

ФГБОУ ВО НОВОСИБИРСКИЙ ГАУ

Кафедра государственного и муниципального администрирования

УТВЕРЖДЕН

на заседании кафедры

Рег. № 917.03-58
« 05 » 10 2022 г.

Протокол от « 14 » 09 2022 г. № 2

Заведующая кафедрой

И.Э. Толстова
(подпись) И.Э. Толстова

ФОНД

ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Б1.В.ДВ.05.01 Формирование управленческой команды

38.03.03 Управление персоналом

Код и наименование направления подготовки

профиль: **Управление персоналом**

основной вид деятельности: **организационно-управленческая
и экономическая**

дополнительный вид деятельности:

(профиль и виды деятельности)

Новосибирск 2022

**Паспорт
фонда оценочных средств**

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
1	Введение	ПК-5, ПК-8	<i>Не запланировано</i>
2	Команда как социальная группа	ПК-5, ПК-8	<i>Эссе, доклады</i>
3	Групповая динамика	ПК-5, ПК-8	<i>Эссе, доклады</i>
4	Теоретические подходы к формированию команд	ПК-5, ПК-8	<i>Эссе, доклады</i>
5	Этапы командообразования	ПК-5, ПК-8	<i>Эссе, доклады</i>
6	Типология и факторы формирования команд	ПК-5, ПК-8	<i>Эссе, доклады</i>
7	Делегирование полномочий при формировании управленческих команд	ПК-5, ПК-8	<i>Эссе, доклады</i>
8	Методы формирования команд	ПК-5, ПК-8	<i>Эссе, доклады</i>
9	Эффективность управленческих команд	ПК-5, ПК-8	<i>Эссе, доклады</i>

Темы рефератов
по дисциплине Формирование управленческой команды

1. Командный менеджмент.
2. Роль управленческой команды в управлении организацией
3. Миссия управленческой команды
4. Команда как социальная группа
5. Распределение ролей в управленческой команде
6. Отношения в управленческой команде
7. Нормирование деятельности в управленческой команде
8. Сочетание психологических особенностей членов управленческой команды
9. Групповая динамика в управленческой команде
10. Теоретические подходы к формированию команд
11. Различные типы управленческих команд
12. Роль делегирования полномочий в командном менеджменте
13. Правила делегирования полномочий
14. Построение межкомандных взаимоотношений
15. Управленческая команда на разных стадиях жизненного цикла организации

Написание рефератов – это самостоятельная работа студентов с учебной, научно-методической литературой с целью закрепления знаний по изучаемому предмету, более полного раскрытия одной из изучаемых тем.

Целью реферата является изучение специальной литературы по данной дисциплине, а также формирование навыков самостоятельного, творческого решения учебных и исследовательских задач в процессе подготовки к профессиональной практической деятельности.

Реферат требует глубокого изучения первоисточников, умения связывать их теоретические положения с современностью, проводить глубокий анализ, делать практические выводы, учить вести дискуссии. Реферат становится плодом коллективного творчества, когда идеи не только формулируются автором, но и обсуждаются аудиторией во время защиты реферата.

Реферат должен быть оформлен в соответствии с требованиями государственных стандартов и методических указаний.

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕФЕРАТА

- оценка «зачтено» выставляется студенту, если выполнены все требования к написанию и защите реферата: обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём, соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы на дополнительные вопросы. Работа может быть зачтена и в том случае, когда основные требования к реферату и его защите выполнены, но при этом допущены недочёты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объём реферата; имеются упущения в оформлении; на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы;

- оценка «не зачтено» – тема реферата не раскрыта, задания не выполнены, обнаруживается существенное непонимание проблемы.

Вопросы к зачету
по дисциплине Формирование управленческой команды

1. Общая характеристика командного менеджмента.
2. Значение управленческой команды в деятельности организации.
3. Миссия управленческой команды.
4. Управленческая команда как социальная группа.
5. Социально-психологические особенности управленческой команды как малой группы.
6. Репертуар ролей в управленческой команде.
7. Роль индивидуально-психологических особенностей членов управленческой команды.
8. Востребованные характеристики управленческой команды в зависимости от характера решаемых задач, внутренней и внешней среды организации.
9. Групповая динамика в управленческой команде.
10. Теоретические подходы к формированию управленческих команд.
11. Различные подходы к классификации управленческих команд.
12. Целеполагающий подход к формированию управленческой команды.
13. Межличностный подход к формированию управленческой команды.
14. Ролевой подход к формированию управленческой команды.
15. Проблемно-ориентированный подход к формированию управленческой команды.
16. Адаптация как этап формирования управленческой команды.
17. Группирование и кооперация как этап формирования управленческой команды.
18. Нормирование деятельности как этап формирования управленческой команды.
19. Этап функционирования при формировании управленческой команды.
20. Различные классификационные подходы к управленческим командам.
21. Типы команд в зависимости от исполняемых функций и характеристик внешней среды организации.
22. Роль делегирования полномочий в командном менеджменте.
23. Правила делегирования полномочий. Полномочия, которые должны быть делегированы членам управленческой команды.
24. Правила делегирования полномочий. Полномочия, которые не могут быть делегированы членам управленческой команды.
25. Методы формирования управленческих команд.
26. Построение межкомандных взаимоотношений.
27. Оценка эффективности управленческих команд.

