

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Грובה Татьяна Александровна

Должность: и.о. декана факультета математики и компьютерных наук имени

профессора Н.И. Червякова

Дата подписания: 19.06.2026 15:16:51

Уникальный программный ключ:

bd39d4208aa94cf4422feb787c81689a42ae77a7

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ**

**Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования**

«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

УТВЕРЖДАЮ

Декан факультета

математики и компьютерных наук

имени профессора Н.И. Червякова,

кандидат физико-математических

наук, доцент Грובה Т.А.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине

Управление командой и стратегия лидерства

Направление подготовки

01.04.02 Прикладная математика и информатика

Направленность (профиль)

Математическое моделирование

Форма обучения очная

Год начала обучения 2026

Реализуется в 3 семестре

Введение

Фонд оценочных средств составляет методическую основу для организации и проведения текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине «Управление командой и стратегия лидерства», которая изучается в обязательной части цикла дисциплин по направлению подготовки 01.04.02 – Прикладная математика и информатика. Текущий контроль по данной дисциплине – вид систематической проверки знаний, умений, навыков студентов, задачами которого являются получение первичной информации о ходе и качестве усвоения учебного материала, стимулирование регулярной самостоятельной работы студентов, а также получение достоверной информации о степени сформированности компетенций. Форма промежуточной аттестации – зачет.

1. ФОС является приложением к программе дисциплины (модуля) «Управление командой и стратегия лидерства»

2. Разработчик Момотва О.Н., доцент кафедры менеджмента.

3. Проведена экспертиза ФОС.

Члены экспертной группы:

Председатель Ляхов П.А. заведующий кафедрой математического моделирования

Члены комиссии:

Андрухив Л.В., доцент кафедры математического моделирования

Шапошников А.В, доцент кафедры математического моделирования

Представитель организации-работодателя Подопригора Н.Б., генеральный директор ООО «медицина ИТ»

Экспертное заключение: ФОС по дисциплине позволяет оценить уровень сформированности компетенций. Приступить к апробации.

5. Срок действия ФОС определяется сроком реализации образовательной программы.

1. Описание показателей и критериев оценивания на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

4. Компетения (ии), индикатор (ы)	Уровни сформированности компетенци(ий),			
	Минимальный уровень не достигнут (Неудовлетворительно) 2 балла	Минимальный уровень (удовлетворительно) 3 балла	Средний уровень (хорошо) 4 балла	Высокий уровень (отлично) 5 баллов
Компетенция: УК-1				
ИД-1 _{УК-1} Знает процедуры критического анализа, методики анализа результатов исследования и разработки стратегий проведения исследований, организации процесса принятия решения	Не в полной мере понимает особенности выбора направления научного исследования и его осуществления	Знает отдельные этапы осуществления научного исследования, задачи и методы теоретических исследований	Знает типы и задачи экспериментальных исследований; информационное обеспечение научных исследований	В полной мере знает и понимает особенности выбора направления научного исследования и его осуществления; задачи и методы теоретических исследований; классификацию, типы и задачи экспериментальных исследований; информационное обеспечение научных исследований
ИД-2 _{УК-1} Умеет принимать конкретные решения для повышения эффективности процедур анализа проблем, принятия решений и разработки стратегий	Не в полной мере умеет анализировать тенденции современной науки, определять перспективные направления научных исследований в предметной сфере профессиональной деятельности	Умеет анализировать тенденции современной науки, определять перспективные направления научных исследований, использовать экспериментальные и теоретические методы исследования	Умеет анализировать и адаптировать современные достижения науки и наукоёмких технологий к образовательному и самообразовательному процессу	В полной мере умеет анализировать тенденции современной науки, определять перспективные направления научных исследований, использовать экспериментальные и теоретические методы исследования, работать с естественнонаучной литературой разного уровня, в том числе на иностранных языках

