

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Порохня Андрей Алексеевич
Должность: И.о. директора института перспективной инженерии
Дата подписания: 16.06.2026 17:02:26
Уникальный программный ключ:
990bea3aeecc48c23bd8699e48288f8d1968e609

**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

Технологическое предпринимательство

Направление подготовки	23.03.01 Технология транспортных процессов
Направленность (профиль)	Транспортная логистика
Форма обучения	заочная
Год начала обучения	2026
Реализуется в 2 семестре	

Введение

1. Назначение: Фонд оценочных средств по дисциплине «Технологическое предпринимательство» предназначен для контроля достижения обучающимися требуемых компетенций посредством оценивания полученных ими результатов обучения, соответствующих индикаторам достижения компетенций образовательной программы высшего образования «Транспортная логистика» по направлению подготовки 23.03.01 Технология транспортных процессов.

2. ФОС является приложением к рабочей программе дисциплины «Технологическое предпринимательство»

3. Разработчик: Шарунова Е.В., доцент кафедры менеджмента

4. Проведена экспертиза ФОС.

Члены экспертной группы

Председатель:

Панкратова О. В. - председатель УМК института экономики и управления.

Члены комиссии:

Пучкова Е. Е. - член УМК института экономики и управления, и.о. замдиректора по учебной работе;

Воронцова Г.В. - член УМК института экономики и управления, доцент кафедры менеджмента.

Представитель организации-работодателя:

Гайденко В.В., генеральный директор ООО «СТАВРОПОЛЬСКАЯ МЕДИАГРУППА»

Экспертное заключение:

фонд оценочных средств по дисциплине «Технологическое предпринимательство» рекомендуется для оценки результатов обучения и уровня сформированности компетенций у обучающихся образовательной программы высшего образования «Автомобили и автомобильное хозяйство» по направлению подготовки 23.03.03 Эксплуатация транспортно-технологических машин и комплексов.

«___» _____ 2026 г.

5. Срок действия ФОС определяется сроком реализации образовательной программы.

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

Компетенция (ии), индикатор (ы)	Уровни сформированности компетенци(ий)			
	Минимальный уровень не достигнут (Неудовлетворительно) 2 балла	Минимальный уровень (удовлетворительно) 3 балла	Средний уровень (хорошо) 4 балла	Высокий уровень (отлично) 5 баллов
<i>Компетенция: УК-3 - Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде</i>				
Результаты обучения по дисциплине: используя знания методов командообразования и командного взаимодействия, способен сформировать команду проектов в сфере технологического предпринимательства Индикатор: ИД-1. УК-3	Демонстрирует фрагментарные знания методов командообразования и командного взаимодействия при формировании команды проектов в сфере технологического предпринимательства	Использует общие, но не структурированные знания методов командообразования и командного взаимодействия при формировании команды проектов в сфере технологического предпринимательства	Показывает хорошие знания методов командообразования и командного взаимодействия, но может допускать несущественные недочеты при формировании команды проектов в сфере технологического предпринимательства	Используя знания методов командообразования и командного взаимодействия, способен сформировать команду проектов в сфере технологического предпринимательства
Результаты обучения по дисциплине: учитывая индивидуальные возможности членов команды проектов в сфере технологического предпринимательства проектов и используя информационные технологии, способен планировать командную работу, распределять поручения и делегировать полномочия членам команды для достижения эффективной работы Индикатор: ИД-2. УК-3	Не способен планировать командную работу, распределять поручения и делегировать полномочия членам команды для достижения эффективной работы с учетом индивидуальных возможностей членов команды проектов в сфере технологического предпринимательства и используя при том информационные технологии	Допускает существенные ошибки при планировании командной работы, распределения поручения и делегирования полномочий членам команды для достижения эффективной работы, не учитывает при этом индивидуальные возможности членов команды проектов в сфере технологического предпринимательства и не использует информационные технологии	Допускает несущественные ошибки при планировании командной работы, распределения поручения и делегирования полномочий членам команды для достижения эффективной работы, слабо использует информационные технологии проектов	Учитывая индивидуальные возможности членов команды проектов в сфере технологического предпринимательства и используя информационные технологии, способен планировать командную работу, распределять поручения и делегировать полномочия членам команды для достижения эффективной работы
Результаты обучения по дисциплине: используя знания основ планирования работы команды для достижения поставленной цели, способен преодолевать возникающие в коллективе разногласия и конфликты на основе учета интересов всех сторон при реализации проектов в сфере технологического предпринимательства Индикатор: ИД-3 УК-3.	Демонстрирует фрагментарные знания основ планирования работы команды для достижения поставленной цели, не способен преодолевать возникающие в коллективе разногласия и конфликты на основе учета интересов всех сторон при реализации проектов в сфере технологического предпринимательства	Использует общие, но не структурированные знания основ планирования работы команды для достижения поставленной цели, испытывает существенные затруднения при преодолении возникающих в коллективе разногласий и конфликтов на основе учета интересов всех сторон при реализации проектов в сфере технологического предпринимательства	Показывает хорошие знания основ планирования работы команды для достижения поставленной цели, испытывает несущественные затруднения при преодолении возникающих в коллективе разногласий и конфликтов на основе учета интересов всех сторон при реализации проектов в сфере технологического предпринимательства	используя знания основ планирования работы команды для достижения поставленной цели, способен преодолевать возникающие в коллективе разногласия и конфликты на основе учета интересов всех сторон при реализации проектов в сфере технологического предпринимательства

