

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Таскаев Сергей Валерьевич  
Должность: Ректор  
Дата подписания: 16.09.2025 15:14:49  
Уникальный программный ключ:  
04c19ed8bfb98f3bcb77a48459a8788f8723727



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет экономики и управления  
Кафедра инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Лидерство и командообразование» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»			
Версия документа - 1	стр. 1 из 17	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

**Фонд оценочных средств  
для промежуточной аттестации  
по дисциплине**

**Лидерство и командообразование**

**Направление подготовки (специальность)**

**38.03.03 «Управление персоналом»**

**Направленность (профиль)**

**«Управление персоналом в организации»**

**Присваиваемая квалификация (степень)**

**бакалавр**

**Форма обучения**

**Очная, очно-заочная**

**Челябинск 2025 г.**



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет экономики и управления  
Кафедра инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Лидерство и командообразование» по  
направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации»  
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 2 из 17

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

## Содержание

- 1. Паспорт фонда оценочных средств**
- 2. Перечень формируемых компетенций**
  - 2.1. Компетенции, закреплённые за дисциплиной**
- 3. Содержание оценочных средств по дисциплине**
  - 3.1 Виды оценочных средств**
  - 3.2 Содержание оценочных средств**
- 4 Порядок проведения и критерии оценивания промежуточной аттестации**
  - 4.1. Порядок проведения промежуточной аттестации (экзамена)**
  - 4.2. Критерии оценивания промежуточной аттестации по видам оценочных средств.**
  - 4.3. Результаты промежуточной аттестации и уровни сформированности компетенций**



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет экономики и управления  
Кафедра инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Лидерство и командообразование» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации»  
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 3 из 17

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

## 1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль) Управление персоналом в организации

Дисциплина: Лидерство и командообразование

Семестр (семестры) изучения: очная, очно заочная формы обучения - 4 семестр.

Форма промежуточной аттестации: зачет

Система оценивания: для очной формы обучения – балльно-рейтинговая система оценивания, для очно-заочной формы обучения – балльная.

## 2. ПЕРЕЧЕНЬ ФОРМИРУЕМЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ

### 2.1. Компетенции, закреплённые за дисциплиной

Изучение дисциплины направлено на формирование следующих компетенций:

Коды компетенции согласно ФГОС (ОПОП ВО)	Содержание компетенций согласно ФГОС (ОПОП ВО)	Индикаторы достижения компетенции согласно ОПОП	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
1	2	3	4
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 - Демонстрирует понимание типологии и факторов формирования команд, лидерства и способов социального взаимодействия. Уметь - Осуществляет взаимодействие с другими членами команды, в т.ч. участвует в обмене информацией, знаниями и опытом. Владеть - Имеет опыт участия в командной работе.

## 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
-------	-------------------------------------------------	------------------------------	--------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет экономики и управления  
Кафедра инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Лидерство и командообразование» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации»  
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 4 из 17

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

1.	<p>УК-3 Знать - особенности управления отношениями, возникающие в организации. Уметь - анализировать принципы влияния руководства и лидерства на управленческое решение. Владеть - способностью управления отношениями основанной на силе личных качеств и стиля руководителя.</p>	<p>Руководство и лидерство в организации</p>	<p>Проект, открытый тест, вопросы для устного опроса (собеседования)</p>	<p>Закрытый тест, теоретические вопросы к зачету №1-40</p>
2.	<p>УК-3 Знать - теоретические положения форм и технологий власти в менеджменте. Уметь - анализировать факторы, влияющие на основания власти: закон, страх, вознаграждение, убеждение, харизма. Владеть - навыками формирования эффективного управления на основе авторитетного влияния.</p>	<p>Власть и авторитет: признаки влияния</p>	<p>Конспект, открытый тест, вопросы для устного опроса (собеседования)</p>	<p>Закрытый тест, Теоретические вопросы к зачету №1-40</p>



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет экономики и управления  
Кафедра инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Лидерство и командообразование» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации»  
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1	стр. 5 из 17	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	--------------	------------------------	---------------

3.	УК-3 Знать - пространственно-временную организацию группового взаимодействия. Уметь - анализировать направления развития команды. Владеть - способностью формирования различных форм групповой активности	Командообразование: принципы и навыки	Конспект, открытый тест, вопросы для устного опроса (собеседования)	Закрытый тест, Теоретические вопросы к зачету №1-40
4.	УК-3 Знать - особенности выбора активных форм поведения в организации. Уметь - анализировать факторы, влияющие на поведение в группе. Владеть - навыками стратегии личного позиционирования руководителя в организации	Моделирование поведения в организации	Блок-схема, открытый тест, вопросы для устного опроса (собеседования)	Закрытый тест, Теоретические вопросы к зачету №1-40
	УК-3	Итоговое задание по дисциплине	Закрытый тест	Закрытый тест

