

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Садыкова Алёна Григорьевна
Должность: Директор Высшей школы креативных индустрий
Дата подписания: 25.05.2026 14:04:38
Уникальный программный ключ:
d72783635b7f7c872e79a746e849dcb1abc6ab7a

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

УТВЕРЖДАЮ
Директор Высшей школы
креативных индустрий
А.Г. Садыкова

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ
Управление командой и стратегии лидерства

Направление подготовки
Направленность (профиль)
Год начала обучения
Форма обучения
Реализуется в семестре

42.04.02 Журналистика
Медиаменеджмент и медиааналитика
2026
очная
___1___

Введение

1. Назначение – ФОС предназначен для организации текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации при оценивании уровня приобретенных компетенций по направлению подготовки 42.04.02 Журналистика, направленность (профиль) «Медиаменеджмент и медиааналитика»

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

3. Разработчик: Онопrienко Алеся Васильевна, доцент департамента медиакоммуникаций

4. Проведена экспертиза ФОС.

Члены экспертной группы:

Председатель – Рубежной А.А. – председатель УМК Высшей школы креативных индустрий

Члены комиссии:

Лупандина Н.Д., зам. директора ВШКИ по учебной работе

Горбачев А.М., директор департамента медиакоммуникаций.

Представитель организации-работодателя

Акопян Н.А., шеф-редактор сайта ГТРК «Ставрополье» ФГУП «ВГТРК «Ставрополье»

5. Срок действия ФОС определяется сроком реализации образовательной программы.

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
Компетенция: УК-3				
Результаты обучения по дисциплине: <i>Индикатор:</i> , ИД-1 _{УК-3} ,	Специфические знания, формируемые в рамках дисциплины и предусмотренные дескриптором “2 балла”, отсутствуют	Обладает опытом в организации и руководстве работой команды низкого уровня сложности с учетом требований конкретной редакции СМИ или другого медиа.	Обладает опытом в организации и руководстве работой команды среднего уровня сложности с учетом требований конкретной редакции СМИ или другого медиа.	Обладает опытом в организации и руководстве работой команды любого уровня сложности с учетом требований конкретной редакции СМИ или другого медиа.
ИД-2 _{УК-3} .	Специфические знания, формируемые в рамках дисциплины и предусмотренные дескриптором “2 балла”, отсутствуют	Умеет эффективно взаимодействовать с членами команды; планировать работу команды, формируя командную стратегию достижения поставленной цели. Допускает грубые ошибки	Умеет эффективно взаимодействовать с членами команды; планировать работу команды, формируя командную стратегию достижения поставленной цели. Допускает незначительные неточности	Умеет эффективно взаимодействовать с членами команды; планировать работу команды, формируя командную стратегию достижения поставленной цели.
Компетенция: ОПК-7				
<i>Индикатор:</i> ИД-1 _{ОПК-7}	Специфические знания, формируемые в рамках дисциплины и предусмотренные дескриптором “2 балла”, отсутствуют	В слабой степени способен оценивать и прогнозировать возможные эффекты в медиасфере в ходе командной работы	В достаточной степени способен оценивать и прогнозировать возможные эффекты в медиасфере в ходе командной работы	На высоком уровне способен оценивать и прогнозировать возможные эффекты в медиасфере в ходе командной работы
ИД-2 _{ОПК-7}	Специфические знания, формируемые в рамках дисциплины и предусмотренные дескриптором “2 балла”, отсутствуют	В слабой степени способен оценить корректность творческих приемов при сборе, обработке и распространении информации в ходе командной работы	В достаточной степени способен оценить корректность творческих приемов при сборе, обработке и распространении информации в ходе командной работы	На высоком уровне способен оценить корректность творческих приемов при сборе, обработке и распространении информации в ходе командной работы

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
1.	1	Лидер — это: 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.	1	Лидер должен обладать следующими основными чертами: 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.	3	Влияние или харизма руководителя согласно теории менеджмента должны осуществляться на основе: 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.	3	Имидж руководителя является определяющим по отношению к: 1) способам решения конфликтов; 2) деловой репутации сотрудника организации; 3) имиджу организации; 4) производительности труда работников.	УК -3
5.	1	Власть — это: 1) возможность влиять на других; 2) специфическое воздействие на подчиненных; 3) совокупность способов воздействия на подчиненных; 4) любое влияние на людей.	УК -3
6.	1, 3	Власть, основанная на вознаграждении, предпочтительна в таких условиях, когда (выберите несколько вариантов ответа):	УК -3

