

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Порохня Андрей Александрович
Должность: И.о. директора института перспективной инженерии
Дата подписания: 18.06.2026 11:06:35
Уникальный программный ключ:
990bea3aeec848c23bd8699e48288f8d1960c608

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
Порохня А.А.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Управление командой и стратегии лидерства

Направление подготовки	11.04.04 Электроника и наноэлектроника
Направленность (профиль)	Интеллектуальные программируемые системы и устройства
Год начала обучения	2026
Форма обучения	очная
Реализуется в семестре	1

Предисловие

1. Назначение: Фонд оценочных средств предназначен для проведения текущего контроля знаний и промежуточной аттестации по дисциплине «Управление командой и стратегии лидерства» студентов, обучающихся по направлению подготовки 11.04.04 «Электроника и нанoeлектроника», очная форма обучения.
2. ФОС является приложением к программе дисциплины «Управление командой и стратегии лидерства»
3. Разработчик: Бондаренко Е.А., доцент департамента ЦРСиЭ

4. Проведена экспертиза ФОС.

Члены экспертной группы:

Председатель Линец Г.И., профессор департамента ЦРСиЭ

Члены комиссии:

В.И. Никулин, заведующий базовой кафедрой инфокоммуникаций-С;

С.В. Яковлев, доцент департамента ЦРСиЭ

Представитель организации-работодателя

Шаяхметов О.Х., зав. информационно-аналитическим сектором ФКУЗ
«Ставропольский противочумный институт Роспотребнадзора».

Экспертное заключение: фонд оценочных средств соответствует образовательной программе по направлению подготовки 11.04.04 «Электроника и нанoeлектроника» и рекомендуется для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации студентов.

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 компетенци(ий),			
	Минимальный уровень не достигнут (Неудовлетворит ельно) 2 балла	Минимальный уровень (удовлетворитель но) 3 балла	Средний уровень (хорошо) 4 балла	Высокий уровень (отлично) 5 баллов
УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели				
ИД-1_{УК-3} Вырабатывает стратегию сотрудничества и на ее основе организует работу команды для достижения поставленной цели. ИД-2_{УК-3} Учитывает в своей социальной и профессиональной деятельности интересы, особенности поведения и мнения (включая критические) людей, с которыми работает/взаимодействует, в том числе посредством корректировки своих действий; ИД-3_{УК-3} Обладает навыками преодоления возникающих в команде разногласий, споров и конфликтов на основе учета интересов всех сторон; ИД-4_{УК-3}. Предвидит результаты (последствия) как личных, так и	Допускает ошибки при организации работы команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели не учитывает значение лидерства	Знает как организовывать и 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	Знает как организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели

коллективных действий; ИД-5У _{к-3} . Планирует командную работу, распределяет поручения и делегирует полномочия членам команды, организует обсуждение разных идей и мнений.				
--	--	--	--	--

ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Номер задания	Правильный ответ	Содержание вопроса	Компетенция
		Форма обучения очная Семестр 1	
1.		Понятия "команда" и "командообразование"	УК-3
2.		Понятия "команда" и "группа": сходства и отличия	УК-3
3.		Определение команды и ее роль в деятельности организации	УК-3
4.		Основные признаки и функции команды	УК-3
5.		Технология создания команды	УК-3
6.		Определение групповой динамики, ее роль в групповом процессе	УК-3
7.		Стадии жизненного цикла группы	УК-3
8.		Теория групповой динамики и концепция деятельностного опосредствования межличностных отношений в группе. Содержательное соотношение понятий «команда» и «коллектив».	УК-3
9.		Команда как средство разрешения диалектического противоречия между руководством и лидерством в организации	УК-3
10.		Определение управленческой команды. Ее специфика и отличие от других типов групп	УК-3
11.		Феномен групповой активности	УК-3
12.		Особенности процесса социализации в группе	УК-3
13.		Проблема рекрутирования игроков в команду	УК-3
14.		Различные подходы и критерии к подбору игроков	УК-3
15.		Современные теории мотивации деятельности. Их модификации применительно к специфике управленческой команды.	УК-3
16.		Основные положения теории ролей. Их использование при работе с командой.	УК-3
17.		Виды коммуникативных связей. Специфика их формирования и функционирования в команде.	УК-3
18.		Концепция персонализации в контексте командообразования	УК-3
19.		Социально-психологические характеристики команды, обеспечивающие достижение синергического эффекта	УК-3
20.		Понятие и признаки конфликта. Его роль в процессе развития	УК-3
21.		Понятие агрессии. Техники работы с агрессией в условиях группы	УК-3