ИД-З _{УК-1} Владеет методами установления причинно-следственных связей и определения наиболее значимых среди них; методиками постановки цели и определения способов ее достижения; методиками разработки стратегий действий при проблемных ситуациях	Не может критически и конструктивно проанализировать, оценить математические идеи и концепции для выработки стратегии действий	Демонстрирует умение проанализировать отдельные математические идеи и концепции для выработки стратегии действий	Владеет умением критически и конструктивно анализировать, оценивать математические идеи и концепции для выработки стратегии действий	В полной мере владеет умением критически и конструктивно анализировать, оценивать математические идеи и концепции для выработки стратегии действий
УК-3				
Знает методы организации и руководства работой команды, выработки командной стратегии для достижения поставленной цели. ИД-1УК-3	Слабая сформированность знаний основных понятий и определений.	В основном знания проявляются, однако представляют собой разрозненное, поверхностное и не систематизированное представление о предмете.	Наличие твердых знаний при недостаточном уверенном владении некоторыми понятиями и категориями.	Глубокие и всесторонние знания, достаточно уверенное владение всеми методами организации и руководства работой команды, выработки командной стратегии для достижения поставленной цели.
Демонстрирует способность организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения	Слабая сформированность умений руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения	Наличие основных умений, однако допускаются отдельные ошибки и погрешности при решении практических задач и	Уверенные умения организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию	Уверенные умения организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для

поставленной цели ИД-2УК-3	поставленной цели	применении специальной символики, понятий и определений	для достижения поставленной цели	достижения поставленной цели
Демонстрирует навыки организации и руководства работой команды, выработки командной стратегии для достижения поставленной цели. ИД-3УК-3	Слабое владение основными Навыками организации и руководства работой команды, выработки командной стратегии для достижения поставленной цели.	Владение в основном математическими понятиями, структурами и определениями, но при этом проявляется фрагментарность и непоследовательность, ошибки и недочеты.	Уверенное владение основными навыками организации и руководства работой команды, выработки командной стратегии для достижения поставленной цели при отсутствии полноты и всестороннего подхода в проводимых исследованиях.	Уверенное владение навыками организации и руководства работой команды, выработки командной стратегии для достижения поставленной цели.

2.ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Номер задания	Правильный ответ	Содержание вопроса	Компетенция
1.		Схема Р. Блейка и Дж. Моутона для анализа уровня командного взаимодействия.	ИД-1УК-1 ИД-2УК-1 ИД-3УК-1
2.		Соотношение социальных и психологических детерминант группообразования.	ИД-1УК-1 ИД-2УК-1 ИД-3УК-1
3.		Психологические факторы группового членства: удовлетворение потребностей, связанных с группой, и реализация потребностей вне группы.	ИД-1УК-1 ИД-2УК-1 ИД-3УК-1
4.		Этапность развития малой группы.	ИД-1УК-1 ИД-2УК-1 ИД-3УК-1

5.		Каковы основные социально-психологические особенности деятельности проектных групп?	ИД-1 _{УК-1} ИД-2 _{УК-1} ИД-3 _{УК-1}
6.		Может ли участие в проекте ослабить организационную приверженность? Идентификацию со своим функциональным подразделением?	ИД-1 _{УК-1} ИД-2 _{УК-1} ИД-3 _{УК-1}
7.		Какие основные социально-психологические особенности Вы могли бы назвать для управленческих и самоуправляемых команд?	ИД-1 _{УК-1} ИД-2 _{УК-1} ИД-3 _{УК-1}
8.		Какие могут быть последствия ситуации, если управленческие задачи поручены сотруднику, не имеющему готовности к их решению?	ИД-1 _{УК-1} ИД-2 _{УК-1} ИД-3 _{УК-1}
9.		Какие основные социально-психологические особенности Вы могли бы назвать для управленческих и самоуправляемых команд?	ИД-1 _{УК-1} ИД-2 _{УК-1} ИД-3 _{УК-1}
10.		Какие могут быть последствия ситуации, если управленческие задачи поручены сотруднику, не имеющему готовности к их решению?	ИД-1 _{УК-1} ИД-2 _{УК-1} ИД-3 _{УК-1}
11.		Что может происходить, если человек имеет установки на решение одних задач, а способности к другим?	ИД-1 _{УК-1} ИД-2 _{УК-1} ИД-3 _{УК-1}
12.		Как Вы считаете, может ли один человек в команде эффективно исполнять роль «мотиватора» и «аналитика»?	ИД-1 _{УК-1} ИД-2 _{УК-1} ИД-3 _{УК-1}
13.		Как Вы считаете, какие процессы могут происходить в команде, не имеющей «изыскателей» и «генераторов идей»? Каковы будут сильные и слабые стороны такой команды?	ИД-1 _{УК-1} ИД-2 _{УК-1} ИД-3 _{УК-1}
14.		Каковы сильные стороны методологии веревочных курсов? В какой исходной ситуации наиболее адекватен данный тип тренинга?	ИД-1 _{УК-1} ИД-2 _{УК-1} ИД-3 _{УК-1}
15.		Всегда ли последовательность низких упражнений должна быть заранее четко определена? Как можно работать с нарушением правил?	ИД-1 _{УК-1} ИД-2 _{УК-1} ИД-3 _{УК-1}
16.		Как отразится межгрупповая конкуренция на выполнение низких упражнений?	ИД-1 _{УК-1} ИД-2 _{УК-1} ИД-3 _{УК-1}
17.		Каковы сильные стороны методологии веревочных курсов? В какой исходной ситуации наиболее адекватен данный тип тренинга?	ИД-1 _{УК-1} ИД-2 _{УК-1} ИД-3 _{УК-1}