*Типовые задания, критерии и показатели оценивания в рамках текущего контроля представлены в рабочей программе по дисциплине. Полные комплекты оценочных средств*



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет экономики и управления  
Кафедра инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Лидерство и командообразование» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации»  
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 6 из 17

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

*и контрольно-измерительных материалов хранятся на кафедре и являются учебно-методическими материалами ограниченного (конфиденциального) пользования.*

### **3.2 Содержание оценочных средств**

Оценочные средства промежуточной аттестации представлены базой вопросов для тестирования, теоретических вопросов для собеседования и практическими заданиями.

#### **3.2.1 База вопросов для открытого тестирования<sup>1</sup>**

№ п/п	Формулировка вопроса
1.	Понятие и направления развития лидерства.
2.	Поведение как форма человеческой активности.
3.	Природа группы. Характеристики группы.
4.	Формальные и неформальные группы, их взаимодействие в организации.
5.	Групповая сплоченность и факторы, повышающие и понижающие групповую
6.	Потенциальные преимущества и недостатки работы в группе.
7.	Команды в современных организациях.
8.	Условия и факторы эффективности групповой работы.
9.	Регуляторы поведения в группах.
10.	Корпоративная социальная ответственность за результаты деятельности компаний.
11.	Организационное лидерство или лидер организации: понятие лидерства и руководства.
12.	Стили лидерства и руководства.
13.	Качества и черты личности лидера.
14.	Модель лидера организации.
15.	Поведенческое формирование имиджа.
16.	Маркетинговый самоконтроль поведения работников организации.
17.	Творчество как основная компетенция лидера.
18.	Роль лидера в условиях глобализации рынка.
19.	Личные качества лидера.
20.	Правила, которыми должен руководствоваться лидер.
21.	Социальная ответственность менеджера.
22.	Технологии самоактуализации и повышения эффективности лидера.
23.	Понятие и формирование имиджа человека.
24.	Презентация и самопрезентация.
25.	Искусство публичного выступления.
26.	Механизмы выдвижения в позицию лидера психологический обмен и
27.	Имплицитная теория.



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет экономики и управления  
Кафедра инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Лидерство и командообразование» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации»  
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 7 из 17

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

28.	Психологический обмен как механизм выдвижения в лидеры.
29.	Соотношение явлений «лидерства» и «руководства».
30.	Определение и типология команд.
31.	Основные подходы к формированию команды: целеполагающий, межличностный.
32.	Основные подходы к формированию команды: ролевой и проблемноориентированный
33.	Эффективность работы группы. Факторы, влияющие на эффективность работы группы.
34.	Особенности взаимодействия в группе.
35.	Типы сотрудников. Типология исполнителей.
36.	Лидерство в коллективе. Феномен власти.
37.	Понятие авторитета.
38.	Стиль управления. Ошибки руководителя.
39.	Особенности взаимодействия людей в группе.
40.	Феномены групповой жизнедеятельности

### 3.2.2 База контрольных заданий<sup>2</sup>

№	Формулировка задания	
	Тема задания	Вопросы задания
1	Проект (представить в виде презентации или печатного материала) по теме: Руководство и лидерство в организации	Используя теоретико-методологические основы управленческого руководства и лидерства в организации, разработать и представить проект «Руководитель или лидер организации. Качества и черты личности лидера».
2	Конспект (подготовить материал в объеме от 5 до 10 страниц печатного текста) по теме: Власть и авторитет: признаки влияния	1. Понятие и виды власти в менеджменте. Основы и формы проявления власти в менеджменте. 2. Основания власти: закон, страх, вознаграждение, убеждение, харизма. 3. Авторитет: виды и примеры уважения. ^Дополнительные темы для самостоятельной разработки и дополнительного доклада: - Технологии самоактуализации и повышения эффективности лидера. - Презентация и самопрезентация.
3	Конспект (подготовить материал в объеме от 5 до 10 страниц печатного текста) по теме:	1. Понятие «природа группы». Характеристики группы. 2. Формальные и неформальные группы, их взаимодействие в организации.



