

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Шибкова Оксана Сергеевна

Должность: и.о. декана факультета международных отношений

Дата подписания: 08.06.2026 11:37:29

Уникальный идентификатор:

90d739ff1bec9c339d678a4b75906fbc8e296dfd

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ**

**Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования**

«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

УТВЕРЖДАЮ

И. о. декана факультета
международных отношений
Шибкова О. С.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине «Управление командой и стратегии лидерства»

Направление подготовки	45.04.02 Лингвистика
Направленность (профиль)	Современные методы прикладной лингвистики и перевода
Год начала обучения	2026
Форма обучения	очная
Реализуется в семестре	1

Введение

1. Назначение: данный фонд оценочных средств предназначен для оценивания уровня сформированности компетенций по дисциплине «Управление командой и стратегии лидерства».
2. ФОС является приложением к программе дисциплины «Управление командой и стратегии лидерства».
3. Разработчик: доцент департамента медиакоммуникаций Оноприенко А.В.
4. Проведена экспертиза ФОС.

Члены экспертной группы:

Председатель: Варганова Л.Р., руководитель образовательной программы,
Каменский М.В., руководитель образовательной программы

Члены комиссии: Дюмон Н.Н., председатель УМК факультета международных отношений,
Чепурина И.В., зам.директора департамента лингвистики по учебной работе

Представитель организации-работодателя

Емцов А.А., главный редактор газеты «Ставропольские ведомости».

Экспертное заключение: Фонд оценочных средств соответствует ОП ВО по направлению подготовки 45.04.02 Лингвистика, направленность (профиль) «Современные методы прикладной лингвистики и перевода» и рекомендуется для оценивания уровня сформированности компетенций по дисциплине «Управление командой и стратегии лидерства».

« _____ » _____ 2026 г.

5. Срок действия ФОС определяется сроком реализации образовательной программы.

Дата экспертного заключения «14»мая 2026г.

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

Компетенция (ии), индикатор (ы)	Уровни сформированности компетенции (ий)			
	Минимальный уровень не достигнут (Неудовлетворительно) 2 балла	Минимальный уровень (удовлетворительно) 3 балла	Средний уровень (хорошо) 4 балла	Высокий уровень (отлично) 5 баллов
<p><i>Компетенция:</i> УК-3- Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели</p>				
<p>Результаты обучения по дисциплине: <i>Индикатор:</i> ИД-1 УК-3 Принимает во внимание основные положения теории командной работы; условия эффективной командной работы; способы и приемы установления взаимоотношений и коммуникации в рамках командного взаимодействия</p>	<p>Недостаточно принимает во внимание основные положения теории командной работы; условия эффективной командной работы; способы и приемы установления взаимоотношений и коммуникации в рамках командного взаимодействия</p>	<p>Частично принимает во внимание основные положения теории командной работы; условия эффективной командной работы; способы и приемы установления взаимоотношений и коммуникации в рамках командного взаимодействия</p>	<p>Принимает хорошо во внимание основные положения теории командной работы; условия эффективной командной работы; способы и приемы установления взаимоотношений и коммуникации в рамках командного взаимодействия</p>	<p>Принимает во внимание основные положения теории командной работы; условия эффективной командной работы; способы и приемы установления взаимоотношений и коммуникации в рамках командного взаимодействия</p>

