

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Порохня Андрей Алексеевич
Должность: И.о. директора института перспективной инженерии
Дата подписания: 16.06.2026 15:51:46
Уникальный программный ключ:
990bea3aeec48c23bd8699e48288f8d1960c600

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

УТВЕРЖДАЮ

И.о. директора института
перспективной инженерии,
канд. техн. наук, доцент
А.А. Порохня

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ
«Управление командой и стратегии лидерства»

Направление подготовки	11.04.02 Инфокоммуникационные технологии и системы связи
Направленность (профиль)	Технологии построения программно-управляемых систем и компьютерных сетей
Год начала обучения	2026 г.
Форма обучения	очная
Реализуется в семестре	1

Введение

1. Назначение

Фонд оценочных средств по дисциплине «Управление командой и стратегии лидерства» предназначен для объективной оценки уровня сформированности компетенций.

2. ФОС является приложением к программе дисциплины «Управление командой и стратегии лидерства».

3. Разработчик Д. Б. Карамышева, доцент департамента цифровых, робототехнических систем и электроники института перспективной инженерии

4. Проведена экспертиза ФОС.

Члены экспертной группы:

Председатель: В.П. Мочалов, профессор департамента цифровых, робототехнических систем и электроники института перспективной инженерии

Члены комиссии:

С.В. Яковлев, доцент департамента цифровых, робототехнических систем и электроники института перспективной инженерии

С.В. Мельников, старший научный сотрудник междисциплинарного учебно-исследовательского центра агротехнологий, доцент департамента цифровых, робототехнических систем и электроники института перспективной инженерии

Представитель организации работодателя:

Миронов В.А., генеральный директор ООО «Оринтекс».

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

5.Срок действия ФОС определяется сроком реализации образовательной программы.

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

Компетенция (ии), индикатор (ы)	Уровни сформированности компетенции(ий),			
	Минимальный уровень не достигнут (Неудовлетвор ительно) 2 балла	Минимальный уровень (удовлетворит ельно) 3 балла	Средний уровень (хорошо) 4 балла	Высокий уровень (отлично) 5 баллов
УК-3				
Результаты обучения по дисциплине (модулю): <i>Индикатор:</i> ИД-1 УК-3 определяет методики формирования команд, методы эффективного руководства коллективами, основные теории лидерства и стили руководства	Не знает основы командообразования, допускает ошибки при организации мониторинга эффективности работы команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели не учитывает значение лидерства	не достаточно знает как организовывать командную работу и не умеет руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели не в полном объеме	знает как организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели, но испытывает затруднения в практической реализации	имеет глубокие знания о принципах организации эффективной командной работы; знает принципы руководства и выработки командной стратегии для достижения поставленной цели
Результаты обучения по дисциплине (модулю): <i>Индикатор:</i> ИД-2 УК-3 разрабатывает план групповых и организационных коммуникаций при подготовке и выполнении проекта, формулирует задачи членам команды для достижения поставленной цели, разрабатывает командную стратегию, применяет эффективные стили руководства командой для достижения поставленной цели.	не умеет выстраивать коммуникационные каналы для организации эффективной командной работы	частично умеет определять роли членов команды; не достаточно применяет эффективные стили руководства командой для достижения поставленной цели.	осуществляет поиск, отбор эффективных членов команды для реализации поставленных задач и разрабатывает командную стратегию	знает теоретические основы командообразования и умеет на практике организовать систему коммуникаций для осуществления проектной деятельности; умеет разрабатывать командную стратегию за счет эффективного стиля руководства
Результаты обучения по дисциплине (модулю): <i>Индикатор:</i> ИД-3 УК-3 анализирует, проектирует и организует межличностные,	не умеет анализировать и выстраивать коммуникации в команде; не знает методы организации и управления коллективом	не достаточно умеет анализировать и выстраивать коммуникации в команде; не знает методы организации и	Знает теорию формирования команд и основные роли в команде; умеет применить методы управления командой	знает теоретические и практические основы построения эффективных коммуникаций при построении командной деятельности;

групповые и организационные коммуникации в команде для достижения поставленной цели, применяя методы организации и управления коллективом		управления коллективом		умеет применять современные методы организации и управления коллективом
--	--	---------------------------	--	--

Оценивание уровня сформированности компетенции по дисциплине осуществляется на основе «Положения о проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры - в федеральном государственном автономном образовательном учреждении высшего образования «Северо-Кавказский федеральный университет» в актуальной редакции.

ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Номер задания	Правильный ответ	Содержание вопроса	Компетенция
		Форма обучения очная Семестр 1	
1.	г	Определите понятие «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 а) г: все ответы верны	УК -3
2.	б	Признаком авторитарного стиля управления является а: использование неформальных коммуникаций б: директивность в: инициатива руководителя г: подчинение коллектива	УК -3
3.	г	Признаком команды является: а: наличие в коллективе от 7 до 10 человек б: группа сотрудников, стремящихся к достижению целей компании в: группа сотрудников, имеющих общие интересы г: небольшая группа сотрудников, стремящихся к достижению общей цели	УК -3
4.	а	Тип управленческой команды определяется: а: особенностями лидера б: культурой группы в: типом организационной структуры	УК -3
5.	а	«Порог управляемости» – это: а: численность подчиненных, при которой коллектив выходит из-под контроля б: минимально допустимое число руководителей в организации в: коммуникационные преграды между руководителем и подчиненным г: необходимые профессиональные знания	УК -3
6.	в	Чрезмерное число подчиненных опасно: а: разрастанием бюрократического аппарата	УК -3

		б: дублированием усилий в: потерей управляемости коллектива г: все перечисленное	
7.	г	Какой личный стиль лидера оказывает наиболее благоприятное влияние на отношения с группой? а: авторитарный б: силовой; в: директивный г: демократический	УК -3
8.	в	К вербальной коммуникации не относится: а: письмо б: говорение в: слушание	УК -3
9.	в	Процесс взаимного общения, когда реплика сменяется ответной фразой и происходит постоянная смена ролей: а: чтение б: монолог в: диалог	УК -3
10.	а	Многоплановый процесс установления и развития контактов между людьми – это процесс: а: общения б: понимания в: восприятия	УК -3
11.	б	Самовосприятие человека как члена определенной группы или нескольких групп, называется: а: коллективистическое самосознание б: групповая идентичность в: групповая сплоченность	УК -3
12.	в	По мнению Р.М. Белбина, представители данной командной роли амбициозны, азартны, борются за победу любой ценой, будоражат команду и двигают ее к цели, при этом отличаются раздражительностью, нетерпением и не всегда способны довести до логического конца свою активность – это а: организаторы	УК -3

		б: генераторы идей в: мотиваторы г: гармонизаторы	
13.	а	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	УК -3
14.	б	Человек, имеющий возможность воздействовать на группу людей, направлять и организовывать их работу, является: а: авторитетным работником б: формальным лидером в: неформальным лидером г: лидером-новатором	УК -3
15.	а	На чем основываются социально-психологические методы управления? а: на воздействии на сознание и социальные условия б: на морально-психологическом климате в: на законодательных и нормативных актах г: на материальном интересе работников	УК -3
16.	б	Какая из личных черт руководителя имеет максимальную значимость при назначении на ответственный руководящий пост в большом коллективе? а: авторитарные наклонности б: профессиональные достижения в: уровень образования г: самореализация	УК -3
17.	г	Что не типично для режима слабого, безынициативного руководства? а: лидер/менеджер не обладает реальной властью б: подчиненные имеют больше власти, чем руководитель в: нет четко определенных целей деятельности на рабочих местах г: подчиненные не имеют возможности высказать свое мнение руководителю	УК -3
18.	а		УК -3

