

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Грובה Татьяна Анатольевна

Должность: и.о. декана факультета математики и компьютерных наук имени

профессора Н.И. Червякова

Дата подписания: 30.04.2026 11:20:40

Уникальный программный ключ:

bd39d4208aa94cf4422feb787c816ca5b677a0

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ  
ФЕДЕРАЦИИ**

**Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования**

**«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

**УТВЕРЖДАЮ:**

И.о. декана факультета математики  
и компьютерных наук имени  
профессора Н.И. Червякова  
Грובה Т.А.

### **ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДИСЦИПЛИНЫ**

**Управление командой и стратегия лидерства**

Направление подготовки  
Направленность (профиль)  
Форма обучения  
Год начала обучения  
Реализуется в 1 семестре

**44.04.01 Педагогическое образование**  
**Математическое образование**  
**очная**  
**2026**

## Введение

### 1. Назначение

Фонд оценочных средств предназначен для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине «Управление командой и стратегии лидерства» для студентов направления подготовки 44.04.01 Педагогическое образование, очной формы обучения.

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

### 3. Разработчик: Алексеева О.А., доцент кафедры менеджмента

### 4. Проведена экспертиза ФОС.

Члены экспертной группы:

Председатель:

Поддубная Н.А. – председатель УМК факультета математики и компьютерных наук имени профессора Н.И. Червякова

Члены комиссии:

Гладков А.В. – член УМК кафедры вычислительной математики и кибернетики;

Андрухив Л.В. – член УМК кафедры математического моделирования;

Копыткова Л.Б. – член УМК кафедры математического анализа, алгебры и геометрии..

Экспертное заключение: ФОС по дисциплине «Управление командой и стратегии лидерства» позволяет оценить уровень сформированности компетенций. Рекомендовать к использованию в учебном процессе

### 5. Срок действия ФОС определяется сроком реализации образовательной программы.

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

Компетенция (ии), индикатор (ы)	Уровни сформированности компетенци(ий),			
	Минимальный уровень не достигнут (Неудовлетворител ьно) <b>2 балла</b>		Минимальный уровень не достигнут (Неудовлетворител ьно) <b>2 балла</b>	
<b>УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели</b>				
<b>Результаты обучения по дисциплине:</b> УК-3 И-1. Понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет роль каждого участника в команде	Не знает принципы командообразования, не умеет использовать стратегии сотрудничества для достижения поставленных целей	Знает на среднем уровне принципы командообразования, умеет частично использовать стратегии сотрудничества для достижения поставленных целей	Знает на достаточном уровне принципы командообразования, умеет в достаточной степени использовать стратегии сотрудничества для достижения поставленных целей	Знает на высоком уровне принципы командообразования, умеет эффективно использовать стратегии сотрудничества для достижения поставленных целей
УК-3 И-2. Учитывает в совместной деятельности особенности поведения и общения разных людей.	Не умеет на основе моделей командообразования строить эффективные взаимоотношения в коллективе	Умеет частично на основе моделей командообразования строить эффективные взаимоотношения в коллективе	Умеет в достаточной степени на основе моделей командообразования строить эффективные взаимоотношения в коллективе	Умеет в полном объеме на основе моделей командообразования строить эффективные взаимоотношения в коллективе
УК-3 И-3. Способен устанавливать разные виды коммуникации (устную, письменную, вербальную, невербальную, реальную, виртуальную, межличностную и др.) для руководства командой и достижения поставленной цели.	Не умеет на высоком уровне организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	Умеет частично организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	Умеет на достаточном уровне организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	Умеет на высоком уровне организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели

УК-3 И-4. Демонстрирует понимание результатов (последствий) личных действий и планирует последовательно сть шагов для достижения поставленной цели, контролирует их выполнение.	Не осознает значимость собственных действий для решения командных задач, не способен планировать и контролировать свою работу в соответствии с принципами работы в команде	В определенной степени осознает значимость собственных действий для решения командных задач, способен частично планировать и контролировать свою работу в соответствии с принципами работы в команде	В достаточной степени осознает значимость собственных действий для решения командных задач, способен на приличном уровне планировать и контролировать свою работу в соответствии с принципами работы в команде	Полностью осознает значимость собственных действий для решения командных задач, способен на высоком уровне планировать и контролировать свою работу в соответствии с принципами работы в команде
УК-3 И-5. Эффективно взаимодействует с членами команды, в т.ч. участвует в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентации результатов работы команды. Соблюдает этические нормы взаимодействия.	Не владеет навыками эффективной работы в команде, не соблюдает этические и социальные нормы взаимодействия	Владеет в минимальной степени навыками эффективной работы в команде, частично соблюдает этические и социальные нормы взаимодействия	Владеет в достаточной степени навыками эффективной работы в команде, соблюдает этические и социальные нормы взаимодействия	Владеет в максимальной степени навыками эффективной работы в команде, соблюдает этические и социальные нормы взаимодействия
<b>ОПК-3. Способен проектировать организацию совместной и индивидуальной учебной и воспитательной деятельности обучающихся, в том числе с особыми образовательными потребностями</b>				
<b>Результаты обучения по дисциплине:</b> ОПК-3 И-2. Умеет взаимодействовать с другими специалистами в процессе реализации образовательного процесса; соотносит виды адресной помощи с индивидуальными образовательными потребностями обучающихся на соответствующем уровне образования.	На основе принципов командообразования не умеет взаимодействовать со всеми сторонами, участвующими в образовательном процессе, для достижения поставленных педагогических целей	На основе принципов командообразования в минимальной степени взаимодействует со всеми сторонами, участвующими в образовательном процессе, для достижения поставленных педагогических целей	На основе принципов командообразования в достаточной степени взаимодействует со всеми сторонами, участвующими в образовательном процессе, для достижения поставленных педагогических целей	На основе принципов командообразования эффективно взаимодействует со всеми сторонами, участвующими в образовательном процессе, для достижения поставленных педагогических целей

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

		<p>в) имиджу организации; г) производительности труда работников.</p>	
5.	б	<p>Формальные лидеры: а) назначены и исполняют свои обязанности, используя авторитет; б) назначены или выбраны и исполняют свои полномочия, используя механизмы организованной структуры; в) выбраны и используют свои полномочия, используя свое умение влиять на людей.</p>	УК-3
6.	б	<p>Команда — это: а) группа сотрудников, стремящихся к достижению целей компании; б) небольшая группа сотрудников, стремящихся к достижению общей цели; в) группа сотрудников, имеющих общие интересы.</p>	УК-3
7.	б	<p>Адаптация — этап развития команды, на котором: а) члены команды обмениваются информацией, знают задачи, не доверяют друг другу; б) члены команды обмениваются информацией, формируют задачи, отношения вежливые и осторожные; в) члены команды обмениваются информацией, знают свои задачи, доверяют друг другу.</p>	УК-3
8.	а	<p>«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.</p>	УК-3
9.	а	<p>Организационная культура включает в себя: а) идеи, убеждения, традиции и ценности, которые выражаются в доминирующем стиле управления, в методах мотивации сотрудников, имидже организации и т.д. б) совокупность способов, посредством которых процесс труда сначала разделяется на отдельные рабочие задачи, а затем достигается координация действий по решению задач; в) подходы к исследованию и проектированию организации, организационной коммуникации, стратегии управления персоналом.</p>	УК-3