<p>ИД-2 УК-3 Эффективно взаимодействует с членами команды, соблюдая нормативно-правовые и этические нормы взаимодействия; планирует работу команды, делегируя и распределяя технические задания и поручения, формируя командную стратегию достижения поставленной цели</p>	<p>Недостаточно взаимодействует с членами команды, соблюдая нормативно-правовые и этические нормы взаимодействия ; планирует работу команды, делегируя и распределяя технические задания и поручения, формируя командную стратегию достижения поставленной цели</p>	<p>Частично взаимодействует с членами команды, соблюдая нормативно-правовые и этические нормы взаимодействия; планирует работу команды, делегируя и распределяя технические задания и поручения, формируя командную стратегию достижения поставленной цели</p>	<p>Хорошо взаимодействует с членами команды, соблюдая нормативно-правовые и этические нормы взаимодействия; планирует работу команды, делегируя и распределяя технические задания и поручения, формируя командную стратегию достижения поставленной цели</p>	<p>Эффективно взаимодействует с членами команды, соблюдая нормативно-правовые и этические нормы взаимодействия; планирует работу команды, делегируя и распределяя технические задания и поручения, формируя командную стратегию достижения поставленной цели</p>
<p>ИД-3 УК-3 Применяет приемы организации и руководства команды при реализации совместной выработанной командной стратегии достижения поставленной цели</p>	<p>Недостаточно применяет приемы организации и руководства команды при реализации совместной выработанной командной стратегии достижения поставленной цели</p>	<p>Частично применяет приемы организации и руководства команды при реализации совместной выработанной командной стратегии достижения поставленной цели</p>	<p>Хорошо применяет приемы организации и руководства команды при реализации совместной выработанной командной стратегии достижения поставленной цели</p>	<p>Применяет приемы организации и руководства команды при реализации совместной выработанной командной стратегии достижения поставленной цели</p>
<p><i>Компетенция:</i> ОПК-7 Способен работать с основными информационно-поисковыми и экспертными системами, системами представления знаний и обработки вербальной информации</p>				
<p>Результаты обучения по дисциплине: <i>Индикатор:</i> ИД-1 ОПК-7 Принимает во внимание основные информационно-поисковые и экспертные системы</p>	<p>Недостаточно принимает во внимание основные информационно-поисковые и экспертные системы</p>	<p>Частично принимает во внимание основные информационно-поисковые и экспертные системы</p>	<p>Хорошо принимает во внимание основные информационно-поисковые и экспертные системы</p>	<p>Принимает во внимание основные информационно-поисковые и экспертные системы</p>

ИД-2 ОПК-7 Пользуется системами представления знаний и обработки вербальной информации	Недостаточно пользуется системами представления знаний и обработки вербальной информации	Частично пользуется системами представления знаний и обработки вербальной информации	Хорошо пользуется системами представления знаний и обработки вербальной информации	Пользуется системами представления знаний и обработки вербальной информации
ИД-3 ОПК-7 Обосновывает выбор работы с информационно-поисковыми и экспертными системами, системами представления знаний и обработки вербальной информации	Недостаточно обосновывает выбор работы с информационно-поисковыми и экспертными системами, системами представления знаний и обработки вербальной информации	Частично обосновывает выбор работы с информационно-поисковыми и экспертными системами, системами представления знаний и обработки вербальной информации	Хорошо обосновывает выбор работы с информационно-поисковыми и экспертными системами, системами представления знаний и обработки вербальной информации	Обосновывает выбор работы с информационно-поисковыми и экспертными системами, системами представления знаний и обработки вербальной информации

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.

Критерии оценивания компетенций

Оценка **«отлично»** выставляется студенту, если студент применяя знания теорий командной работы и стратегии лидерства, использует их на высоком уровне для осуществления эффективной командной работы, формирует командную стратегию, соблюдая нормативно-правовые и этические нормы; опираясь на теоретические подходы командообразования, на высоком уровне способен руководить группой, коллективом в сфере профессиональной деятельности на основе норм социальной и этической ответственности.

Оценка **«хорошо»** выставляется студенту, если он применяет знания теорий командной работы и стратегии лидерства на среднем уровне, использует их в профессиональной деятельности; опираясь на теоретические подходы командообразования, на среднем уровне реализует управленческие решения в сфере профессиональной деятельности на основе норм социальной и этической ответственности.

Оценка **«удовлетворительно»** выставляется студенту, если он применяет знания теорий командной работы и стратегии лидерства на минимальном уровне; опираясь на теоретические подходы командообразования, на минимальном уровне реализует управленческие решения в сфере профессиональной деятельности.