		S: Чем характеризуется демократический режим управления? а: подчиненные осуществляют контроль над методами управления б: руководитель сохраняет за собой право на все решения в: сотрудники во всём и полностью зависимы от своего руководителя г: подчиненные не имеют возможности высказать свое мнение д: менеджер не имеет никаких преград для использования власти	
19.	д	Чем характеризуется авторитарный режим управления? а: менеджер имеет полную власть б: менеджер сохраняет за собой право на любые чрезвычайные полномочия в: подчиненные полностью и безоговорочно зависимы от своего руководителя г: подчиненные не имеют возможности высказать свое мнение д: всё вышесказанное верно	УК -3
20.	б	Какой личный стиль лидера оказывает наиболее благоприятное влияние на отношения с группой? а: авторитарный б: демократический в: силовой г: прагматический	УК -3
21.	б	Каково обязательное условие лидерства? а: умение побеждать в спорах б: обладание властью в конкретных формальных или неформальных организациях в: физическая сила г: ум и выдающиеся способности д: ни одно из указанных условий	УК -3
22.	г	Какие существуют типы лидеров? а: лидеры-организаторы б: лидеры-инициаторы в: лидеры-эрудиты г: все указанные	УК -3
23.	б	Что такое валентность вознаграждения? а: нерегулярность б: мера ценности или приоритетности в: открытость	УК -3

		г: индивидуальная направленность	
24.	д	Какие характерные типы менеджеров определяет Мак-Клеланд в своей теории мотивации? а: институциональные менеджеры, которые испытывают большую потребность во власти б: «открытые» менеджеры в: социально активные менеджеры г: ни один из названных д: все названные	УК -3
25.	б	Можно ли заслужить должное уважение в коллективе, принимая всю ответственность на себя за ошибки своих подчиненных? а: всегда б: да, если они допущены из-за того, что вы не акцентировали внимание на возможности их появления в: никогда г: в случае неразумных решений подчинённых	УК -3
26.	г	Атрибутом авторитарного стиля управления является а: децентрализация полномочий б: преобладание неформальных коммуникаций в: инициативность г: директивность	УК -3
27.	а	На практике под термином лидерство чаще всего подразумевают _____ лидерство Варианты ответа: а: неформальное б: формальное в: деструктивное г: харизматическое	УК -3
28.	г	Критерием эффективности менеджмента в организации не является а: соотношение прибыли и затрат на управление б: технико-экономические показатели в: степень удовлетворённости сотрудников в результатах своей деятельности	УК -3

		г: уровень заработной платы руководителя организации	
29.	б	Карьера - это: а: форма гарантированной занятости б: субъективно осознанные собственные суждения работника о своем трудовом будущем, ожидаемые пути самовыражения и удовлетворения трудом в: предлагаемая организацией последовательность различных ступеней (должностей, рабочих мест, положений в коллективе), которые сотрудник потенциально может пройти	УК -3
30.	а	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	УК -3
Вопросы для собеседования			
31.	Понятия «команда» и «командообразование».		УК -3
32.	Понятия «команда» и «группа»: сходства и отличия.		УК -3
33.	Определение команды и ее роль в деятельности организации.		УК -3
34.	Виды команд.		УК -3
35.	Основные признаки и функции команды.		УК -3
36.	Технология создания команды.		УК -3
37.	Виды групп.		УК -3
38.	Определение групповой динамики, ее роль в групповом процессе.		УК -3
39.	Стадии жизненного цикла группы.		УК -3
40.	Теория групповой динамики и концепция деятельностного опосредствования межличностных отношений в группе.		УК -3
41.	Содержательное соотношение понятий «команда» и «коллектив».		УК -3
42.	Метод «6 шляп» Э. Боно		УК -3
43.	Команда, ее миссия и командные отношения		УК -3
44.	Формы субкультуры управленческих групп		УК -3
45.	Жизненный цикл развития команды		УК -3
Ситуационные задания			