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет экономики и управления  
Кафедра инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Лидерство и командообразование» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации»  
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 8 из 17

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

4	Командообразование: принципы и навыки	3. Понятие профессиональной команды. Процесс командообразования. 4. Условия и факторы эффективности групповой работы. ^Дополнительные темы для самостоятельной
5	Блок-схема (представить в виде презентации или наглядного изображения) по теме: Моделирование поведения в организации	Используя теоретико-методологические основы лидерского поведения, разработать и представить блок-схему саморазвития лидера. Рассмотреть рекомендации по формированию личного позиционирования руководителя в организации.

### 3.2.3 База вопросов итогового теста<sup>3</sup>

1. Лидер — это:

- а) человек, способный использовать все имеющиеся источники власти для превращения созданного для других видения реальности;
- б) человек, обладающий большой харизмой;
- в) человек, помогающий людям полностью раскрывать их способности, умеющий создавать идеал и стремиться к нему;
- г) все ответы верны.

2. Лидер должен обладать следующими основными чертами:

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

3. Влияние или харизма руководителя согласно теории менеджмента должны осуществляться на основе:

- а) функции управления;
- б) знаний и умения использовать формы морального поощрения;
- в) прямых связей с работником;
- г) власти, основанной на силе личных качеств и стиля руководителя.

4. Имидж руководителя является определяющим по отношению к:

- а) способам решения конфликтов;
- б) деловой репутации сотрудника организации;
- в) имиджу организации;
- г) производительности труда работников.

5. Власть — это:

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

6. Власть, основанная на вознаграждении, предпочтительна в таких условиях, когда



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет экономики и управления  
Кафедра инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Лидерство и командообразование» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации»  
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 9 из 17

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

(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.
7. 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.
8. Власть — это:
- а) целенаправленное использование потенциала другого человека;
  - б) использование силы воли руководителя;
  - в) использование амбиций.
9. Власть, построенная на силе личных качеств или способности лидера, является:
- а) диктаторской;
  - б) экспертной;
  - в) принудительной;
  - г) харизматической.
10. 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.
11. 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.
12. Тип управленческой команды определяется:
- а) особенностями лидера;
  - б) культурой группы;
  - в) типом организационной структуры.
13. 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.
14. Групповая динамика — это:
- а) позитивные воззрения на потенциал;
  - б) условия, удовлетворяющие работников;
  - в) процесс взаимодействия индивидов.
15. «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;



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет экономики и управления  
Кафедра инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Лидерство и командообразование» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации»  
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 10 из 17

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

г) необходимые профессиональные знания.

16. 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.

17. Нормы управляемости при повышении уровня управления организации:

- а) увеличиваются;
- б) не изменяются;
- в) снижаются;
- г) резко возрастают.

18. Система служебно-профессионального продвижения персонала представляет собой:

- а) последовательность профессиональных ролей, статусов и видов деятельности в жизни человека;
- б) результат осознанной позиции и поведения человека в области трудовой деятельности, связанный с должностным или профессиональным ростом;
- в) совокупность средств и методов должностного продвижения персонала, применяемых в различных организациях.

19. К менеджерам среднего звена относятся:

- а) инспектор, руководитель отдела, руководитель подразделения;
- б) вице-президент, директор завода, главный бухгалтер;
- в) функциональный вице-президент, коммерческий директор, директор производства.

20. Основную часть рабочего времени должны заниматься решением оперативных задач руководители:

- а) всех уровней;
- б) среднего уровня;
- в) высшего уровня;
- г) низового уровня.

21. Объект управления — это:

- а) управляемое звено системы управления, воздействующее на другие звенья, элементы системы;
- б) управляющее звено системы управления, воздействующее на другие звенья, элементы системы.

22. Основным отличием команды от обычной рабочей группы является:

- а) наличие лидера;
- б) размер;
- в) групповое единomyслие;
- г) наличие ролевой структуры;
- д) наличие синергетического эффекта.

23. Чрезмерное число подчиненных опасно:

- а) потерей управляемости коллектива;
- б) разрастанием бюрократического аппарата;
- в) дублированием усилий;
- г) все перечисленное.

24. В исследовательской группе из высококвалифицированных специалистов наиболее приемлем следующий вид власти:



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет экономики и управления  
Кафедра инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Лидерство и командообразование» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации»  
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1	стр. 11 из 17	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	---------------	------------------------	---------------

- а) традиции;
- б) харизмы;
- в) через страх;
- г) эксперта.

25. Информацию в организации руководители среднего звена получают помощью:

- а) личного эксперимента;
- б) личного участия в заседаниях;
- в) личного проведения тест-исследования;
- г) личного контроля затрат на производство продукции.