18.		Всегда ли последовательность низких упражнений должна быть заранее четко определена? Как можно работать с нарушением правил?	ИД-1 _{УК-1} ИД-2 _{УК-1} ИД-3 _{УК-1}
19.		Как отразится межгрупповая конкуренция на выполнение низких упражнений?	ИД-1 _{УК-1} ИД-2 _{УК-1} ИД-3 _{УК-1}
20.		В чем отличие формального и неформального лидерства?	ИД-1 _{УК-1} ИД-2 _{УК-1} ИД-3 _{УК-1}
21.		Каковы функции команды в организации?	ИД-1 _{УК-1} ИД-2 _{УК-1} ИД-3 _{УК-1}
22.		Командные роли – возможно ли совмещение?	ИД-1 _{УК-1} ИД-2 _{УК-1} ИД-3 _{УК-1}
23.		Каковы стадии развития команды по Лякурсьеру?	ИД-1 _{УК-1} ИД-2 _{УК-1} ИД-3 _{УК-1}
24.		Классификация форм власти и влияния.	ИД-1 _{УК-1} ИД-2 _{УК-1} ИД-3 _{УК-1}
25.		Характеристика основных аспектов власти, их сильные и слабые стороны.	ИД-1 _{УК-1} ИД-2 _{УК-1} ИД-3 _{УК-1}
26.		Влияние развития общества в целом на эффективность использования различных форм власти.	ИД-1 _{УК-1} ИД-2 _{УК-1} ИД-3 _{УК-1}
27.		Делегирование полномочий в системе менеджмента.	ИД-1 _{УК-1} ИД-2 _{УК-1} ИД-3 _{УК-1}
28.		Современные требования, предъявляемые к менеджеру.	ИД-1 _{УК-1} ИД-2 _{УК-1} ИД-3 _{УК-1}
29.		Стили управления: авторитарный, демократический и либеральный.	ИД-1 _{УК-1} ИД-2 _{УК-1} ИД-3 _{УК-1}
30.		Адаптация стилей руководства к деловым ситуациям.	ИД-1 _{УК-1} ИД-2 _{УК-1} ИД-3 _{УК-1}