46.	Кейс 1. Инженера-программиста вызвал к себе начальник отдела и сказал, что предстоит сложная работа - придется посидеть недельку-другую сверхурочно. «Пожалуйста, я готов, - сказал инженер, - дело есть дело». Работу принес старший технолог. Он сказал, что надо рассчитать управляющую программу на станок для изготовления сложной детали. Когда рабочий день приблизился к концу инженер-программист достал чертеж, чтобы приступить к работе. В это время к нему подошел непосредственный начальник и поинтересовался, что за работа. Услышав объяснение, он официально потребовал: «Категорически запрещаю выполнять эту работу... Задание самого начальника отдела? Пусть дает его через меня». Через некоторое время старший технолог поинтересовался как идут дела. Узнав, что все осталось на месте, он резко повысил голос на инженера- программиста: «Для тебя распоряжение начальника отдела ничего не значит? Все отложи, будешь считать в рабочее время!» Задание 1. Внимательно вчитайтесь в проблемную ситуацию и ответьте на вопросы: 2. Каков характер задания поступил к программисту? 3. Почему задание было отменено непосредственным начальником? 4. Как должен был поступить инженер-программист? 5. В чем заключается причина конфликта? 6. Как выйти из данного конфликта?	
47.	Кейс 2. <i>[Источник Управление человеческими ресурсами: учеб. пособие / Т.В. Алайцева, Е.А. Лапа. – Самара: Изд-во Самарского университета, 2017. – 60 с.]</i> Алексей Кабанов, директор по персоналу торговой фирмы «Сатурн», вернулся с семинара по управлению человеческими ресурсами с целым набором новых идей и энтузиазмом воплотить их в жизнь. Наиболее интересной ему показалась тема планирования и развития командной работы. Алексей рассказал о ней Генеральному директору компании, объединяющей три крупных магазина в различных районах города. Генеральный директор заинтересовался рассказом Алексея и попросил его подготовить специальное занятие для высших руководителей «Сатурна». Через две недели Алексей провел однодневный семинар с 12 высшими руководителями компании (Генеральный директор принял в последнюю минуту решение не участвовать в семинаре, чтобы «не смущать подчиненных»). Семинар прошел на «ура», руководители были активны, задавали много вопросов и проявили большой интерес к формированию команды. На следующий день Генеральный директор издал приказ, предписывающий всем руководителям «Сатурна» подготовить в течение недели планы построения команды и сдать их директору по персоналу. В назначенный срок Алексей получил только два плана. В течение следующих двух недель еще четыре. Остальные руководители обещали, что «принесут завтра», но ничего не приносили. Однако больше всего	УК -3

	Алексея расстроило содержание планов: они были написаны как будто под копирку и содержали один пункт: «Хочу усовершенствовать команду». 1. В чем причина полученного Алексеем результата? 2. Что делать в сложившейся ситуации?	
48.	Кейс 3. Виктор – руководитель одного из подразделений благотворительного фонда. Для Вас он больше, чем начальник, поскольку способствовал вашему быстрому продвижению на новом месте работы. Вы часто вместе обедаете и даже играете в футбол. Однажды, говоря об ожидаемом обновлении компьютеров, он упомянул, что компания «Гарант» выделила ему некоторую сумму на «благие цели». Виктор просит забыть об этом. Две недели спустя вы узнаете, что по рекомендации Виктора с этой фирмой были заключены несколько контрактов, несмотря на то, что цена, предложенная другими организациями за те же услуги была ниже и у вас в прошлом были проблемы с надежностью продуктов предоставляемых компанией «Гарант». Расскажите ли Вы основателю фонда о поступке Виктора? Почему?	УК -3
49.	Кейс 4. В рабочем поселке трудилась инженер-инспектор архитектурно-строительного контроля Л. В район назначают нового архитектора. С первых же дней совместной деятельности они не ладили. Между ними возник конфликт, который затянулся на два года. В результате Л. была освобождена от занимаемой должности, хотя работник она добросовестный и знающий. Дополнительные материалы: 1. Из объяснений Л. «Началось с мелочей: архитектор обосновался в отдельном кабинете, отобрал у меня ключи от сейфа, запретил пользоваться печатью, машиной для осмотра объектов, Лишил всякой самостоятельности - возможности присутствовать на заседаниях исполкома, на приеме объектов...» «Он (архитектор) меня во всем поучает. Даже в мелочах. Когда я готовлю документ за его подписью и указываю: «районный архитектор», он жирно исправляет: «архитектор района». «В течение одной недели издаются три приказа: «Объявить строгий выговор с последним предупреждением». 2. Архитектор в адрес Л. «Тебе палец в рот не клади. Что ты больше моего знаешь?»; «А ты и не должна знать, чем мы занимаемся»; «Делай, что я говорю, и все тут!». Задание 1. Изучить ситуацию. Составить психологические характеристики на конфликтующих. 2. Определить причины конфликта. 3. Высказать мнения о возможных путях преодоления конфликта.	УК -3

