

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Шебзухов Тимур Александрович

Должность: Директор Пятигорского института (филиала) Северо-Кавказского
федерального университета

Дата подписания: 21.05.2025 16:08:09

Уникальный программный ключ:

d74ce93cd40e39275c3ba2f58486412a1c8ef96f

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Пятигорский институт (филиал) СКФУ

УТВЕРЖДАЮ

Зам. директора по учебной работе

Пятигорского института (филиала) СКФУ

Н.В.Данченко

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

**Лидерство и командная работа в органах государственного и муниципального
управления**

Направление подготовки

**38.04.04 - Государственное и муниципальное
управление**

Направленность (профиль)

**«Государственное управление
экономическим развитием»**

Год начала обучения

2025

Форма обучения

Заочная

Реализуется в семестре

1 и 2

Введение

1. Назначение: Фонд оценочных средств предназначен для проверки уровня сформированности компетенций по дисциплине « **Лидерство и командная работа в органах государственного и муниципального управления**» студентов, обучающихся по направлению подготовки 38.04.04 - Государственное и муниципальное управление (направленность (профиль) «Государственное управление экономическим развитием») заочная форма обучения.
2. ФОС является приложением к программе дисциплины «Лидерство и командная работа в органах государственного и муниципального управления»
3. Разработчик Кутовой Святослав Игоревич, доцент кафедры экономики, менеджмента и государственного управления
4. Проведена экспертиза ФОС.
Члены экспертной группы:

Председатель	Штапова И.С. зав. кафедрой ЭМИГУ
Члены комиссии:	Русинова О.С. доцент кафедры ЭМИГУ Пархоменко Н.А., доцент кафедры ЭМИГУ
Представитель организации- работодателя:	Белова Татьяна Леонидовна, начальник отдела отчетности и контроля финансового управления администрации Георгиевского городского округа Ставропольского края

Экспертное заключение: фонд оценочных средств соответствует образовательной программе по направлению подготовки 38.04.04 - Государственное и муниципальное управление (профиль) «Государственное управление экономическим развитием» и рекомендуется для проведения проверки уровня сформированности компетенций по дисциплине.

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 компетенци(ий), индикатора (ов)			
	Минимальны й уровень не достигнут (Неудовлетво рительно) 2 балла	Минимальный уровень (удовлетворите льно) 3 балла	Средний уровень (хорошо) 4 балла	Высокий уровень (отлично) 5 баллов
<i>Компетенция: УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели</i>				
Результаты обучения по дисциплине (модулю): <i>Индикатор:</i> ИД-1 Понимает и знает особенности формирования эффективной команды ИД-2 Демонстрирует поведение эффективного организатора координатора командного взаимодействия	Не способен Знает типологии команд и методы командаобразо вания. Понимает и знает особенности формирования эффективной команды в органах государственно го и муниципальног о управления. Демонстрирует поведение эффективного организатора и координатора командного взаимодействи я. Способен разрабатывать командную стратегию для достижения поставленной цели.	Способен Знает типологии команд, особенности формирования команды в органах государственного и муниципального управления. Демонстрирует поведение эффективного организатора и координатора командного взаимодействия.	Способен Знает типологии команд, особенности формирования эффективной команды в органах государственного и муниципального управления. Демонстрирует поведение эффективного организатора и координатора командного взаимодействия. Способен разрабатывать командную стратегию для достижения поставленной цели.	Способен Знает типологии команд и методы командаобразова ния. Понимает и знает особенности формирования эффективной команды в органах государственног о и муниципального управления. Демонстрирует поведение эффективного организатора и координатора командного взаимодействия. Способен разрабатывать командную стратегию для достижения поставленной цели.
<i>Компетенция: УК-4 Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке (ах), для академического и профессионального взаимодействия</i>				
<i>Индикатор:</i> ИД-1 Составляет в соответствии с	Не способен Составлять в соответствии с нормами и	Способен Составлять в соответствии с требованиями	Способен Составлять в соответствии с требованиями	Способен Составлять в соответствии с нормами и

нормами государственного языка РФ и иностранного языка документы (письма, эссе, рефераты и др.) для академического и профессионального взаимодействия ИД-2 Представляет результаты академической и профессиональной деятельности на мероприятиях различного формата, включая международные ИД-3 Принимает участие в академических и профессиональных дискуссиях, в том числе на иностранном(ых) языке(ах)	требованиями документы (письма, эссе, рефераты и др.), и выступления для взаимодействия разного рода, представляя результаты своей профессиональной деятельности. Принимает участие в академических и профессиональных дискуссиях.	документы (письма, эссе, рефераты и др.), и выступления для взаимодействия разного рода, представляя результаты своей профессиональной деятельности.	документы (письма, эссе, рефераты и др.), и выступления для взаимодействия разного рода, представляя результаты своей профессиональной деятельности. Принимает участие в академических и профессиональных дискуссиях.	требованиями документы (письма, эссе, рефераты и др.), и выступления для взаимодействия разного рода, представляя результаты своей профессиональной деятельности. Принимает участие в академических и профессиональных дискуссиях.
--	--	---	---	--