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ СТУДЕНТОВ НА ЗАЧЁТЕ

Отметка «зачтено» предполагает:

- хорошее знание основных терминов и понятий курса;
- последовательное изложение материала курса;
- умение формулировать некоторые обобщения по теме вопросов;
- достаточно полные ответы на вопросы.

Отметка «не зачтено» предполагает:

- неудовлетворительное знание основных терминов и понятий курса;
- отсутствие логики и последовательности в изложении материала курса;
- неумение формулировать отдельные выводы и обобщения по теме вопросов.

Темы эссе

по дисциплине Формирование управленческой команды

Тема 2. Команда как социальная группа

Эссе на основании пройденного самообследования тестом "Тест Белбина. Диагностика функционально-ролевых позиций"

Тема 3. Групповая динамика

Эссе на основании пройденного самообследования тестом "Определение индекса групповой сплоченности Сишора"

Тема 4. Теоретические подходы к формированию команд

Эссе на основании пройденного самообследования тестом "Групповые роли"

Тема 5. Этапы командообразования

Эссе на основании пройденного самообследования тестом "Определение психологического климата в организации"

Тема 6. Типология и факторы формирования команд

Факторы, оказывающие воздействие на потенциал управленческой команды

Тема 7. Делегирование полномочий при формировании управленческих команд

Эссе на основании пройденного самообследования тестом "Руководитель или подчиненный"

Тема 8. Методы формирования команд

Сравнительный анализ различных методов формирования управленческой команды.

Тема 9. Эффективность управленческих команд

Пути повышения эффективности деятельности управленческих команд

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭССЕ, СОСТАВЛЕННОГО СТУДЕНТОМ ПО ТЕМЕ ПРАКТИЧЕСКОГО ЗАНЯТИЯ

1. Отлично (5 баллов)

Эссе составлено по существу, грамотно, не содержит посторонней информации, стилистических и фактических ошибок, соответствует предложенному объему в 1,5-2 страницы рукописного текста, полностью отражает все заявленные вопросы.

2. Хорошо (4 балла)

Эссе составлено по существу, в целом грамотно, может содержать некоторую постороннюю информацию, отдельные непринципиальные фактические ошибки и/или стилистические погрешности, в основном отражает все заявленные вопросы.

3. Удовлетворительно (3 балла)

Эссе в целом составлено по существу, но отражает не все заявленные вопросы; слишком коротко или, напротив, слишком длинно, за счет включения информации, не относящейся к сути заявленных вопросов; содержит серьезные фактические ошибки и/или стилистические погрешности.

4. Неудовлетворительно (2 балла)

Эссе не составлено, либо не отражает существа заявленных вопросов; составлено безграмотно; содержит фактические ошибки, носящие принципиальный характер.

Темы выступлений студентов с докладами
по дисциплине Формирование управленческой команды

Тема 2. Команда как социальная группа

Доклады:

1. Малая группа и ее социально-психологические особенности.
2. Типичные черты, присущие социальным группам.
3. Репертуар ролей в социальной группе.
4. Распределение ролей в управленческой команде.
5. Сочетание психологических особенностей членов управленческой команды.
6. Типология социальных групп.

Тема 3. Групповая динамика

1. Стадии, переживаемые социальной группой в процессе ее функционирования. Ассоциация. Процессуальная группа. Корпорация. Коллектив.
2. Поведение социальной группы в условиях кризиса на разных стадиях существования.

Тема 4. Теоретические подходы к формированию команд

Четыре основных подхода к формированию команды:

1. целеполагающий (основанный на целях),
2. межличностный (интерперсональный),
3. ролевой,
4. проблемно-ориентированный.

Тема 5. Этапы командообразования

1. Адаптация (этап взаимного информирования и анализа задач). Группирование и кооперация (создание объединений (подгрупп) по симпатиям и интересам).
2. Нормирование деятельности (разработка принципов группового взаимодействия и нормирование либо области внутригрупповой коммуникации, либо области коллективной деятельности).
3. Функционирование (стадия принятия решений с конструктивными попытками успешного решения задачи).