10.	а,б,в	Согласно теории менеджмента вероятность конфликтов при внедрении изменений возрастает при таких организационных условиях ( <i>выберите несколько вариантов ответа</i> ): а) консервативность работников; б) недостаток ресурсов для осуществления изменений; в) неправильная последовательность организационных действий; г) наличие прогрессивной системы мотивации.	УК-3
11.		Перечислите основные характеристики команды	ОПК-3
12.		Охарактеризуйте стадии и процессы командообразования	ОПК-3
13.		Каковы основные социально-психологические особенности деятельности проектных групп?	ОПК-3
14.		Этапы развития малой группы	ОПК-3
15.		Какие основные социально-психологические особенности Вы могли бы назвать для управленческих и самоуправляемых команд?	ОПК-3
16.		Какие могут быть последствия ситуации, если управленческие задачи поручены сотруднику, не имеющему готовности к их решению?	ОПК-3
17.		Какие основные социально-психологические особенности Вы могли бы назвать для управленческих и самоуправляемых команд?	ОПК-3
18.		Какие могут быть последствия ситуации, если управленческие задачи поручены сотруднику, не имеющему готовности к их решению?	ОПК-3
19.		Что может происходить, если человек имеет установки на решение одних задач, а способности к другим?	ОПК-3
20.		Как Вы считаете, может ли один человек в команде эффективно исполнять роль «мотиватора» и «аналитика»?	ОПК-3
		Как Вы считаете, какие процессы могут происходить в команде, не имеющей «изыскателей» и «генераторов идей»? Каковы будут сильные и слабые стороны такой команды?	ОПК-3
21.		Каковы сильные стороны методологии веревочных курсов? В какой исходной ситуации наиболее адекватен данный тип тренинга?	ОПК-3
22.		В чем отличие формального и неформального лидерства?	ОПК-3
23.		Каковы функции команды в организации?	ОПК-3
24.		Командные роли – возможно ли совмещение?	ОПК-3
25.		Каковы стадии развития команды по Лякурсьеру?	ОПК-3
26.		Классификация форм власти и влияния.	ОПК-3
27.		Характеристика основных аспектов власти, их сильные и слабые стороны.	ОПК-3
28.		Делегирование полномочий в системе менеджмента	ОПК-3

29.		Современные требования, предъявляемые к менеджеру	ОПК-3
30.		Охарактеризуйте стили управления: авторитарный, демократический и либеральный	ОПК-3
31.		Адаптация стилей руководства к деловым ситуациям	ОПК-3
32.		Преимущества и недостатки личностных теорий лидерства	ОПК-3
33.		Теория лидерства Р. Стогдилла	ОПК-3
34.		Эмоциональное лидерство	ОПК-3
35.		Харизматическое лидерство	ОПК-3
36.		Поведенческие теории лидерства	ОПК-3
37.		Ситуационные теории лидерства	ОПК-3
38.		Какие из задач руководителя проекта, связанных с управлением персоналом и коммуникацией, Вы считаете наиболее важными?	ОПК-3
39.		Чем проектная группа отличается от самоуправляемой команды?	ОПК-3
40.		Возможно ли эффективно решение одним человеком «управленческих» и «административных» задач одновременно (в модели Базарова)? Каковы, с Вашей точки зрения, будут психологические последствия у такого совмещения?	ОПК-3
41.		Как может влиять на групподинамическую ситуацию внутри команды опыт совместных успешных действий? Неуспешных?	ОПК-3
42.		Каковы характеристики высокоэффективной команды?	ОПК-3
43.		Перечислите факторы командного лидерства.	ОПК-3
44.		Каков портрет лидера успешной команды?	ОПК-3
45.		Способы усиления источников власти	ОПК-3
46.		Поведенческие теории лидерства	ОПК-3
47.		Ситуационные теории лидерства	ОПК-3
48.		Понятие результативности и эффективности деятельности организации	ОПК-3
49.		Дать характеристику ролей эффективного лидера	ОПК-3
50.		Каково влияние стиля лидерства на эффективность организации?	ОПК-3

2.

### 3.. Критерии оценивания компетенций\*

Оценка «**зачтено**» выставляется студенту, если он хотя бы на минимальном уровне способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели; умеет на основе принципов командообразования проектировать организацию совместной и индивидуальной учебной и воспитательной деятельности обучающихся.

Оценка «**не зачтено**» выставляется студенту, если он не способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели; не умеет на основе принципов командообразования проектировать организацию совместной и индивидуальной учебной и воспитательной деятельности

обучающихся.

—