Компетенция: ОПК -1 Способен обеспечивать соблюдение норм служебной этики и антикоррупционную направленность в деятельности органа власти

Индикатор: ИД-1 Соблюдает нормы служебной этики в своей профессиональной деятельности ИД-2 Обеспечивает противодействие коррупции в деятельности органа власти	Не способен выстроить команду, соблюдающую нормы служебной этики в своей профессиональной деятельности. Способен организовывать мероприятия и тренинги по обеспечению противодействия коррупции в деятельности органа власти.	Способен Проектировать команду, знающую нормы служебной этики в своей профессиональной деятельности. Способен организовывать мероприятия и по противодействию коррупции в деятельности органа власти.	Способен выстроить команду, знающую нормы служебной этики в своей профессиональной деятельности. Способен организовывать мероприятия и по обеспечению противодействия коррупции в деятельности органа власти.	Способен выстроить команду, соблюдающую нормы служебной этики в своей профессиональной деятельности. Способен организовывать мероприятия и тренинги по обеспечению противодействия коррупции в деятельности органа власти.
---	---	---	---	--

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.		Человек обладающий властью, основанной на его личных качествах: лидер руководитель президент администратор	УК-3
2.		Официальная программа продвижения работников по службе, помогающая работникам раскрыть свои способности, называется в менеджменте: самоменеджментом управление карьерой имиджменеджментом корпоративной стратегией	УК-3
3.		Этап карьеры, когда сотрудник достигает максимального уровня совершенствования квалификации, вершин независимости и самовыражения, принято называть этапом: продвижение становление заключительным сохранения	УК-3
4.		Для управления временем необходимо: делегировать работу определить зоны ответственности (полномочия) за каждый вид деятельности/работы сделать работу самому (с помощью инструментов управления своим временем) мотивировать себя	УК-3
5.		Принцип заключающийся в создании многоступенчатой структуры управления, когда первичные звенья управления подчиняются органам руководства следующего уровня -: коллегиальности -: либеральности -: демократичности	УК-3

		+: иерархичности	
6.		Обеспечение согласованности в работе всех звеньев системы управления (подразделений, руководителей, управленческого персонала), поддержание стабильной работы производства: -: организация +: координация -: мотивация -: активизация	УК-3
7.		Активизация работающих с целью побуждения их трудиться для выполнения целей, поставленных в планах, создание условий для творческой работы и поддержания постоянной заинтересованности персонала в результатах труда: -: активизация -: координация +: мотивация -: организация	УК-3
8.		Концепция предполагала возможность подготовки лидеров по специально разработанным программам. фокус в исследованиях сдвинулся от поиска ответа на вопрос, кто является лидером, к ответу на вопрос, что и как лидеры делают: -: «концепция внешней среды» -: «концепция адаптивности лидерства» -: «концепция великого человека» +: «поведенческая концепция»	УК-3
9.		Какому стилю лидерства присуще следующее описание: усиление личных обязательств по выполнению работы через участие в управлении, принятие решений разделено по уровням на основе участия: -: пассивный	УК-3

		-: авторитарный -: либеральный +: демократический	
10.		Какому стилю лидерства присуще следующее описание: возможность самоуправления, коммуникация в основном на горизонтальной основе, позволяет начать дело так, как это видится и без вмешательства лидера: +: пассивный -: авторитарный -: либеральный -: демократический	УК-3
11.		Определение индивидуальных качеств личности	УК-3
12.		Типология командных ролей Р. Белбина	УК-3
13.		Оценка сплоченности команды	УК-3
14.		Методы оценки поведенческих моделей в команде	УК-3
15.		Этапы развития команды: работа с кейсами	УК-3
16.		Модели коммуникаций и их характеристика	УК-3
17.		Эффективность обратной связи в коммуникации: тренинг	УК-3
18.		Коммуникативные роли человека в организационном окружении	УК-3
19.		Основы командообразования	УК-3
20.		Распределение ролей в команде	УК-3
21.		Групповая динамика и процессы	УК-3
22.		Организация работы команды	УК-3
23.		Технологии формирования команды	УК-3
24.		Оценка эффективности командной деятельности	УК-3
25.		Управление коммуникацией в команде	УК-3
26.		Управление организационными и межличностными коммуникациями	УК-3
27.		Какова история происхождения термина «группа»?	УК-3
28.		Какие группы, согласно классификации Г.М. Андреевой, представляют наибольший интерес для рассмотрения проблемы командообразования?	УК-3
29.		В чем заключается принципиальное отличие понятий «группа» и «коллектив»?	УК-3