Оценка **«неудовлетворительно»** выставляется студенту, если студент не применяет знания теорий командной работы и стратегии лидерства; не знает теоретические подходы командообразования.

ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Номер задания	Правильный ответ	Содержание вопроса	Компетенция
1.		<p>Лидер — это:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) человек, способный использовать все имеющиеся источники власти для превращения созданного для других видения реальности; 2) человек, обладающий большой харизмой; 3) человек, помогающий людям полностью раскрывать их способности, умеющий создавать идеал и стремиться к нему; 4) все ответы верны. 	УК -3
2.		<p>Лидер должен обладать следующими основными чертами:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) способность определить место себя и принять корректирующие меры; 2) умение решать личностные конфликты, которые возникают при волевых решениях; 3) быть общительным; 4) умение общаться с людьми, способность распознавать потенциал каждого человека и заинтересовывать его в полном использовании этого потенциала. 	УК -3
3.		<p>Влияние или харизма руководителя согласно теории менеджмента должны осуществляться на основе:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) функции управления; 2) знаний и умения использовать формы морального поощрения; 3) прямых связей с работником; 4) власти, основанной на силе личных качеств и стиля руководителя. 	УК -3
4.		<p>Имидж руководителя является определяющим по отношению к:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) способам решения конфликтов; 2) деловой репутации сотрудника организации; 3) имиджу организации; 4) производительности труда работников. 	УК -3
5.		<p>Власть — это:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) возможность влиять на других; 2) специфическое воздействие на подчиненных; 3) совокупность способов воздействия на подчиненных; 4) любое влияние на людей. 	УК -3

6.		<p>Власть, основанная на вознаграждении, предпочтительна в таких условиях, когда (выберите несколько вариантов ответа):</p> <p>1) она дает стимулы для качественного выполнения работ;</p> <p>2) уровень удовлетворения работника от работы очень высок;</p> <p>3) есть возможность рассмотреть индивидуальные потребности работников;</p> <p>4) ситуация может быть признана кризисной.</p>	УК -3
7.		наилучшая форма преодоления конфликта через стратегию	УК -3
8.		передача задач и полномочий определенному лицу, принимающему на себя обязательство их выполнения	УК -3
9.		данный стиль поведения в конфликтной ситуации характеризуется заблаговременным проведением анализа опасных зон возможного соприкосновения конфликтной ситуации, что позволяет избегать нежелательных конфликтов	УК -3
10.		данный стиль поведения в конфликтной ситуации отрицает возможность уступок и компромиссов	УК -3
11.		генеральное направление кадровой работы, совокупность принципов, методов, форм, организационного механизма по выработке целей и задач, направленных на сохранение, укрепление и развитие кадрового потенциала	УК -3
12.		целенаправленное воздействие, необходимое для согласования совместной деятельности людей	УК -3
13.		стиль, при котором руководитель расположен к делегированию полномочий, предоставляет подчиненным принимать участие в реализации фирменных идей это	УК -3
14.		процесс побуждения и выбор того или иного типа поведения в зависимости воздействия мотивов, стимулов и от ожидаемых результатов это	УК -3
15.		группа людей, деятельность которых координируется для достижения общей цели, процесс создания некоторой структуры или системы называется	УК -3
16.		процесс принятия решений начинается с...	УК -3
17.		этот метод основан на комплексном использовании в менеджменте достижений поведенческих наук и служит инструментом для выражения функций организации и взаимодействия персонала, мотивации деятельных индивидуумов и групп	УК -3
18.		лицо, осуществляющее управленческую функцию руководства	УК -3
19.		последовательность действий субъекта управления, направленная на разрешение проблем организации и заключающаяся в анализе ситуации, генерации альтернатив, принятии решения и организации его выполнения	УК -3