31.		Преимущества и недостатки личностных теорий лидерства.	ИД-1 _{ук-3} ИД-2 _{ук-3} ИД-3 _{ук-3}
32.		Теория лидерства Р. Стогдилла.	ИД-1 _{ук-3} ИД-2 _{ук-3} ИД-3 _{ук-3}
33.		Группы лидерских качеств по У. Беннису.	ИД-1 _{ук-3} ИД-2 _{ук-3} ИД-3 _{ук-3}
34.		Эмоциональное лидерство.	ИД-1 _{ук-3} ИД-2 _{ук-3} ИД-3 _{ук-3}
35.		Харизматическое лидерство.	ИД-1 _{ук-3} ИД-2 _{ук-3} ИД-3 _{ук-3}
36.		Классификация стилей лидерства К.Левина.	ИД-1 _{ук-3} ИД-2 _{ук-3} ИД-3 _{ук-3}
37.		Поведенческие теории лидерства.	ИД-1 _{ук-3} ИД-2 _{ук-3} ИД-3 _{ук-3}
38.		Ситуационные теории лидерства.	ИД-1 _{ук-3} ИД-2 _{ук-3} ИД-3 _{ук-3}
39.		Модель командообразования в режиме+ реального времени Ю. М. Жукова, Д. В. Хренова.	ИД-1 _{ук-3} ИД-2 _{ук-3} ИД-3 _{ук-3}
40.		Модель командообразования Т. Ю. Базарова.	ИД-1 _{ук-3} ИД-2 _{ук-3} ИД-3 _{ук-3}
41.		Двухмерная модель развития группы Б. Такмена.	ИД-1 _{ук-3} ИД-2 _{ук-3} ИД-3 _{ук-3}
42.		Модели коллективообразования А. В. Петровского, Л. И. Уманского.	ИД-1 _{ук-3} ИД-2 _{ук-3} ИД-3 _{ук-3}
43.		Механизмы групповой динамики, разрешение внутригрупповых противоречий.	ИД-1 _{ук-3} ИД-2 _{ук-3} ИД-3 _{ук-3}
44.		Какие из задач руководителя проекта, связанных с управлением персоналом и коммуникацией, Вы считаете наиболее важными?	ИД-1 _{ук-3} ИД-2 _{ук-3} ИД-3 _{ук-3}
45.		Чем проектная группа отличается от самоуправляемой команды?	ИД-1 _{ук-3} ИД-2 _{ук-3} ИД-3 _{ук-3}
46.		Назовите организационные ситуации, при которых применение модели Марджерисона-МакКенна видится Вам наиболее эффективным для комплектации управленческой команды.	ИД-1 _{ук-3} ИД-2 _{ук-3} ИД-3 _{ук-3}
47.		В классической иерархической организационной структуре распределение задач в организационной иерархии должно	ИД-1 _{ук-3} ИД-2 _{ук-3}

		быть таково: на верхнем уровне должны преобладать задачи «управления» и «руководства», далее по мере движения вниз – «организаторские», «административные» и, наконец, на низовом уровне снова «руководство» (модель Базарова / Щедровицкого). Типичной организационной патологией является локализация административных задач выше, чем организаторских. Какие, по Вашему мнению, будут последствия этого для организации?	ИД-3ук-3
48.		Возможно ли эффективно решение одним человеком «управленческих» и «административных» задач одновременно (в модели Базарова)? Каковы, с Вашей точки зрения, будут психологические последствия у такого совмещения?	ИД-1ук-3 ИД-2ук-3 ИД-3ук-3
49.		Необходимо ли, чтобы высокое упражнение обязательно выполнили все члены команды?	ИД-1ук-3 ИД-2ук-3 ИД-3ук-3
50.		Как может влиять на групподинамическую ситуацию внутри команды опыт совместных успешных действий? Неуспешных?	ИД-1ук-3 ИД-2ук-3 ИД-3ук-3
51.		Что из опыта, переживаемого в рамках веревочного курса, может быть легко перенесено в бизнес ситуации? Как можно способствовать перенесению опыта?	ИД-1ук-3 ИД-2ук-3 ИД-3ук-3
52.		Необходимо ли, чтобы высокое упражнение обязательно выполнили все члены команды?	ИД-1ук-3 ИД-2ук-3 ИД-3ук-3
53.		Как может влиять на групподинамическую ситуацию внутри команды опыт совместных успешных действий? Неуспешных?	ИД-1ук-3 ИД-2ук-3 ИД-3ук-3
54.		Что из опыта, переживаемого в рамках веревочного курса, может быть легко перенесено в бизнес ситуации? Как можно способствовать перенесению опыта?	ИД-1ук-3 ИД-2ук-3 ИД-3ук-3
55.		Каковы характеристики высокоэффективной команды?	ИД-1ук-3 ИД-2ук-3 ИД-3ук-3
56.		Перечислить факторы командного лидерства.	ИД-1ук-3 ИД-2ук-3 ИД-3ук-3
57.		Каков портрет лидера успешной команды?	ИД-1ук-3 ИД-2ук-3 ИД-3ук-3
58.		Власть руководителя и власть подчиненного.	ИД-1ук-3 ИД-2ук-3 ИД-3ук-3
59.		Способы усиления источников власти.	ИД-1ук-3 ИД-2ук-3 ИД-3ук-3
60.		Классификация стилей лидерства К.Левина	ИД-1ук-3 ИД-2ук-3 ИД-3ук-3
61.		Поведенческие теории лидерства	ИД-1ук-3 ИД-2ук-3 ИД-3ук-3

