

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Таскаев Сергей Валерьевич

Должность: Ректор

Дата подписания: 17.09.2025 10:05:10

Уникальный программный ключ:

04c19ed8bb98f3b6cb77a486b9a8788b8322529



Министерство образования и науки Российской Федерации

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования

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

Факультет (институт), филиал: Институт экономики отраслей, бизнеса и  
администрирования

Кафедра Экономики отраслей и рынков

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Командообразование» по направлению:  
38.03.04 Государственное и муниципальное управление профилю Государственная и муниципальная служба  
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 1 из 8

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

## **ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**

промежуточной аттестации

по дисциплине

Командообразование

наименование дисциплины (модуля)

Направление подготовки (специальность)

38.03.04 Государственное и муниципальное управление

код и наименование образовательной программы

Присваиваемая квалификация (степень)

бакалавр

указывается в соответствии с образовательным стандартом

Форма обучения

Очно-заочная

Челябинск, 2025





Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет (институт), филиал Институт экономики отраслей, бизнеса и  
администрирования

Кафедра экономики отраслей и рынков

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Командообразование» по направлению:  
38.03.04 Государственное и муниципальное управление профилю Государственная и муниципальная служба  
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 2 из 8

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

## 1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Направление подготовки: 38.03.04 Государственное и муниципальное управление

Направленность (профиль, специализация, магистерская программа)

Государственная и муниципальная служба

Дисциплина: Командообразование

Семестр (семестры) изучения: 4

Форма (формы) промежуточной аттестации: *указать форму (формы) промежуточной аттестации – зачёт*

## 2. ПЕРЕЧЕНЬ ФОРМИРУЕМЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ И ЭТАПЫ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ

Коды компетенции (по ФГОС)	Содержание компетенций согласно ФГОС	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
1	2	3
УК-3	Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	<p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- понятия этики деловых отношений и организационной культуры, модели корпоративного менеджмента и управления персоналом, инструменты формирования командного духа и структуры команды, этапы развития команды и групповую динамику; типы и особенности организационных структур, стратегии управления человеческими ресурсами, концепцию делегирования полномочий; содержательные и процессуальные теории мотивации, концепции лидерства, особенности групповой работы, процессы групповой динамики, принципы формирования команды;</li></ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- управлять гармонизацией целей и развитием команды, применять инструменты командообразования, управлять конфликтами и стрессами в команде, рассчитывать экономическую и социальную эффективность команды; проектировать организационные</li></ul>



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет (институт), филиал Институт экономики отраслей, бизнеса и  
администрирования

Кафедра экономики отраслей и рынков

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Командообразование» по направлению:  
38.03.04 Государственное и муниципальное управление профилю Государственная и муниципальная служба  
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1	стр. 3 из 8	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	-------------	------------------------	---------------

		<p>структуры; участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами, а также делегировать полномочия</p> <p>применять на практике основные теории мотивации, создавать стимулы и оценивать их применение;</p> <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- методами и приёмами управления командой;</li><li>навыками бизнес-моделирования и стратегического планирования;</li><li>демонстрировать способность и готовность к практической деятельности, ориентированной на организационное развитие.;</li></ul>
--	--	--

### 3. СОДЕРЖАНИЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

#### 3.1. Структура 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 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	Тема 1. Теория командного менеджмента; Тема 2. Навыки командной работы. Формирование командного духа; Тема 3. Основы командообразования; Тема 4. Управление конфликтами и стрессами; Тема 5. Практические навыки и инструменты командообразования	1. Доклад, реферат 2. Тест	1. Доклад, реферат 2. Тест

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

#### 3.2 Содержание оценочных средств

Темы (примерные) докладов



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет (институт), филиал Институт экономики отраслей, бизнеса и  
администрирования

Кафедра экономики отраслей и рынков

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Командообразование» по направлению:  
38.03.04 Государственное и муниципальное управление профилю Государственная и муниципальная служба  
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 4 из 8

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

1. Стратегическое мышление руководителя как форма делового проектирования.
2. Гражданские основы профессионального мышления руководителя.
3. Миссия команды.
4. Процесс формирования руководителем управленческой команды.
5. Психологические основы профессионального лидерства в команде.
6. Управленческая команда конкретной фирмы (организации). Социально-психологический портрет.
7. Команда как субъект профессионального воспитания.
8. Самоорганизация управленческой команды.
9. Специфика профессионального лидерства в команде.
10. Проблема "команд" в зарубежной и отечественной психологии

#### Примеры тестов

1. Охарактеризуйте базовые основания командной работы:
  - а) интегрирующая роль руководителя команды (идейный и деловой лидер);
  - б) четкое и безальтернативное руководство со стороны вышестоящей организации;
  - в) идеология "общей судьбы" (единый "путь - цель");
  - г) полная и безоговорочная ориентация на интересы руководителя команды;
  - д) идейное единство (миссия – "кровная идея", "общее видение", ценностно-ориентированное единство).
2. Определите основные черты профессионального почерка команды (внутрикомандных отношений):
  - а) динамичный деловой стиль работы;
  - б) жёсткое единоначалие; в) информационная открытость и адекватность;
  - г) ответственная исполнительская дисциплина (построенная на "понимании" и "приобщении");
  - д) исполнительность построенная на указаниях вышестоящих организаций;
3. Обозначьте характеристики команды как субъекта саморазвития:
  - а) наличие "оппонентного круга" (своеобразный "круглый стол" для обсуждения "идей развития");
  - б) определяющий фактор развития (саморазвития) команды – программа, спущенная "сверху";
  - в) отсутствие некритической комплиментарности и поддержка деловых поступков; г) взаимообусловленное профессиональное воспитание (профессиональная идентификация "делай как я");
  - д) главный стимул развития (и саморазвития) команды – материальный интерес;
  - е) круговое лидерство (переходящая функция, личностная самореализация через общую целевую парадигму).
4. Назовите главное качество команды, определяющее её деловую и социальную