50.	Кейс 5. [Источник: Тематическое приложение к журналу Директор по персоналу. Кейсы для оценки персонала по компетенциям] Ирина П. и Сергей Г. работали в соседних отделах, по роду деятельности пересекались очень редко. Как правило, это были общие совещания, планерки и корпоративные празднования. Однажды на очередной коллективной встрече между ними завязался спор по одному профессиональному вопросу, который касался организации работы между сотрудниками их отделов. Начав с замечаний по поводу недостатков работы соседних кабинетов, они перешли на личные оскорбления, и только когда их общий руководитель попросил успокоиться, они прекратили публичные разборки. После этого они старались избегать общения друг с другом, объясняя это тем, что просто не могут найти общий язык. Прошло время, и в результате горизонтального перемещения по карьерной лестнице Сергей оказывается в одном отделе с Ириной. После перехода Сергея в отдел, где работала Ирина, их неприязнь стала совсем очевидной. Что бы ни сказала Ирина, Сергей всегда комментировал ее слова в язвительной форме. Они не упускали момента, чтобы подколоть друг друга. Руководитель отдела поговорила с обоими, и вроде все прекратилось. Но на самом деле негативное отношение не исчезло, а стало тщательно скрываться. Напряжение росло. Коллеги стали выражать антипатию друг к другу, соревнуясь в работе. Старались опередить друг друга с решением рабочих вопросов, быстрее другого выполнить свои задачи и показать руководителю, что лучше справляется с заданиями. Проработав рядом с Сергеем три месяца в состоянии активной борьбы, Ирина перестала стараться. Она сдала позиции, приняла тактику равнодушия и безучастия, в то время как Сергей отлично справлялся со своей работой и показывал высокие результаты. Через какое-то время Ирина решилась на откровенный разговор с руководителем отдела и объяснила ситуацию. Руководитель в ответ принял решение отправить Ирину на курсы повышения квалификации и через два месяца поставил ее на должность ведущего специалиста, в результате чего Сергей стал ее подчиненным <i>Кто из участников выбрал неверную модель поведения?</i> <i>Смогут ли коллеги наладить отношения?</i>	УК -3
-----	--	-------

2. Описание шкалы оценивания

Успеваемость студентов по каждой дисциплине оценивается в ходе текущего контроля и промежуточной аттестации.

3. Критерии оценивания компетенций*

Оценка «отлично» выставляется студенту, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с задачами и вопросами не только

базового, но и повышенного уровня, причем не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, правильно обосновывает принятое решение, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач.

Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопросы базового уровня, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач базового уровня, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения.

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он имеет знания только основного материала базового уровня, но не усвоил его деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при решении задач базового уровня.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, не знающему значительной части программного материала, допускающему грубые ошибки, не умеющему решать практические задачи.