

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце: **МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ**
ФИО: Порохня Андрей Алексеевич **РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**
Должность: И.о. директора института перспективной инженерии
Дата подписания: 19.06.2026 14:50:30
Уникальный программный ключ:
990bea3aecc48c23bd8699e48288f8d1960c600

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	09.04.04 Программная инженерия
Направленность (профиль)	Разработка, мониторинг и управление жизненным циклом инженерных систем
Год начала обучения	2026
Форма обучения	очная
Реализуется в семестре	1

Введение

Назначение: ФОС предназначен для объективной оценки уровня сформированности компетенций.

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

Разработчик Анна Юрьевна Орлова, к.э.н., доцент, доцент департамента цифровых, робототехнических систем и электроники института перспективной инженерии.

Проведена экспертиза ФОС.

Члены экспертной группы:

Председатель Новикова Е.Н., заведующий межинститутской базовой кафедры департамента цифровых, робототехнических систем и электроники института перспективной инженерии

Члены комиссии:

Азаров И.В., и.о. директора департамента цифровых, робототехнических систем и электроники института перспективной инженерии

Николаев Е. И., доцент департамента цифровых, робототехнических систем и электроники института перспективной инженерии

Представитель организации-работодателя:

Руководитель группы разработки А.А. Шипулин, ООО «Стилсофт».

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

Срок действия ФОС определяется сроком реализации образовательной программы.

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

Уровни сформированности компетенци(ий), индикатора (ов)	Дескрипторы			
	Минимальный уровень не достигнут (Неудовлетворительно) 2 балла	Минимальный уровень (удовлетворительно) 3 балла	Средний уровень (хорошо) 4 балла	Высокий уровень (отлично) 5 баллов
УК-3				
ИД-1 _{УК-3} разрабатывает план групповых и организационных коммуникаций при подготовке и выполнении проекта.	С трудом разрабатывает план групповых и организационных коммуникаций	Не в полном объеме разрабатывает план групповых и организационных коммуникаций	В целом разрабатывает план групповых и организационных коммуникаций	разрабатывает план групповых и организационных коммуникаций
ИД-2 _{УК-3} применяет эффективные стили руководства командой для достижения поставленной цели.	С трудом применяет эффективные стили руководства командой	Не в полном объеме применяет эффективные стили руководства командой	В целом применяет эффективные стили руководства командой	применяет эффективные стили руководства командой
ИД-3 _{УК-3} анализирует, проектирует и организует межличностные, групповые и организационные коммуникации в команде для достижения поставленной цели.	С трудом анализирует, проектирует и организует межличностные, групповые и организационные коммуникации	Не в полном объеме анализирует, проектирует и организует межличностные, групповые и организационные коммуникации	В целом анализирует, проектирует и организует межличностные, групповые и организационные коммуникации	анализирует, проектирует и организует межличностные, групповые и организационные коммуникации
УК-4				
ИД-1 _{УК-4} использует современные коммуникативные технологии на русском и иностранном языках.	С трудом использует современные коммуникативные технологии	Не в полном объеме использует современные коммуникативные технологии	В целом использует современные коммуникативные технологии	использует современные коммуникативные технологии
ИД-2 _{УК-4} применяет на практике коммуникативные технологии, методы и способы делового общения для академического и профессионального взаимодействия.	С трудом применяет на практике коммуникативные технологии	Не в полном объеме применяет на практике коммуникативные технологии	В целом применяет на практике коммуникативные технологии	применяет на практике коммуникативные технологии
ИД-3 _{УК-4} использует межличностное	С трудом использует межличностное деловое общение на	Не в полном объеме использует межличностное	В целом использует межличностное	использует межличностное деловое общение

деловое общение на русском и иностранном языках, с применением профессиональных языковых форм, средств и современных коммуникативных технологий.	русском и иностранном языках	деловое общение на русском и иностранном языках	деловое общение на русском и иностранном языках	на русском и иностранном языках
--	------------------------------	---	---	---------------------------------

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

ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Номер задания	Правильный ответ	Содержание вопроса	Компетенция
		Форма обучения очная_ Семестр_1_¹, Форма обучения²_ семестр	
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	УК -3

		в: коммуникационные преграды между руководителем и подчиненным г: необходимые профессиональные знания	
6.	в	Чрезмерное число подчиненных опасно: а: разрастанием бюрократического аппарата б: дублированием усилий в: потерей управляемости коллектива г: все перечисленное	УК -3
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,	УК -3

		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 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	УК -3

		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	
18.	а	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	УК -3
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-4
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-4
22.	г	Какие существуют типы лидеров? а: лидеры-организаторы б: лидеры-инициаторы в: лидеры-эрудиты г: все указанные	УК-4
23.	б	Что такое валентность вознаграждения?	УК-4

		а: нерегулярность б: мера ценности или приоритетности в: открытость 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-4
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-4
26.	г	Атрибутом авторитарного стиля управления является а: децентрализация полномочий б: преобладание неформальных коммуникаций в: инициативность г: директивность	УК-4
27.	а	На практике под термином лидерство чаще всего подразумевают _____ лидерство Варианты ответа: а: неформальное б: формальное в: деструктивное г: харизматическое	УК-4
28.	г	Критерием эффективности менеджмента в организации не является	УК-4

		а: соотношение прибыли и затрат на управление б: технико-экономические показатели в: степень удовлетворённости сотрудников в результатах своей деятельности 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-4
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-4
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-4
41.	Содержательное соотношение понятий «команда» и «коллектив».		УК-4
42.	Метод «6 шляп» Э. Боно		УК-4
43.	Команда, ее миссия и командные отношения		УК-4
44.	Формы субкультуры управленческих групп		УК-4
45.	Жизненный цикл развития команды		УК-4

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. Каковхарактер 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.	УК -3

	Остальные руководители обещали, что «принесут завтра», но ничего не приносили. Однако больше всего 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-4
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-4

50.	Кейс 5. <i>[Источник: Тематическое приложение к журналу Директор по персоналу. Кейсы для оценки персонала по компетенциям]</i> 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 решила 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-4
-----	---	------

3. Критерии оценивания компетенций*

Оценка «отлично» выставляется студенту, если_ компетенция УК-3 освоена на повышенном уровне (обнаруживающем всесторонние, системные и глубокие знания учебно-программного материала, студент правильно выполняет задания, предусмотренные программой, знаком с основной и дополнительной литературой, рекомендуемой программой).

Оценка «хорошо» выставляется студенту, если компетенция УК-3 полностью освоены на базовом уровне (которые обнаружили полное знание учебно-программного материала, студент успешно выполняет предусмотренные программой задачи, усвоена рекомендованная программой основная литература).

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если компетенция УК-3 частично освоена на базовом уровне (обнаруживший знания основного учебного материала в объеме, необходимом для дальнейшего обучения и будущей работы по профессии, который справляется с выполнением задач и ознакомлен с основной литературой, рекомендованной программой).

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если_ компетенция УК-3 не освоена (студент обнаружил пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустил принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой задач).