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет (институт), филиал Институт экономики отраслей, бизнеса и  
администрирования

Кафедра экономики отраслей и рынков

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Командообразование» по направлению:  
38.03.04 Государственное и муниципальное управление профилю Государственная и муниципальная служба  
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1	стр. 5 из 8	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____
----------------------	-------------	------------------------	---------------

устойчивость:

- а) исполнительность;
- б) жёсткая иерархия (соподчиненность);
- в) ответственная взаимозависимость (взаимная ответственность);
- г) четко выраженный и последовательно реализуемый материальный интерес.

5. Охарактеризуйте типы команд (можно привести любую классификацию, близкую Вам. Но важно, чтоб она выражала логику становления команды как совокупного субъекта деятельности)

6. Назовите главные качества команды как совокупного субъекта деятельности:

- а) совокупная компетентность;
- б) нерассуждающая исполнительность;
- в) умение подчиняться;
- г) активность;
- д) креативность;
- е) независимость друг от друга;
- ж) самоорганизация

Примерные тестовые вопросы для оценки качества освоения дисциплины (вопросы к экзамену):

1. Мотивация и стимулирование деятельности.
2. Содержательные и процессуальные теории мотивации.
3. Этика деловых отношений. Организационная культура.
4. Формальное и неформальное лидерство в команде.
5. Модели корпоративного менеджмента и управления персоналом.
6. Команда как единица управления.
7. Повышение эффективности работы команды.
8. Тимбилдинг и тренинги личностного роста.
9. Гармонизация целей.
10. Принятие ответственности за результат команды.
11. Ситуационное лидерство (лидерство под задачу).
12. Конструктивное взаимодействие и самоуправление.
13. Принятие единого командного решения Неформальные отношения сотрудников. Неформальный авторитет.
14. Чувство сплоченности.
15. Формирование устойчивого чувства «мы».
16. Доверие, понимание и принятие индивидуальных особенностей.
17. Мотивация на совместную деятельность.
18. Создание опыта высокоэффективных совместных действий.
19. Функционально-ролевое распределение в команде.
20. Подбор персонала и оптимизация структуры.
21. Слияния, поглощения, реструктуризации команд.



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет (институт), филиал Институт экономики отраслей, бизнеса и  
администрирования

Кафедра экономики отраслей и рынков

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Командообразование» по направлению:  
38.03.04 Государственное и муниципальное управление профилю Государственная и муниципальная служба  
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 6 из 8

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

22. Формирование проектных групп и команд, горизонтальные связи внутри коллектива.
23. Групповая динамика. Формирование команды и начало совместной работы.
24. Групповая динамика. Конфликты и противостояния в команде.
25. Групповая динамика. Нормализация отношений в команде.
26. Групповая динамика. Работа в полную силу.
27. Тимбилдинг и тренинги личностного роста. Корпоративные программы.
28. Верёвочный курс.
29. Тимбилдинг и тренинги личностного роста.
30. Корпоративные праздники, корпоративное волонтерство и корпоративная благотворительность.
31. Конфликты и стрессы в команде.
32. Конфликтология и конфликтологическая культура.
33. Организация управления конфликтами и стрессами.
34. Методы управления конфликтами
35. Организация управления конфликтами и стрессами.
36. Методы управления стрессами.
37. Расчет экономической и социальной эффективности.
38. Затратные методы оценки труда и вклада участников в результат команды.
39. Альтернативные методы оценки персонала. Аудит персонала.

## **4. ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ**

### **4.1. Критерии оценивания промежуточной аттестации по видам оценочных средств.**

Критерии оценки доклада:

Структура:

- количество слайдов соответствует содержанию и продолжительности выступления (2 балла);
- наличие титульного слайда и слайда с выводами (2 балла).

Наглядность:

- иллюстрационный материал представлен в хорошем качестве, текст воспринимается легко (2 балла);
- использование средств наглядности информации (таблицы, графики, схемы, диаграммы, рисунки) (2 балла).

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).



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет (институт), филиал Институт экономики отраслей, бизнеса и  
администрирования

Кафедра экономики отраслей и рынков

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Командообразование» по направлению:  
38.03.04 Государственное и муниципальное управление профилю Государственная и муниципальная служба  
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 7 из 8

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

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).

Оценка "Отлично" - 18-20 баллов;

Оценка "Хорошо" - 14-18 баллов;

Оценка "Удовлетворительно" - 8-14 баллов.

Оценка "Неудовлетворительно" - менее 8 баллов.

## **4.2. Результаты промежуточной аттестации и уровни сформированности компетенций**

Критерии оценки ответа студента на зачёте/экзамене:

Оценка "Отлично" - 18-20 баллов;

Оценка "Хорошо" - 14-18 баллов;

Оценка "Удовлетворительно" - 8-14 баллов.

Оценка "Неудовлетворительно" - менее 8 баллов.

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».



Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)  
Факультет (институт), филиал Институт экономики отраслей, бизнеса и  
администрирования

Кафедра экономики отраслей и рынков

Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине «Командообразование» по направлению:  
38.03.04 Государственное и муниципальное управление профилю Государственная и муниципальная служба  
ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

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

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.