Промежуточная аттестация проводится в форме зачета (2 семестр).

Описание шкал оценивания

Результаты обучения по дисциплине «Технологическое предпринимательство», соотносящиеся с индикаторами достижения компетенций УК-3, оцениваются по пятибалльной системе: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» и «неудовлетворительно».

Для получения зачета необходимо пройти мероприятия текущего контроля успеваемости в семестре на оценку не ниже «удовлетворительно».

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.

Рейтинговая система оценки не предусмотрена для студентов, обучающихся на образовательной программе очно-заочной формы обучения.

Критерии выставления оценок

Оценка «отлично» выставляется студенту, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с вопросами и другими видами применения знаний, причем не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, использует в ответе материал монографической литературы, правильно обосновывает принятое решение, владеет разносторонними навыками и приемами при ответе на практико-ориентированные вопросы, принимает правильные управленческие решения, владеет навыками и приемами решения практических задач, выполняет тестовые задания на 100 процентов. Результаты обучения по дисциплине в рамках освоения компетенций УК-3 достигнуты на высоком уровне.

Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов, владеет необходимыми навыками и приемами ответов на них, правильно применяет теоретические положения при решении практических задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения, выполняет тестовые задания на 70 процентов. Результаты обучения по дисциплине в рамках освоения компетенций УК-3 достигнуты на хорошем уровне.

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при ответе на вопросы и при выполнении практических заданий и решении кейс-задач, выполняет тестовые задания на 50 процентов. Результаты обучения по дисциплине в рамках освоения компетенций УК-3 достигнуты на базовом уровне.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если он не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями отвечает на вопросы, допускает существенные ошибки при решении заданий практического уровня, выполняет тестовые задания на 49 процентов и ниже. Результаты обучения по дисциплине в рамках освоения компетенций УК-3 не достигнуты.

ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Но- мер зада- ния	Правильный ответ	Содержание вопроса	Компетен- ция
		Вопросы для собеседования	
1.		Факторы, которых следует избегать при создании команды стартапа	УК-3
2.		Методики оценки эффективности работы команд со стороны инвесторов	УК-3
3.		Этапы формирования команды стартапа	УК-3
4.		Принципы формирования команды проекта	УК-3
5.		Основные факторы для создания команды	УК-3
6.		Понятие предпринимательской команды	УК-3
7.		Критерии, влияющие на эффективность работы команды	УК-3
8.		Этапы формирования эффективного командного лидерства	УК-3
9.		Основные подходы к командной мотивации	УК-3
10.		Критерии оценки эффективности команды проекта	УК-3
11.		Характеристика основных подхода к формированию команды	УК-3
12.		Методы управления командой проекта	УК-3
13.		Инструменты управления командой проекта	УК-3
14.		Навыки, необходимые команде стартаперов:	УК-3
15.		Основные типы лидеров команд инновационных стартапов	УК-3
16.		Характеристика командных ролей по признаку классификации «Профессиональная деятельность»	УК-3
17.		Характеристика командных ролей по признаку классификации «Решение сложных проблем»	УК-3
18.		Тимбилдинг: определение и этапы реализации	УК-3
19.		«Командная роль» и «проектная функция» - их отличительные характеристики	УК-3
20.		Основные цели командного развития	УК-3
21.		Методы разрешения конфликтов среди участников команды стартапа	УК-3
22.		Особенности управление конфликтами в проектной команде	УК-3
23.		Этапы командообразования в технологическом предпринимательстве	УК-3
24.		Факторы, оказывающие влияние на сплоченность группы стартапа	УК-3
		Тестовые задания	
25.	Вариант решения:	<i>Кейс.</i>	УК-3

	Руководителю проекта необходимо провести анкетирование, чтобы выяснить, какие хобби у членов команды, кто предпочитает активный спортивный отдых, кто — спокойный, кто любит интеллектуальные игры, кто — нет. Затем организовать общую встречу в кафе, чтобы обсудить планы проекта и отметить его запуск. В том числе пригласить и оплатить дорогу удаленным членам команды. На вечеринке можно провести сюжетно-ролевую игру, например, интеллектуальную и в то же время в жанре криминальной комедии. Это позволит перевести коммуникацию по работе в дружеский режим. Дальше традицию регулярных неформальных встреч рекомендуется поддерживать.	Открылся стартап с очень амбициозной задачей — за несколько месяцев разработать уникальный ИТ-продукт. Основателям удалось собрать команду профессионалов, но ясно, что будет непросто. Работа очень интенсивная и напряженная. К тому же стоит ждать проблем и неожиданностей, которые всегда случаются в стартапе. Если бы это была давно сложившаяся, проверенная «в боях» команда, то предстоящие испытания точно оказались бы ей по плечу. Но тут люди еще не сдружились, а некоторые и вовсе работают удаленно, и общаются с новыми коллегами только в мессенджерах. Предложите мероприятия, позволяющие сплотить абсолютно новый, незнакомый коллектив.	
26.	Вариант решения: В первую очередь стоит выяснить, как разработчик сам видит возможное решение. Если он действительно опытный, вполне вероятно, что он вам может подсказать какие-то приемы, которые использовала команда на его прошлых проектах, о которых вы не подумали. Если разработчик выражает возмущение все реже, при этом ничего в проекте не поменялось — это значит, что человек считает, что его не слушают и отчаялся что-то изменить и теперь он не будет озвучивать вообще никакие потенциальные проблемы на проекте, не только касающиеся технического контакта на стороне клиента, но и внутренние проблемы на проекте тоже. Вам стоит показать разработчику, что вы его услышали и серьезно относитесь к тем потенциальным рискам, которые он озвучивает.	Кейс: Один из наиболее опытных разработчиков в вашей команде проекта, где вы — проектный менеджер, постоянно возмущается техническими решениями, которые принимает технический контакт на стороне клиента. Он считает их неверными и пророчит в будущем проблемы, которые будут вызваны последствиями этих решений. Вы начинаете замечать, что эффективность этого разработчика заметно снизилась. Что бы вы могли сделать в такой ситуации, чтобы не допустить негативного влияния на проект?	УК-3
27.	4000 руб/человека-час	Команда из шести человек трудилась над выполнением одного заказа. При этом каждый затратил 50 человеко-часов. Заказ принес компании 1 200 000 рублей. Определите производительность труда каждого сотрудника в расчете на человеко-час _____	УК-3
28.	Командой проекта	Группа специалистов, работающих над реализацией проекта, представляющих интересы различных участников проекта и подчиняющихся управляющему проектом называется _____	УК-3