30.		Какие свойства характеризуют организацию?	УК-3
31.		Автором теории «х» и теории «у» является: +: Дуглас Мак-Грэгор -: Абрахам Маслоу -: Виктор Врум -: Анри Файоль	УК-4
32.		Наиболее точно суть взгляда на лидерство, с точки зрения данного подхода выразил С. Джибб: «Лидерство есть функция личности и социальной ситуации и их обеих во взаимодействии»: -: функциональный подход +: ситуационный подход -: психологический подход -: двухфакторный подход	УК-4
33.		М. Вебер определил, что #### следует назвать качество личности, признаваемое необычайным, благодаря которому она оценивается как одаренная особыми силами и свойствами, не доступными другим людям: -: экстрасенсорика -: благодать +: харизма -: сверхсенсорика	УК-4
34.		Теория, где лидерство рассматривается как процесс преобразования существующей реальности, так и как процесс создания нового. Это процесс активного перевода людей и организаций из мира консервативных традиций в мир инноваций, процесс своеобразного выхода за пределы ожидаемого: -: стереотипная теория +: трансформационная теория -: транзакционистская теория	УК-4

		-: поведенческая теория	
35.		Человек, обладающий властью основанной на его личных качествах: +: лидер -: руководитель -: президент -: администратор	УК-4
36.		Ситуационное лидерство (лидерство под задачу).	УК-4
37.		Конструктивное взаимодействие и самоуправление.	УК-4
38.		Принятие единого командного решения	УК-4
39.		Функционально-ролевое распределение в команде.	УК-4
40.		Эффективная и результативная команда: сходства и отличия.	УК-4
41.		Управление взаимоотношениями в команде.	УК-4
42.		Этапы развития команд в организации.	УК-4
43.		Тренинг командообразования: содержание и особенности проведения.	УК-4
44.		Виды тренингов командообразования и особенности их применения.	УК-4
45.		Тимбилдинг как способ формирования команды.	УК-4
46.		Веревочный курс как способ формирования команды.	УК-4
47.		Групповая динамика. Формирование команды и начало совместной работы.	УК-4
48.		Групповая динамика. Конфликты и противостояния в команде.	УК-4
49.		Групповая динамика. Нормализация отношений в команде.	УК-4
50.		Групповая динамика. Работа в полную силу.	УК-4
51.		Основана на должностном авторитете, на праве руководителя приказывать и обязанности нижестоящих подчиняться, один человек подчиняется другому человеку на основе того, что они стоят на различных иерархических ступеньках в организации: -: экспертная власть -: власть, основанная на принуждении -: власть, основанная на вознаграждении +: легитимная власть	ОПК -1

52.		Наилучший, с точки зрения администратора, стиль управления, который в любом деле, прежде всего, ценит единоначалие: -: демократический +: авторитарный -: деловой -: манипуляционный	ОПК -1
53.		Стиль управления, обеспечивающий высокую вероятность правильных взвешенных решений, высокие производственные результаты труда, инициативу, активность сотрудников, удовлетворенность людей своей работой и членством в коллективе, благоприятный психологический климат и сплоченность коллектива. однако реализация данного стиля возможна при высоких интеллектуальных, организаторских, коммуникативных способностях руководителя: -: деловой -: компромиссный +: демократический -: либеральный	ОПК -1
54.		Данный стиль управления предполагает работу по рассчитанным и оптимальным схемам. такой стиль можно было бы предпочесть всем прочим, если только работа, позволяет это: не содержит неожиданных сюрпризов и поддается прогнозу: -: демократический -: компромиссный +: деловой -: либеральный	ОПК -1
55.		Человек как единичный представитель, отдельно от других называется ### +: индивид	ОПК -1