		1) она дает стимулы для качественного выполнения работ; 2) уровень удовлетворения работника от работы очень высок; 3) есть возможность рассмотреть индивидуальные потребности работников; 4) ситуация может быть признана кризисной.	
7.	компромисс	наилучшая форма преодоления конфликта через стратегию	УК -3
8.	делегирование	передача задач и полномочий определенному лицу, принимающему на себя обязательство их выполнения	УК -3
9.	прогностический	данный стиль поведения в конфликтной ситуации характеризуется заблаговременным проведением анализа опасных зон возможного соприкосновения конфликтной ситуации, что позволяет избегать нежелательных конфликтов	УК -3
10.	деструктивный	данный стиль поведения в конфликтной ситуации отрицает возможность уступок и компромиссов	УК -3
11.	кадровая политика	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.	управление	целенаправленное воздействие, необходимое для согласования совместной деятельности людей	УК -3
13.	демократический	стиль, при котором руководитель расположен к делегированию полномочий, предоставляет подчиненным принимать участие в реализации фирменных идей это	УК -3
14.	мотивация	процесс побуждения и выбор того или иного типа поведения в зависимости воздействия мотивов, стимулов и от ожидаемых результатов это	УК -3
15.	организация	группа людей, деятельность которых координируется для достижения общей цели, процесс создания некоторой структуры или системы называется	УК -3
16.	выявления проблемы	процесс принятия решений начинается с...	УК -3
17.	социально - психологический	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.	руководитель	лицо, осуществляющее управленческую функцию руководства	УК -3
19.	процесс принятия решений	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.	вертикальное разделение труда	В случае, когда руководитель одного подразделения координирует работу руководителя других подразделений, которые в свою очередь также координируют работу руководителей следующих подразделений	УК -3
21.	горизонтальное разделение труда	Разделение большого объема работы на небольшие специализированные задания	УК -3
22.	подвижность среды	Скорость с которой происходят изменения в окружении организации	УК -3
23.	организационная культура	Что характеризуется распределением целей и задач управления между подразделениями и работниками организации	УК -3
24.	объекта управления, субъекта управления	Каждая социальная система состоит из	УК -3
25.	потребность в успехе,	Теория МакКлеланда рассматривает три потребности мотивирующего человека	ОПК-7

	причастности, власти		
26.	3	Совокупность последовательно применяемых приемов и способов достижения целей деятельности называется: 1) эффективность управления; 2) средство управления; 3) технология управления; 4) метод управления.	ОПК-7
27.	1	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
28.	4	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
29.	3	Стиль, при котором руководитель предпочитает воздействовать на людей приказом: 1) либеральный; 2) демократический; 3) директивный; 4) комбинированный.	ОПК-7
30.	2	В случае, когда руководитель одного подразделения координирует работу руководителя других подразделений, которые в свою очередь также координируют работу руководителей следующих подразделений называется: 1) линейная структура управления; 2) вертикальное разделение труда; 3) горизонтальное разделение труда; 4) нет верного ответа.	ОПК-7
31.	3	Деловая репутация организации представляет собой: 1) способность справляться с более сложными и масштабными проблемами; 2) систему ценностей и норм, которые разделяются сотрудниками организации и определяют их	ОПК-7

		организационное поведение; 3) устойчивое мнение о качествах и достоинствах организации в деловом мире или определенном сегменте рынка.	
32.	генератор идей; аналитик-стратег; специалист	командные роли по Р. Белбину	ОПК-7
33.	команда	небольшая группа сотрудников, стремящихся к достижению общей цели это	ОПК-7
34.	адаптация	этап развития команды, на котором члены команды обмениваются информацией, формируют задачи, отношения вежливые и осторожные это	ОПК-7
35.	формальный лидер	назначен или выбран и исполняет свои полномочия, используя механизмы организованной структуры	ОПК-7
36.	имиджу организации	имидж руководителя является определяющим по отношению к....	ОПК-7
37.	технология управления	совокупность последовательно применяемых приемов и способов достижения целей деятельности называется	ОПК-7
38.	факторы, определяющие стиль руководства	цели и задачи организации, общие условия труда, личность сотрудника, личность руководителя, размер группы, структура группы это	ОПК-7
39.	стиль руководства	устойчивая манера поведения руководителя по отношению к подчиненным, позволяющая, оказывать на них влияние и побуждать их к достижению целей организации это:	ОПК-7
40.	модель лидерства Фидлера	эффективность работы команды зависит от того, насколько каждая ситуация позволяет руководителю контролировать команду и влиять на ее работу	ОПК-7
41.	двухфакторная, модель Б. Такмена	модель, в которой описывается динамика группового процесса, исходя из учета 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	ОПК-7
42.	стадия проверки и зависимости, стадия внутригруппового конфликта, стадия развития групповой сплоченности, стадия функционально-ролевой соотнесенности	стадии в сфере межличностной активности по Б. Такмену	ОПК-7
43.	стадия «ориентировки в задаче», «эмоционального ответа на требования задачи, «открытого обмена релевантными интерпретациями», «принятия решений»	стадии в сфере деловой активности по Б. Такмену	ОПК-7
44.	адаптация, группирование, кооперация, нормирование деятельности,	стадии группового развития по Т.Ю. Базаров	ОПК-7

	функционирование		
45.	Теория лидерства «Путь – Цель» Р. Хауса и Т. Митчелла	достижение целей в компании во многом зависит от поведения руководителя, который может мотивировать и направлять подчиненных таким образом, чтобы эти цели достигались	ОПК-7
46.		Проанализируйте преимущества и недостатки ситуационных теорий лидерства	ОПК-7
47.		Сравните теорию личностных качеств Р.Стогдилла с другими личностными теориями лидерства. Представьте значимость эмоциональной, физической и интеллектуальной составляющих в лидерстве.	ОПК-7
48.		Адаптация стилей руководства к деловым ситуациям.	ОПК-7
49.		Стадии развития команды по Лякурсьеру	ОПК-7
50.		Основополагающие принципы менеджмента в образовательных учреждениях	ОПК-7

2. Описание шкалы оценивания

Рейтинговая система оценки не предусмотрена для студентов, обучающихся на образовательных программах уровня высшего образования магистратуры.

3. Критерии оценивания компетенций*

Оценка «отлично» выставляется студенту, если студент применяет 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.

** в соответствии с результатами освоения дисциплины и видами заданий*