Тема 6. Типология и факторы формирования команд

1. Различные классификационные подходы к управленческим командам.
2. Типы команд в зависимости от исполняемых функций и характеристик внешней среды организации.
3. Внутренние и внешние факторы, влияющие на формирование управленческих команд.

Тема 7. Делегирование полномочий при формировании управленческих команд

1. Роль делегирования полномочий в командном менеджменте.
2. Правила делегирования полномочий.
3. Полномочия, которые должны быть делегированы.
4. Полномочия, которые нельзя делегировать.

Тема 8. Методы формирования команд

1. Индивидуальное консультирование, т. е. управление трудными проблемами, возникающими в результате существования в организации.
2. Непосредственно формирование команды – активное командное включение в планирование организационных изменений.
3. Построение межкомандных взаимоотношений.

Тема 9. Эффективность управленческих команд

1. Нацеленность всей команды на конечный результат.
2. Инициатива и творческий подход к решению задач.
3. Высокая производительность и ориентированность на лучший вариант решения.
4. Активное и заинтересованное обсуждение возникающих проблем.

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ВЫСТУПЛЕНИЙ СТУДЕНТОВ С ДОКЛАДАМИ

– Оценки **«отлично»** заслуживает доклад, полностью соответствующий заявленной теме, сделанный хорошим научным языком и выполненный в пределах регламента (10-15 минут). Доклад должен сопровождаться показом правильно оформленных слайдов, отличающихся хорошей наглядностью и удобных для восприятия аудитории.

– Оценки **«хорошо»** заслуживает доклад, в целом соответствующий заявленной теме, выполненный в пределах регламента (10-15 минут) или с небольшими от него отклонениями, или содержащий фактические ошибки, не носящие принципиального характера. Доклад должен сопровождаться показом слайдов, отличающихся достаточной наглядностью и доступных для восприятия аудитории.

– Оценки **«удовлетворительно»** заслуживает доклад, в целом соответствующий заявленной теме, но с некоторыми отклонениями от нее или с существенными отклонениями от регламента, а также содержащий существенные фактические ошибки, либо трудный для восприятия аудитории вследствие бессистемной подачи материала и/или ненаучного языка докладчика. Доклад должен сопровождаться показом слайдов, отличающихся достаточной наглядностью.

– Оценки **«неудовлетворительно»** заслуживает должным образом не подготовленный доклад, или доклад, не соответствующий заявленной теме; доклад, содержащий фактические ошибки, носящие принципиальный характер, при игнорировании регламента, не сопровождаемый показом слайдов или с показом некачественно выполненных слайдов, недоступных восприятию аудитории.

ЗАДАНИЯ ДЛЯ ОЦЕНКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ «ФОРМИРОВАНИЕ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КОМАНДЫ»

Направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом

Формируемые компетенции:

1. Знанием основ научной организации и нормирования труда, владением навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике (ПК-5).

Задание 1. Сотрудники, обладающие небольшими способностями и дающие малый вклад в успех организации – это:

- а) «рабочие лошади»;
- б) кадровый резерв;
- в) балласт;
- г) проблемные сотрудники.

Ответ: в

Задание 2. Поддерживают любые нововведения независимо от их обоснованности:

- а) энтузиасты;
- б) скептики;
- в) рационалисты;
- г) новаторы.

Ответ: а

Задание 3. Психофизиологический фактор в инновационной команде находит выражение в:

- а) профессиональных навыках и умениях;
- б) уровне работоспособности сотрудников;
- в) уровне притязаний и отношении к риску;
- г) практике управленческих отношений.

Ответ: б

Задание 4. Если руководитель, критикуя подчиненного, вспомнит при этом собственные прежние ошибки и опыт их исправления, это:

- а) уместно для пользы дела;
- б) не приносит пользы;
- в) недопустимо;
- г) допустимо, но наносит ущерб авторитету руководителя.

Ответ: в

Задание 5. Если подчиненный совершил ошибку, то руководитель подразделения должен:

- а) взять на себя ответственность перед вышестоящим руководством;
- б) сделать вид, что ничего существенного не произошло;
- в) всю полноту ответственности за промах возложить на провинившегося сотрудника;
- г) предоставить решение вышестоящему руководителю.

Ответ: а

Задание 6. Благодаря командам компания становится более:

- а) инициативной при выборе вариантов решений;
- б) активной при разработке решений;
- в) гибкой в принятии решений;
- г) дисциплинированной при исполнении решений.

Ответ: в

Задание 7. Руководитель с демократически-коллегиальным стилем наиболее эффективен в ситуациях с _____ ситуационным контролем.

Ответ:

Задание 8. Наиболее эффективным, хотя и трудно реализуемым стилем поведения руководителя, в конфликтной ситуации является:

Ответ:

Задание 9. Согласно распределению лидерских полномочий между участниками команды (модель Р.М. Белбина), функциональное назначение переговорщиков составляет _____.

Ответ:

Задание 10. _____ - лидер, опирающийся на законы, правила, нормы, в рамках которых властвование связано со знанием и четким соблюдением норм политической деятельности, их активного использования для достижения поставленных целей.

Ответ:

Задание 11. _____ лидер - это лидер, не выходящий в своей активности за рамки выполнения тех обязанностей, которые предписаны ему правилами политической деятельности.

Ответ:

Задание 12. Важными характеристиками командообразования являются взаимозависимость, сплоченность и ... _____.

Ответ:

По ПК-5 получены результаты: _____

Знанием принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике (ПК-8).

Задание 1. Социальная лень возникает, когда человек работает:

- а) в коллективе, где учитывается вклад каждого;
- б) в коллективе, где учитывается только общий вклад;
- в) под наблюдением посторонних;
- г) в одиночестве.

Ответ: а

Задание 2. Хороший работник в присутствии зрителей выполняет работу:

- а) так же, как и всегда;
- б) гораздо медленнее, чем обычно;
- в) лучше, чем обычно;
- г) хуже, чем обычно.

Ответ: а

Задание 3. Приводит к занижению самооценки и уровню притязаний:

- а) мотивация на успех;
- б) мотивация на избегание неудач;
- в) мотивация на похвалу;
- г) мотивация на приобретение материальных благ.

Ответ: а

Задание 4. По мнению Ф. Герцберга, для обогащения содержания работы требуется:

- а) урезать полномочия, предоставляемые сотруднику;
- б) не менять объем полномочий, предоставляемых сотруднику;
- в) повышать объем полномочий, предоставляемых сотруднику;
- г) не придавать значения объему полномочий, предоставляемых сотруднику.

Ответ: б

Задание 5. Насилие, нажим на подчиненных; приказная, командная манера ведения разговора:

- а) в любом случае этически оправданы, потому что начальник вправе так поступать;
- б) составляют неременную обязанность руководителя;
- в) этически неприемлемы при обычной работе, но вынужденно практикуются в чрезвычайных ситуациях;
- г) этически несостоятельны и поэтому не применяются.

Ответ: в

Задание 6. Понятие организационной анархии в научный оборот ввел:

Ответ:

Задание 7. Анализируя делегирование лидерских полномочий в команде, можно утверждать, что в случае если контроль над ситуацией и над людьми высокий, а делегирование лидерских полномочий не практикуется (руководитель все решает сам), — имеет место _____.

Ответ:

Задание 8. Коллективным можно назвать _____ стиль управления, при котором управленческие решения принимаются на основе обсуждения проблемы, учета мнений и инициатив сотрудников, а выполнение принятых решений контролируется и руководителем, и самими сотрудниками.

Ответ:

Задание 9. Под навыками групповой работы понимают: навыки эффективного общения, решение проблем и принятие решений, достижение согласия (консенсуса); навыки обратной связи, или навыки _____ критики.

Ответ:

Задание 10. Ситуацию, когда в команде отсутствуют какие-либо ограничения и нормы, каждый может делать то, что пожелает и в результате падает эффективность, а сама группа разваливается, можно назвать _____.

Ответ:

Критерии оценки результатов тестирования:

– оценка «отлично» выставляется студенту, если он отвечает верно на 80-100 % вопросов.

– оценка «хорошо», выставляется студенту, если он отвечает верно на 70-79 % вопросов.

– оценка «удовлетворительно», выставляется студенту, если он отвечает верно на 60-69 % вопросов.

– оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если он не освоил материал темы, дает менее 60% правильных ответов.

Итого по дисциплине количество баллов _____

МАТРИЦА СООТВЕТСТВИЯ КРИТЕРИЕВ ОЦЕНКИ УРОВНЮ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Критерии оценки	Уровень сформированности компетенций
Оценка по пятибалльной системе	
«Отлично»	«Высокий уровень»
«Хорошо»	«Повышенный уровень»
«Удовлетворительно»	«Пороговый уровень»
«Неудовлетворительно»	«Не достаточный»
Оценка по системе «зачет – незачет»	
«Зачтено»	«Достаточный»
«Не зачтено»	«Не достаточный»

**Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений,
навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования
компетенций**

1. Положение «О балльно-рейтинговой системе аттестации студентов»: СМК ПНД 08-01-2022, введено приказом от 28.09.2011 №371-О (<http://nsau.edu.ru/file/403>: режим доступа свободный);

2. Положение «О проведении текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся в ФГБОУ ВО Новосибирский ГАУ»: СМК ПНД 77-01-2022, введено в действие приказом от 03.08.2015 №268а-О (<http://nsau.edu.ru/file/104821>: режим доступа свободный).