20.		В случае, когда руководитель одного подразделения координирует работу руководителя других подразделений, которые в свою очередь также координируют работу руководителей следующих подразделений	УК -3
21.		Разделение большого объема работы на небольшие специализированные задания	УК -3
22.		Скорость с которой происходят изменения в окружении организации	УК -3
23.		Что характеризуется распределением целей и задач управления между подразделениями и работниками организации	УК -3
24.		Каждая социальная система состоит из	УК -3
25.		Теория МакКлеланда рассматривает три потребности мотивирующего человека	УК -3
ОПК-7			
1.		Совокупность последовательно применяемых приемов и способов достижения целей деятельности называется: 1) эффективность управления; 2) средство управления; 3) технология управления; 4) метод управления.	ОПК-7
2.		Функция управления – это: 1) вид управленческой деятельности, необходимый для взаимодействия субъекта управления на объект управления; 2) относительно самостоятельные, специализированные и обособленные виды управленческой деятельности; 3) действия, которые должны осуществляться в рамках конкретной функции; 4) техническое обеспечение производственных и управленческих процессов необходимой информацией.	ОПК-7
3.		Цели и задачи организации, общие условия труда, личность сотрудника, личность руководителя, размер группы, структура группы это: 1) основные элементы культуры организации; 2) предмет оценки; 3) субъект оценки; 4) факторы, определяющие стиль руководства.	ОПК-7
4.		Стиль, при котором руководитель предпочитает воздействовать на людей приказом: 1) либеральный;	ОПК-7

		<ul style="list-style-type: none"> 2) демократический; 3) директивный; 4) комбинированный. 	
5.		<p>В случае, когда руководитель одного подразделения координирует работу руководителя других подразделений, которые в свою очередь также координируют работу руководителей следующих подразделений называется:</p> <ul style="list-style-type: none"> 1) линейная структура управления; 2) вертикальное разделение труда; 3) горизонтальное разделение труда; 4) нет верного ответа. 	ОПК-7
6.		<p>Деловая репутация организации представляет собой:</p> <ul style="list-style-type: none"> 1) способность справляться с более сложными и масштабными проблемами; 2) систему ценностей и норм, которые разделяются сотрудниками организации и определяют их организационное поведение; 3) устойчивое мнение о качествах и достоинствах организации в деловом мире или определенном сегменте рынка. 	ОПК-7
7.		командные роли по Р. Белбину	ОПК-7
8.		небольшая группа сотрудников, стремящихся к достижению общей цели это	ОПК-7
9.		этап развития команды, на котором члены команды обмениваются информацией, формируют задачи, отношения вежливые и осторожные это	ОПК-7
10.		назначен или выбран и исполняет свои полномочия, используя механизмы организованной структуры	ОПК-7
11.		имидж руководителя является определяющим по отношению к....	ОПК-7
12.		совокупность последовательно применяемых приемов и способов достижения целей деятельности называется	ОПК-7
13.		цели и задачи организации, общие условия труда, личность сотрудника, личность руководителя, размер группы, структура группы это	ОПК-7
14.		устойчивая манера поведения руководителя по отношению к подчиненным, позволяющая, оказывать на них влияние и побуждать их к достижению целей организации это:	ОПК-7
15.		эффективность работы команды зависит от того, насколько каждая ситуация позволяет руководителю контролировать команду и влиять на ее работу	ОПК-7
16.		модель, в которой описывается динамика группового процесса, исходя из учета	ОПК-7

		условий, в которых формируется группа, а именно: наличие сфер деловой и межличностной активности. Согласно данной модели, в каждой из указанных сфер предполагается прохождение группой 4-х последовательно сменяющих друг друга стадий	
17.		стадии в сфере межличностной активности по Б. Такмену	ОПК-7
18.		стадии в сфере деловой активности по Б. Такмену	ОПК-7
19.		стадии группового развития по Т.Ю. Базаров	ОПК-7
20.		достижение целей в компании во многом зависит от поведения руководителя, который может мотивировать и направлять подчиненных таким образом, чтобы эти цели достигались	ОПК-7