

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ЛУГАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ ВЛАДИМИРА ДАЛЯ»

Краснодонский факультет инженерии и менеджмента (филиал)
Кафедра экономики и управления



УТВЕРЖДАЮ:

Директор

Панайотов К.К.

(подпись)

«14» марта 2025 года

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по учебной дисциплине

Эффективное лидерство и управление командой

(наименование учебной дисциплины, практики)

38.04.02 Менеджмент

(код и наименование направления подготовки (специальности))

«Управление системой экономической безопасности»

(наименование профиля подготовки (специальности, магистерской программы); при отсутствии ставится прочерк)

Разработчик (разработчики):
ст. преп.

(подпись)

Билоус В.П.

ФОС рассмотрен и одобрен на заседании кафедры экономики и управления
от «26» февраля 2025 г., протокол № 7

Заведующий кафедрой
экономики и управления

(подпись)

Стрижиченко Н.А.

Краснодон 2025

**Комплект оценочных материалов по дисциплине
«Эффективное лидерство и управление командой»**

Задания закрытого типа

Задания закрытого типа на выбор правильного ответа

Выберите один правильный ответ.

1. 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;
- Г) все ответы верны.

Правильный ответ: Г

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.1)

2. Лидер должен обладать следующими основными чертами:

- А) способность определить место себя и принять корректирующие меры;
- Б) умение решать личностные конфликты, которые возникают при волевых решениях;
- В) быть общительным;
- Г) умение общаться с людьми, способность распознавать потенциал каждого человека и заинтересовывать его в полном использовании этого потенциала.

Правильный ответ: Г

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.1)

3. 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.

Правильный ответ: Б

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.1)

4. Тип управленческой команды определяется:

- А) особенностями лидера;
- Б) культурой группы;
- В) типом организационной структуры.

Правильный ответ: А

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.2)

Здание закрытого типа на установление соответствия

Установите правильное соответствие.

Каждому элементу левого столбца соответствует только один элемент правого столбца.

1. Установите соответствие критериям и их характеристике:

Критерии	Характеристика
1) Профессиональные навыки руководителя	А) Высокая работоспособность
2) Способности к работе с людьми	Б) Адекватность поощрения и наказания
3) Личные качества	В) Способность управлять ресурсами

Правильный ответ: 1В, 2Б, 3А

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.1)

2. Установите соответствие элементам и их характеристике:

Элементы	Характеристика
1) Формальная власть	А) Это способность оказывать влияние
2) Реальная власть	Б) Это власть должности
3) Лидерство	В) Это власть личности, ее авторитета

Правильный ответ: 1Б, 2В, 3А

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.1)

3. Установите соответствие между теорией и ее характеристикой:

Характеристика	Теории
1) Предусматривают обоснованный перечень наиболее общих черт эффективного лидера	А) Теории личностных качеств лидеров
2) Эффективный лидер должен попеременно демонстрировать то тот, то другой стиль управления в зависимости от того, что именно требуется в конкретной ситуации	Б) Бихевиористские теории лидерства
3) Делают акцент на обучении эффективным формам поведения лидера, направленного на создание удовлетворенности трудом у	В) Ситуационные теории лидерства

подчиненных и на их развитие

- | | |
|---|---------------------------------------|
| 4) Предполагает партнерские отношения руководителей и подчиненных | Г) Теория партисипативного управления |
|---|---------------------------------------|

Правильный ответ: 1А, 2В, 3Б, 4Г

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.2)

4. Установите соответствие между элементами и их понятием.

Элементы	Описание
1) Доминирующая культура	А) Упорно отвергает общеорганизационные ценности
2) Субкультура	Б) Выражает ключевые ценности, разделяемые большинством
3) Контркультура	В) Возникают на уровне отдельных подразделений

Правильный ответ: 1В, 2А, 3Б

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.2)

Задания закрытого типа на установление правильной последовательности

Установите правильную последовательность.

Запишите правильную последовательность букв слева направо.

1. Установите последовательность этапов развития менеджмента в хронологическом порядке:

- А) Системный подход.
- Б) Административный подход.
- В) Поведенческий подход.
- Г) Подход научного управления.
- Д) Подход с точки зрения человеческих отношений.
- Е) Ситуационный (проектный) подход.
- Ж) Процессный подход.
- З) Количественный подход.

Правильный ответ: Г, