, воодушевляет, показывает пример, привлекает к себе людей, нацелен на преобразование и развитие – это:

- А) менеджер;
- Б) **лидер;**
- В) руководитель.

8. В концепции Р.М. Белбина выделяются следующие командные роли: А) реализатор; Б) руководитель; В) **мотиватор;** Г) организатор; Д) все ответы верны.

9. Совокупность ожиданий, существующая относительно каждого члена команды, называется:

- А) роль;
- Б) **образ;**
- В) стремление.

10. Знание норм и правил, принятых в команде, позитивное или как минимум нейтральное к ним отношение и следование им в повседневной жизни, называется:

- А) **лояльность;**
- Б) законопослушность;
- В) идентичность;
- Г) приверженность;
- Д) все ответы не верны.

11. Объединение команды против одного из своих членов, выражающееся в его скрытой травле:

- А) групповое табу;



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Институт экономики отраслей бизнеса и администрирования
Кафедра экономики отраслей и рынков

Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) «Командообразование»
по направлению подготовки 27.03.02 «Управление качеством»
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1	стр. 8 из 13	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	--------------	------------------------	---------------

- Б) **моббинг**;
- В) самоизоляция.

12. Самовосприятие человека как члена определенной группы или нескольких групп, называется:

- А) коллективистическое самосознание;
- Б) **групповая идентичность**;
- В) групповая сплоченность.

13. Управленческая форма, в которой как индивидуальные, так и коллективные решения и действия регулируются совместно выработанным общим видением и также разработанными самой командой процедурами взаимодействия ее членов, называется:

- А) стратегический менеджмент
- Б) **командный менеджмент**;
- В) структурированный менеджмент.

14. К факторам, провоцирующим раскол в команде, относятся:

- А) жизненные кризисы;
- Б) неуспех деятельности;
- В) конкуренция с другими группами;
- Г) **все ответы верны**.

15. К условиям, обеспечивающим эффективную деятельность команды относят:

- А) поддерживающее окружение;
- Б) квалификация и четкое осознание выполняемых ролей;
- В) командное вознаграждение;
- Г) открытые коммуникации.
- Д) **все ответы верны**

16. Стиль мышления людей, полностью включенных в команду, где стремление к единомыслию важнее, чем реалистическая оценка возможных вариантов действий, называется: А) **огруппление мышления**; Б) ингрупповой фаворитизм; В) групповое табу.

17. Феномен, заключающийся в том, что производительность команды оказывается меньшей, чем сумма индивидуальных усилий, продемонстрированных по одиночке, называется: А) моббинг; Б) групповой ритуал; В) **социальная лень**; Г) внешний локус контроля.

18. На данном этапе командообразования команда постоянно отслеживает, насколько эффективно она продвигается вперед, называется:

- А) знакомство;
- Б) позиционирование;
- В) **рефлексия**.

19. Начальный этап командообразования, на котором осуществляется целенаправленный подбор членов команды на основе принципа максимальной однородности участников, учитывающего требование взаимодополняемости:



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Институт экономики отраслей бизнеса и администрирования
Кафедра экономики отраслей и рынков

Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) «Командообразование»
по направлению подготовки 27.03.02 «Управление качеством»
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1	стр. 9 из 13	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	--------------	------------------------	---------------

А) комплектование команды;

Б) формирование общего видения;

В) знакомство.

20. Система согласованных представлений членов команды о том, к чему надо стремиться, называется: А) **формирование общего видения**; Б) знакомство; В) институционализация

3.2.3. Групповая семестровая работа

№ п/п	Направление исследования
1	Новые тренды интернет-маркетинга в России;
2	Формирование программ лояльности потребителей на основе информационных технологий;
3	Геймификация в современном маркетинге;
4	Трансформация маркетинговых технологий в эпоху Digital-коммуникации;
5	Dark-маркетинг или «свой среди чужих»;
6	Обзор лучших мировых практик в области маркетинга;
7	Маркетинг-провокация: нестандартные практики завоевания новых рынков с применением новых технологий;
8	Эволюция и направления развития контекстной рекламы;
9	Сохранение лояльности брендам-лидерам на рынке высокотехнологичной смарт-продукции.

Критерии оценки выполнения индивидуального проекта:

№	Оценка	Критерии ответа
1	Отлично	1. Уровень постановки исследовательской проблемы: Работа исследовательская, полностью посвящена решению одной научной проблемы, пусть не глобального плана, но сформулированной самостоятельно. 2. Актуальность и оригинальность темы: Тема малоизученная, практически не имеющая описания, для раскрытия которой требуется самостоятельно делать многие выводы, сопоставляя точки зрения из соседних областей исследования. 3. Логичность доказательства (рассуждения): Цель реализована последовательно, сделаны необходимые выкладки, нет «лишней информации, перегружающей текст ненужными подробностями. 4. Корректность в использовании литературных источников: Текст содержит все необходимые ссылки на авторов в тех случаях, когда даётся информация принципиального содержания (определения, описания, обобщения, характеристика, мнение, оценка т.д.), при этом автор умело использует чужое мнение при аргументации своей точки зрения, обращаясь к авторитетному источнику. 5. Количество источников: Список охватывает все основные источники по данной теме, доступные ученику. 6. Глубина исследования: Рассмотрение проблемы строится на достаточно глубоком содержательном уровне. 7. Оформление:



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Институт экономики отраслей бизнеса и администрирования
Кафедра экономики отраслей и рынков

Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) «Командообразование»
по направлению подготовки 27.03.02 «Управление качеством»
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 10 из 13

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

		Работа имеет чёткую структуру, обусловленную логикой темы, правильно оформленный список литературы, корректно сделанные ссылки и содержание (оглавление).
2	Хорошо	<p>1. Уровень постановки исследовательской проблемы: Работа частично поисковая – в работе есть проблемы, которые имеют частный характер (не отражающий тему в целом, а касающиеся только каких-то её аспектов)</p> <p>2. Актуальность и оригинальность темы: Тема с достаточным количеством «белых пятен», либо проблема поставлена достаточно оригинально, вследствие чего тема открывается с неожиданной стороны.</p> <p>3. Логичность доказательства (рассуждения): В работе либо упущены некоторые важные аргументы, либо есть «лишняя» информация. Перегружающая текст ненужными подробностями, но в целом логика есть.</p> <p>4. Корректность в использовании литературных источников: Текст содержит наиболее необходимые ссылки на авторов в тех случаях, когда делается информация принципиального содержания (определения, обобщения, описания, характеристика, мнение, оценка и т.д.)</p> <p>5. Количество источников: Список имеет несколько источников, но упущены некоторые важные аспекты рассматриваемой проблемы.</p> <p>6. Глубина исследования: Рассмотрение проблемы строится на содержательном уровне, но глубина рассмотрения относительна.</p> <p>7. Оформление: Работа в целом соответствует требованиям, изложенным в следующей графе, но имеет некоторые недочёты, либо одно из требований не выполняется.</p>
3	Удовлетворительно	<p>Оценка "удовлетворительно"</p> <p>1. Уровень постановки исследовательской проблемы: Работа в целом репродуктивна, но сделаны неплохие самостоятельные обобщения</p> <p>2. Актуальность и оригинальность темы: Тема изученная, но в ней появились «белые пятна» вследствие новых данных, либо тема относительно малоизвестная, но проблема «искусственная». Не представляющая истинного интереса для науки.</p> <p>3. Логичность доказательства (рассуждения): Работе можно заметить некоторую логичность в выстраивании информации, но целостности нет.</p> <p>4. Корректность в использовании литературных источников: Противоречий нет, но ссылок либо практически нет, либо они делаются редко, далеко не во всех необходимых случаях.</p> <p>5. Количество источников: 1 – 2 источника</p> <p>6. Глубина исследования: Работа строится на основе одного серьёзного источника, остальные – популярная литература, используемая как иллюстрация.</p> <p>7. Оформление: Работа имеет какую-то структуру, но нестрогую.</p>

4. ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Институт экономики отраслей бизнеса и администрирования
Кафедра экономики отраслей и рынков

Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) «Командообразование»
по направлению подготовки 27.03.02 «Управление качеством»
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 11 из 13

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

4.1. Порядок проведения промежуточной аттестации

Каждый студент проходит промежуточную аттестацию со своей группой в день, определённый расписанием экзаменационной сессии.

Экзамен проводится по билетам, составленным в соответствии с рабочей программой дисциплины и утверждённым заведующим кафедрой. Студенты в начале экзамена называют порядковый номер билета от 1 до 30, получают билет с соответствующим порядковым номером и приступают к подготовке ответа. Время, отведённое на подготовку к ответу 60 минут. После подготовки к ответу студент проходит устное собеседование с экзаменуемым преподавателем по вопросам, представленным в билете.