62.		Ситуационные теории лидерства	ИД-1 _{ук-3} ИД-2 _{ук-3} ИД-3 _{ук-3}
63.		Теория лидерства Д. МакГрегора	ИД-1 _{ук-3} ИД-2 _{ук-3} ИД-3 _{ук-3}
64.		Теория Z У.Оучи.	ИД-1 _{ук-3} ИД-2 _{ук-3} ИД-3 _{ук-3}
65.		Модель лидерства Р.Лайкерта.	ИД-1 _{ук-3} ИД-2 _{ук-3} ИД-3 _{ук-3}
66.		Теория лидерства, разработанная в университете штата Огайо.	ИД-1 _{ук-3} ИД-2 _{ук-3} ИД-3 _{ук-3}
67.		Исследования Мичиганского университета.	ИД-1 _{ук-3} ИД-2 _{ук-3} ИД-3 _{ук-3}
68.		Теория ситуационного лидерства Блейка-Мутона.	ИД-1 _{ук-3} ИД-2 _{ук-3} ИД-3 _{ук-3}
69.		Теория лидерства Херси-Бланшара.	ИД-1 _{ук-3} ИД-2 _{ук-3} ИД-3 _{ук-3}
70.		Модель лидерства Фидлера.	ИД-1 _{ук-3} ИД-2 _{ук-3} ИД-3 _{ук-3}
71.		Модель лидерского поведения Таннембаумана-Шмидта.	ИД-1 _{ук-3} ИД-2 _{ук-3} ИД-3 _{ук-3}
72.		Модель лидерства «путь-цель» Хауза и Митчелла.	ИД-1 _{ук-3} ИД-2 _{ук-3} ИД-3 _{ук-3}
73.		Модель лидерства на основе принятия решений Врума-Йеттона-Яго.	ИД-1 _{ук-3} ИД-2 _{ук-3} ИД-3 _{ук-3}
74.		Понятие результативности и эффективности деятельности организации.	ИД-1 _{ук-3} ИД-2 _{ук-3} ИД-3 _{ук-3}
75.		Дать характеристику ролей эффективного лидера.	ИД-1 _{ук-3} ИД-2 _{ук-3} ИД-3 _{ук-3}
76.		Каково влияние стиля лидерства на результативность организации?	ИД-1 _{ук-3} ИД-2 _{ук-3} ИД-3 _{ук-3}
77.		Каково влияние стиля лидерства на эффективность организации?	ИД-1 _{ук-3} ИД-2 _{ук-3} ИД-3 _{ук-3}
78.		Может ли организация быть эффективной и не результативной. Или результативной, но не эффективной? Объясните, почему «да» или «нет» в каждом из случаев.	ИД-1 _{ук-3} ИД-2 _{ук-3} ИД-3 _{ук-3}
79.		Какая функция делает организацию систематичной?	ИД-1 _{ук-3}

			ИД-2 _{ук-3} ИД-3 _{ук-3}
80.		Как функции РАЕІ распределяются в организационной иерархии? Как это происходит в молодой и во взрослой компании?	ИД-1 _{ук-3} ИД-2 _{ук-3} ИД-3 _{ук-3}
81.		Каков результат выполнения Е-функции?	ИД-1 _{ук-3} ИД-2 _{ук-3} ИД-3 _{ук-3}

3. Описание шкалы оценивания

Рейтинговая оценка знаний студента магистратуры не предусмотрена.

Процедура зачета (зачета с оценкой) как отдельное контрольное мероприятие не проводится, оценивание знаний обучающегося происходит по результатам текущего контроля.

Зачет выставляется по результатам работы в семестре, при сдаче всех контрольных точек, предусмотренных текущим контролем успеваемости.

5. Критерии оценивания компетенций

Оценка «отлично» выставляется студенту, если теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов; исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно излагает материал; свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний; использует в ответе дополнительный материал все предусмотренные программой задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному; анализирует полученные результаты; проявляет самостоятельность при выполнении заданий.

Оценка «хорошо» выставляется студенту, если теоретическое содержание курса освоено полностью, необходимые практические компетенции в основном сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество их выполнения достаточно высокое. Студент твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос.

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если теоретическое содержание курса освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, большинство предусмотренных программой заданий выполнено, но в них имеются ошибки, при ответе на поставленный вопрос студент допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, наблюдаются нарушения логической последовательности в изложении программного материала.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если он не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы, необходимые практические компетенции не сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий не выполнено, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к минимальному.