26. Согласно теории менеджмента вероятность конфликтов при внедрении изменений возрастает при таких организационных условиях (выберите несколько вариантов ответа):

- а) консервативность работников;
- б) недостаток ресурсов для осуществления изменений;
- в) неправильная последовательность организационных действий;
- г) наличие прогрессивной системы мотивации.

27. Поступательное движение личности в какой-либо сфере деятельности, изменение навыков, способностей, квалификационных возможностей и размеров вознаграждения, связанных с деятельностью, называется в менеджменте термином:

- а) «самоменеджмент»;
- б) «повышение квалификации»;
- в) «маркетинг личности»;
- г) «деловая карьера».

28. В ситуации, когда персонал обладает достаточными профессиональными знаниями и навыками, но не ориентирован на работу в новых условиях, наиболее эффективно использование руководителем роли:

- а) организатора;
- б) администратора.

29. Наибольшую эффективность в современных условиях предлагает подход к пониманию сути лидерства:

- а) с позиции личных качеств;
- б) поведенческий;
- в) ситуационный;
- г) адаптивный.

30. У менеджера среднего звена больше всего должны быть развиты:

- а) концептуальные навыки;
- б) человеческие навыки;
- в) технические навыки.

31. Управленческая деятельность - это:

- а) мотивированный процесс использования тех или иных средств для достижения цели;
- б) результат анализа, прогнозирования, экономического обоснования и выбора одного из множества вариантов достижения конкретной цели;
- в) интеллектуально и эмоционально выбор руководителя при определении дальнейших действий;
- г) системообразующий фактор, обеспечивающий целостное функционирование, сохранение и развитие коллектива, организации.



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет экономики и управления  
Кафедра инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Лидерство и командообразование» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации»  
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 12 из 17

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

32. Основными средствами реализации деятельности являются:

- а) действие и мышление
- б) действие и операции
- в) операции и сделки
- г) сделки и мышление

33. Целесообразная, сознательная деятельность человека с целью не только удовлетворения своих материальных потребностей, но и познания себя, пределов своих физических и умственных возможностей - это:

- а) действие
- б) мотив
- в) труд
- г) цель.

34. Функция - это:

- а) основная особенность в устройстве чего-нибудь;
- б) обязанность, круг деятельности, назначение, роль;
- в) прием, система приемов в какой-либо области деятельности;
- г) прием, способ действия для достижения чего-нибудь.

35. Основные управленческие функции:

- а) планирование, организация, контроль, управление;
- б) организация, мотивация, управление, контроль;
- в) планирование, организация, мотивация, контроль;
- г) мотивация, контроль, планирование, управление.

36. Специально организованная деятельность менеджера, направленная на актуализацию у персонала мотивов, обеспечивающих необходимый уровень реализации производственного и организационного поведения:

- а) мотивирование;
- б) стимулирование;
- в) побуждение;
- г) намерение.

37. Назовите, что является единством неповторимых личностных свойств конкретного человека. Она проявляется в чертах темперамента, характера, в привычках, в преобладающих интересах, в качествах познавательных процессов, в способностях, в индивидуальном стиле деятельности:

- Индивидуальность.

38. Дайте характеристику насильственному методу влияния, который оказывает информационное воздействие на сознание человека:

- Психологическое давление — это такой способ воздействия на человека, при котором возможно оказать влияние не только на его поступки и образ действий, но и зачастую даже на способ мышления и мнение.

39. Способность и готовность коллективов к самостоятельному преодолению трудностей, согласованным действиям; единство в экстремальных ситуациях называется:

- Организованность.

40. Какой тип управленческого взаимодействия предполагает лидерство в организации:

- Тип управленческого взаимодействия, основанный на регуляции межличностных отношений



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет экономики и управления  
Кафедра инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Лидерство и командообразование» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации»  
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 13 из 17

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

## 4. ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

### 4.1. Порядок проведения промежуточной аттестации (экзамена)

Промежуточная аттестация проводится в форме зачета в виде трех этапов. Для этого необходимо: пройти открытое тестирование; подготовить контрольные задания; выполнить итоговый тест.

На первом этапе студент кратко отвечает на открытые три тестовых вопроса (полученных случайным выбором). Продолжительность - 30 минут. Тесты, открытые со свободным ответом, не предполагают вариантов ответа, правильный ответ требуется написать самостоятельно.