		-: социум -: общество	
56.		### – целенаправленно формируемый образ какого-либо лица, явления, предмета, призванный оказать эмоционально-психологическое воздействие на кого-либо в целях популяризации, рекламы и т. п.: +: имидж -: стиль -: характер	ОПК -1
57.		Принцип 80% результатов, проистекают из 20% усилий. этот принцип был сформулирован в 1897 году, и с тех пор подтверждался количественными исследованиями в самых различных сферах жизни: -: принцип помодоро +: принцип парето -: бритва оккама -: принцип кайдзен	ОПК -1
58.		### это немногочисленное, достаточно устойчивое объединение людей, которые связаны взаимными контактами (от 3 до 15 человек), которые объединены общей социальной деятельностью, находятся в непосредственном общении, способствуют возникновению эмоциональных отношений, выработке групповых норм и развитию групповых процессов: +: малая группа -: коллектив -: братство	ОПК -1
59.		Виды коллективов: +: формальные -: нелегальные -: легальные	ОПК -1

		+ :неформальные	
60.		Форма управленческой группы, характеризующаяся беспрекословным подчинением сильному лидеру. Группа основана на иерархии, стабильна, действия членов четко определены, решения принимаются оперативно, лидер обладает всей полнотой власти и определяет политику и правила группового взаимодействия. Внешние границы и внутреннее строение группы достаточно жестки. Групповые ценности ставятся выше индивидуальных. контроль осуществляется непосредственно лидером: + : комбинат - : клика - : команда - : кружок	ОПК -1
61.		Что предполагает диагностический этап создания команды?	ОПК -1
62.		Для чего проводится тренинг командообразования?	ОПК -1
63.		Как строится послетренинговое сопровождение команды?	ОПК -1
64.		Что представляет собой ситуационный анализ?	ОПК -1
65.		Каковы характерные признаки педагогической команды?	ОПК -1
66.		Какие шаги включает в себя механизм формирования педагогических команд?	ОПК -1
67.		Какие существуют три основных типа ролевого распределения в команде?	ОПК -1
68.		В чем заключается главный ресурс команды?	ОПК -1
69.		В каких случаях команда становится социально ориентированной?	ОПК -1
70.		Какой, по мнению Р.М. Белбина, должна быть успешная команда?	ОПК -1
71.		Какие положительные качества и приемлемые недостатки выделены Р.М. Белбиным для каждой роли в команде?	ОПК -1
72.		Для чего необходимо планирование деятельности команды?	ОПК -1
73.		Что представляет из себя стратегический план деятельности команды?	ОПК -1
74.		В чем заключается феномен групповой динамики?	ОПК -1
75.		Какие этапы можно выделить в жизнедеятельности команды по роли в ней лидера?	ОПК -1
76.		Какие стадии жизненного цикла команды выделяют Т.Ю. Базаров, И.В. Рыбкин и Т.С. Пыркова?	ОПК -1

77.		Какие зоны в развитии команды выделяет Т.Д. Зинкевич-Евстигнеева?	ОПК -1
78.		Что характеризует поисковый период в жизнедеятельности команды, по Т.Д. Зинкевич-Евстигнеевой?	ОПК -1
79.		Что представляет собой мониторинг эффективности команды?	ОПК -1
80.		Какие отличительные особенности характерны для мониторинга?	ОПК -1

2. Описание шкалы оценивания

Рейтинговая система оценки не предусмотрено для студентов, обучающихся на образовательных программах уровня высшего образования магистратуры, для обучающихся на образовательных программах уровня высшего образования бакалавриата заочной и очно-заочной формы обучения.

3. Критерии оценивания компетенций

Оценка «зачтено» выставляется студенту, если он способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений. Оценка «зачтено» выставляется студенту, если теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов; он исчерпывающе, последовательно, четко и логично излагает материал; свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний; использует в ответе дополнительный материал; все предусмотренные программой задания выполнены, качество их выполнения оценено на достаточно высоком уровне; анализирует полученные результаты; проявляет самостоятельность при выполнении заданий. Компетенция УК-3, УК-4, ОПК-1 освоена на высоком уровне.

Оценка «не зачтено» выставляется студенту, если он не способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений. Зачет не выставляется студенту, если он не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы, компетенция УК-3, УК-4, ОПК-1 не сформирована, большинство предусмотренных программой учебных заданий не выполнено, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к минимальному.

Процедура выставления зачета проводится на последнем практическом занятии; оценивание знаний обучающегося происходит по результатам защиты практических работ и оценки знаний студента. Перед зачетом студенту необходимо полностью выполнить практические задания, оформить лекционный материал. При наличии задолженностей по текущей аттестации по данной дисциплине студент к сдаче зачета не допускается. Текущая аттестация студентов проводится преподавателями, ведущими практические занятия по дисциплине, в следующих формах: собеседование и защита практических работ. Основанием для снижения оценки являются: выполнение задания не в полном объеме; несвоевременность предоставления выполненных работ, слабое знание тем и основной терминологии; пассивность участия в групповой работе; отсутствие умения применить теоретические знания для решения практических задач.