22.		Современные теории лидерства	УК-3
23.		Типы лидерских стилей. Их достоинства и недостатки в условиях команды.	УК-3
24.		Характеристика стадий жизненного цикла группы с точки зрения соотношения групповой сплоченности и группового напряжения.	УК-3
25.	c	Кого можно назвать лидером: a) Администратора; b) Профессионала; c) Инноватора; d) Уважаемую личность.	УК-3
26.	d	Какой стиль лидерства используется в управлении чаще всего? [^] a) Авторитарный; b) Демократический; c) Либеральный; d) Смешанный.	УК-3
27.	b	Либеральный стиль руководства: a) Мотивирует подчиненных на плодотворную работу; b) Стимулирует профессиональный рост, способствует приобретению опыта и творческих умений; c) Негативно воспринимается опытными работниками; d) Не может поддержать долгое время производительность труда.	УК-3
28.	a	Когда следует придерживаться авторитарного стиля в управлении? a) Когда работник нуждается в помощи, в управлении; b) Только при наличии высококвалифицированного персонала; c) Если работник может взять на себя ответственность за выполнение работы и принятия всех решений; d) Когда работник хочет взять ответственность на себя и принимать все решения относительно взятых обязательств.	УК-3
29.	a	Что лежит в основе командообразования? a) Делегирование полномочий.	УК-3

		б) Контроль. с) Подбор персонала. д) Программа помощи сотрудникам.	
30.	с	Командой называют: а) небольшое количество, человек, которые разделяют цели предприятия; б) небольшое количество человек (чаще всего 15-17), которые разделяют общие подходы к совместной работе; с) небольшое количество человек, которые разделяют цели, ценности и общие подходы к совместной работе, имеют взаимодополняющие навыки, принимают на себя ответственность за конечные результаты; д) все ответы неверны.	УК-3
31.	д	Отличительной чертой какого стиля собеседования является доминирующая позиция работника по подбору кадров? а) «Выбери меня». б) «Испытание». с) «Партнерские переговоры». д) «Допрос».	УК-3
32.	с	Если на предприятии специально не создавалось система адаптации сотрудников, то: а) она никогда не возникнет на этом предприятии; б) она возникнет на предприятии только в том случае, если ее создаст руководство; с) она уже существует на этом предприятии, только осуществляется в произвольном, бесконтрольном порядке; д) она возникнет, если ее создадут сами работники.	УК-3

2. Критерии оценивания компетенций

Оценка «отлично» выставляется студенту, если студент показал умение анализировать литературу, отбирать главное, существенное по изучаемой проблеме, умеет составлять тезисы по прочитанной литературе, определяет собственное отношение, свою позицию по определенному вопросу, в состоянии найти аргументы в защиту своей точки зрения, правильно оформляет письменные материалы.

Оценка «хорошо» выставляется студенту, если студент показал умение анализировать литературу, отбирать главное, существенное по изучаемой проблеме, умеет составлять тезисы по прочитанной литературе, определяет собственное отношение, свою позицию по определенному вопросу, в состоянии найти аргументы в защиту своей точки зрения, оформляет письменные материалы с техническими ошибками.

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если студент показал слабое умение анализировать литературу, отбирать главное, существенное по изучаемой проблеме, не умеет составлять тезисы по прочитанной литературе, не полностью определяет собственное отношение, свою позицию по определенному вопросу, с трудом находит аргументы в защиту своей точки зрения, оформляет письменные материалы с техническими ошибками.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если студент не умеет анализировать литературу, отбирать главное, существенное по изучаемой проблеме, не умеет составлять тезисы по прочитанной литературе, отсутствует собственное отношение, своя позиция по определенному вопросу, оформляет письменные материалы с техническими ошибками. Оценка «неудовлетворительно» выставляется так же если письменная работа (доклад) отсутствует.