Вопросы для тестирования (открытые тесты) оцениваются владением понятийным аппаратом, знанием и умением формулировать и анализировать проблемы предметного характера в конкретных ситуациях.

На втором этапе студент демонстрирует выполнение контрольных заданий. Задания по всем основным темам дисциплины выполняются в свободное от аудиторных занятий время, требуют обязательного оформления и демонстрации. Продолжительность демонстрации выполненных заданий - 10 минут.

Контрольное задание оценивается преподавателем.

На третьем этапе студент выполняет итоговый тест. Тест представлен в виде закрытых вопросов, при ответе предполагается выбор правильного варианта из предложенных (тестовые задания имеют ЕДИНСТВЕННЫЙ верный вариант ответа). Продолжительность - 10 минут. Итоговый тест студентом выполняется в виде компьютерного тестирования по дисциплине «Лидерство и командообразование». Тестирование проверяет знания студентов по изученным темам дисциплины. Контрольное тестирование выполняется в компьютерном классе в присутствии преподавателя. Сроки выполнения тестирования - согласовываются с преподавателем. Тестовые задания размещены в системе MOODLE. Чтобы получить в нее доступ, необходимо зарегистрироваться. Для этого следует зайти на главную страницу сайта <http://moodle.uio.csu.ru>.

Оценочные средства представлены:

- базой открытых вопросов для тестирования;
- контрольными заданиями в виде: выполнение конспекта, в блок-схемы, проекта, сценария деловой ситуации;
- итоговым тестом.

### 4.2. Критерии оценивания промежуточной аттестации по видам оценочных средств.

#### 4.2.1. Критерии оценивания теоретического вопроса

		Баллы
Характеристика знаний, умений и навыков	Характеристика устного ответа	



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет экономики и управления  
Кафедра инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Лидерство и командообразование» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации»  
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 14 из 17

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

Знает и свободно владеет материалом и использует в анализе практических ситуаций	Ответ последовательный, вывод четкий, логичный	30
Знает и умеет применять теорию на практике, но допускает неточности	Ответ последовательный вывод ясен	20
Знает или имеет представление о теории, но допускает ошибки	Ответ недостаточно последователен, вывод неясен	10
Не знает теории, в том числе понятий по теме задания	Нет ответа или ответ неудовлетворительный	0

Каждый правильный ответ на тестовый вопрос - 10 баллов. Максимальное количество баллов - 30.

#### 4.2.2. Критерии оценивания контрольных заданий

Критерии оценивания контрольных заданий (обязательное выполнение всех заданий по дисциплине):

Характеристики выполненных заданий	Баллы
Максимальный балл за выполненные задания (4 заданий по 8 max баллов) и дополнительные самостоятельные выступления в виде доклада (8 балла - доклад по 2 баллу)	40
Дополнительные самостоятельные выступления в виде доклада (max 8 балла - доклад по 2 баллу)	8
Выполненные задания полностью соответствуют заявленным темам, имеют понятный интерфейс, материал четко структурирован, оформлен эстетично; выделена теоретическая значимость обсуждаемого материала и его	32
Выполненные задания полностью соответствуют заявленным темам, имеют понятный интерфейс, материал четко структурирован. Имеющиеся ошибки незначительны (4 заданий по 6 балла)	24
Выполненные задания соответствуют заявленным темам, но есть небольшие замечания по раскрытию материала и интерфейсу (4 заданий по 4 балла)	16
Представленные материалы не соответствуют заданию	0

-Круглый стол (дискуссия) - студент для участия в круглом столе подготавливает конспект, где материал изложен грамотно, в определенной логической



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет экономики и управления  
Кафедра инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Лидерство и командообразование» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации»  
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 15 из 17

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

последовательности, точно используется терминология; в дискуссии показывает умение иллюстрировать теоретические положения конкретными примерами; высказывает свою точку зрения; проявляет сформированность и устойчивость компетенций, умений и навыков.

- Разработка блок-схемы - студент разрабатывает блок-схему, где наглядно представлен материал по проблемной теме задания в виде презентации или наглядного изображения. Студент демонстрирует знание и свободное владение фактическим материалом по теме; умеет использовать понятийный аппарат при демонстрации и защиты заявленной проблемы; владеет умением доказательства практической значимости анализируемого материала.

- Разработка проекта - проектная работа соответствует цели и отвечает на проблемные вопросы; проведены коллективные обсуждения в ходе работы над проектом; результаты работы, представленные при помощи компьютерных средств, оформлены в соответствии с правилами; устное выступление участника логично; выступление подкреплено презентацией или публикацией; в ходе устного выступления даны ответы на все дополнительные вопросы аудитории.