Вопросы для подготовки к промежуточной аттестации:

№ п/п	Формулировка темы
	1. Мотивация и стимулирование деятельности. 2. Содержательные и процессуальные теории мотивации. 3. Этика деловых отношений. 4. Организационная культура. 5. Формальное и неформальное лидерство в команде. 6. Модели корпоративного менеджмента и управления персоналом. 7. Команда как единица управления. 8. Повышение эффективности работы команды. 9. Тимбилдинг и тренинги личностного роста. 10. Гармонизация целей. 11. Принятие ответственности за результат команды. 12. Ситуационное лидерство (лидерство под задачу). 13. Конструктивное взаимодействие и самоуправление. 14. Принятие единого командного решения. 15. Неформальные отношения сотрудников. 16. Неформальный авторитет. 17. Чувство сплоченности. 18. Формирование устойчивого чувства «мы». 19. Доверие, понимание и принятие индивидуальных особенностей. 20. Мотивация на совместную деятельность. 21. Создание опыта высокоэффективных совместных действий. 22. Функционально-ролевое распределение в команде. 23. Подбор персонала и оптимизация структуры. 24. Слияния, поглощения, реструктуризации команд. 25. Формирование проектных групп и команд, горизонтальные связи внутри коллектива. 26. Формирование команды и начало совместной работы. 27. Конфликты и противостояния в команде.



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Институт экономики отраслей бизнеса и администрирования
Кафедра экономики отраслей и рынков

Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) «Командообразование»
по направлению подготовки 27.03.02 «Управление качеством»
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 12 из 13

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

28. Нормализация отношений в команде.
29. Работа в полную силу.
30. Тимбилдинг и тренинги личностного роста.
31. Корпоративные программы: Верёвочный курс. Тимбилдинг и тренинги личностного роста. Корпоративные праздники, корпоративное волонтерство и корпоративная благотворительность.
32. Конфликты и стрессы в команде.
33. Конфликтология и конфликтологическая культура.
34. Организация управления конфликтами и стрессами.
35. Методы управления конфликтами.
36. Организация управления конфликтами и стрессами.
37. Методы управления стрессами.
38. Расчет экономической и социальной эффективности.
39. Затратные методы оценки труда и вклада участников в результат команды.
40. Альтернативные методы оценки персонала.
41. Аудит персонала.

4.2. Критерии оценивания промежуточной аттестации по видам оценочных средств.

4.2.1 Критерии оценивания теоретического вопроса

№	Оценка	Критерии
1	Отлично	Студент показывает не только высокий уровень теоретических знаний по дисциплине «Маркетинг», но и видит междисциплинарные связи. Умеет анализировать практические ситуации. Ответ построен логично. Материал излагается четко, ясно, аргументировано. Уместно используется информационный и иллюстративный материал.
2	Хорошо	Студент показывает достаточный уровень теоретических и практических знаний, свободно оперирует понятиями анимационной деятельности. Умеет анализировать практические ситуации, но допускает некоторые погрешности. Ответ построен логично, материал излагается грамотно.
3	Удовлетворительно	Студент показывает знание основного лекционного и практического материала. В ответе не всегда присутствует логика изложения. Студент испытывает затруднения при приведении практических примеров. Имелись затруднения или допущены ошибки в определении понятий, использовании терминологии, исправленные после нескольких наводящих вопросов.

4.3. Результаты промежуточной аттестации и уровни сформированности компетенций

Особенности проведения процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья обозначены в рабочей программе дисциплины (модуля).



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)
Институт экономики отраслей бизнеса и администрирования
Кафедра экономики отраслей и рынков

Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) «Командообразование»
по направлению подготовки 27.03.02 «Управление качеством»
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 13 из 13

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

Уровни сформированности компетенций определяется следующим образом:

1. **Высокий уровень сформированности компетенций** соответствует оценке **отлично**:
 - предполагает формирование компетенций на высоком уровне, готовность к самостоятельной профессиональной деятельности: формируются навыки составления информационных обзоров по национальной и международной практике аудита, навыки систематизации данных, необходимых для решения экономических задач
 - студент способен аргументировать собственную точку зрения по дискуссионным вопросам дисциплины, решать ситуационные задачи, критически оценивать информацию о состоянии и проблемах развития аудиторской деятельности, формулировать собственные выводы.
2. **Средний уровень** соответствует оценке **хорошо**:
 - предполагает формирование компетенций на более высоком уровне: формируется комплексное знание особенностей применения и понимания национальных и международных стандартов аудита, умение сбора, анализа и обработки данных, необходимых для решения ситуаций в процессе аудиторских проверок;
 - студент способен давать развернутые ответы на теоретические вопросы дисциплины на уровне не ниже оценки «удовлетворительно».
3. **Базовый уровень** соответствует оценке **удовлетворительно**:
 - предполагает формирование компетенций на начальном уровне: знание основных положений национальных и международных стандартов аудиторской деятельности;
 - студент способен отвечать на вопросы в форме закрытого теста. Количество правильных ответов – не менее 50%.
4. **Низкий уровень** соответствует оценке **неудовлетворительно**.