29.	Коммуникативные навыки	_____ - являются одними из наиболее важных навыков руководителя проекта	УК-3
30.	Адаптацией	Этап развития команды проекта, на котором происходит притирка сотрудников друг к другу, к управляющему и команде в целом называется _____	УК-3
31.	1 – а) 2 – б) 3 – 4) 4 – в)	С: Выберите правильную последовательность стадий существования команды проекта: а) образование, б) интенсивное формирование в) нормализация деятельности, г) исполнение планов по реализации проектов, трансформация	УК-3
32.	б)	Выберите ответ, содержащие отличительные характеристики командного лидера. а) Извлекает выгоду из множественности мнений; собирает вокруг себя сторонников; превращает коллег в своих сторонников; делегирует полномочия б) Делегирует полномочия; извлекает выгоду из множественности мнений; ищет таланты; превращает коллег в своих сторонников в) Добивается от подчиненных следования заданным им правилам; извлекает выгоду из множественности мнений; ищет таланты; превращает коллег в своих сторонников	УК-3
33.	а)	К характеристике эффективной команды проекта относят: а) удовлетворение от работы б) ясное понимание общих целей в) эффективность внутренней процедуры	УК-3
34.	б)	Выберите правильную последовательность стадий существования команды проекта: а) образование, нормализация деятельности, интенсивное формирование, трансформация, исполнение планов по реализации проектов б) образование, интенсивное формирование, нормализация деятельности, исполнение планов по реализации проектов, трансформация в) интенсивное формирование, образование, нормализация деятельности, трансформация, исполнение планов по реализации проектов	УК-3
35.	в)	К какому стилю поведения руководителя относится удовлетворение потребностей команды в направлении деятельности и организации работы, а также высоким уровне социоэмоциональной поддержки?	УК-3

		а) минимальное влияние межличностных отношений и минимальное количество выдаваемых заданий; б) максимальное влияние межличностных отношений и минимальное количество выдаваемых заданий ; в) максимальное количество выдаваемых заданий и максимальное влияние межличностных отношений	
36.	а)	Как вы понимаете понятие «лидерство»? а) спонтанно возникающий процесс влияния одного члена команды на других членов команд; б) запланированное действие управляющего проектом по объединению членов команды; в) руководителя проектом выбирают на общем голосовании членов команды; г) управляющий проектом должен быть честен и этичен в отношениях с участниками проекта.	
37.	а)	Является ли неформальный обмен информацией среди членов команды проекта коммуникацией, влияющей на эффективность реализации проекта? а) да; б) нет.	УК-3
38.	а)	К характеристике эффективной команды проекта относят: а) удовлетворение от работы б) ясное понимание общих целей в) эффективность внутренней процедуры	УК-3
39.	в)	Инициатором проекта является: а) субъект деятельности, заинтересованный в достижении основной цели результатов проекта; б) участник, осуществляющий финансирование проекта и заинтересованный в достижении финансовых результатов; в) субъект, являющийся носителем основной идеи проекта и инициативы по его реализации	УК-3
40.	а)	Сущность метода номинальной группы, применяемого для генерации решений проблемы, заключается в следующем: а) руководитель ограничивает межличностные коммуникации участников группы, которые формируют собственные варианты решения проблемы. Затем данные варианты представляются на рассмотрение группе и за основу берется лучший из них, который дорабатывается и совершенствуется; б) члены группы предлагают как можно больше вариантов решения проблемы,	УК-3

		которые не критикуются. Формируется список вариантов, которые анализируются, структурируются и дорабатываются; в) варианты решений совместно обсуждаются участниками группы и руководителем. Затем руководитель их анализирует, выбирает лучшие варианты, которые пересылаются участникам группы для индивидуального анализа. Это повторяется до тех пор, пока не будет сформировано наилучшее решение или сделан вывод о принципиальной невозможности реализации проекта; г) варианты решений описываются на бумаге и пересылаются руководителю. Он их анализирует, выбирает лучшие варианты, которые пересылаются участникам группы для индивидуального анализа. Это повторяется до тех пор, пока не будет сформировано наилучшее решение	
--	--	--	--