Демонстрация и защита контрольных заданий (четыре задания) оценивается до 40 баллов (максимальное количество баллов).

#### 4.2.3. Критерии оценивания итогового теста:

30 баллов	20 баллов	10 баллов	5 баллов	0 баллов
20 выполненных заданий	18 выполненных заданий	15 выполненных заданий	10 выполненных заданий	менее 10 выполненных заданий
(100%)	(90%)	(75%)	(50%)	

Максимальное количество баллов - 30.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

- структуру психологических особенностей поведения человека в трудовом коллективе;
- социально-психологические особенности управления деловыми отношениями в группе;
- организационные характеристики межличностных, групповых и организационных взаимоотношений;
- основы управления поведением персонала (теории поведения личности в организации).

Уметь:

- выявлять социально-психологические проблемы управления поведением персонала;
- применять социально-психологический механизм взаимодействия в групповом поведении;
- разрабатывать мероприятия по управлению индивидуальным и групповым поведением в организации.

Владеть:

- навыками выявления мотивационных резервов в поведении персонала;



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет экономики и управления  
Кафедра инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Лидерство и командообразование» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации»  
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 16 из 17

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

- методикой применения социально-психологических технологий по управлению индивидуальным и групповым поведением в организации;
- владеть современными технологиями управлением поведением персонала (управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности; формирования и поддержания морально-психологического климата в организации).

Зачтено			Незачтено
Высокий уровень освоения проверяемых компетенций	Средний уровень освоения проверяемых компетенций	Базовый уровень освоения проверяемых компетенций	Недостаточный уровень освоения проверяемых компетенций

#### 4.3. Результаты промежуточной аттестации и уровни сформированности компетенций

При итоговой оценке сформированности компетенций у обучающихся очного отделения в рамках дисциплины «Лидерство и командообразование» применяется балльно-рейтинговая система оценки.

При подведении итогов учитываются результаты текущей аттестации. Полученные за текущую аттестацию баллы суммируются с баллами, полученными за каждый этап при прохождении промежуточной аттестации.

При успешном (удовлетворительном) усвоении дисциплины и получении итоговой оценки - критериальный показатель - зачтено.

Критерии итоговой оценки

«Зачтено» - студент обнаруживает систематические и глубокие знания по темам дисциплины; владеет материалами основной и дополнительной литературы, рекомендованной программой курса; глубоко понимает взаимосвязь основных понятий дисциплины в их значении для приобретаемой профессии; умеет связать теоретические основы методологии науки с процессом исследования; проявляет творческие способности в понимании, изложении и использовании учебно-программного материала.

«Не зачтено» - студент обнаруживает существенные пробелы в знаниях основного учебного материала, допускает принципиальные ошибки в трактовке основных концепций и категорий курса, не понимает специфику количественных и качественных методов, фундаментальных и прикладных исследований.

Таблица перевода итоговых баллов в традиционную (пятибалльную) систему оценок:

Баллы	Оценка
100 - 61	Зачтено
60 - 0	Не зачтено

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

Уровни сформированности компетенций определяется следующим образом:



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет экономики и управления  
Кафедра инноватики и управления

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Лидерство и командообразование» по  
направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профилю «Управление персоналом в организации»  
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 17 из 17

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

**1. Высокий уровень сформированности компетенций:**

- студент проявляет формирование компетенций на высоком уровне, готовность к самостоятельной профессиональной деятельности. Владеет системными знаниями техники общения как совокупности конкретных коммуникативных приемов, с применением эффективных стратегий делового общения.
- студент способен аргументировать собственную точку зрения по дискуссионным вопросам дисциплины, решать проблемные вопросы, критически оценивать информацию о состоянии и проблемах развития обратной связи в межличностном общении, формулировать собственные выводы.

**2. Средний уровень сформированности компетенций:**

- студент показывает готовность применять системные знания по осуществлению деловых коммуникаций, умения и навыки внедрять формы делового общения;
- у студента формируется комплексное знание особенностей применения и понимания различных видов и форм общения, умение сбора, анализа и обработки данных, необходимых для организации взаимодействия в процессе делового общения.

**3. Базовый уровень сформированности компетенций:**

- студент предполагает формирование компетенций на начальном уровне: знание основных положений организации деловых коммуникаций;
- студент способен отвечать на вопросы в форме закрытого теста. Количество правильных ответов - не менее 50%.

**4. Низкий уровень сформированности компетенций соответствует оценке не зачтено.**

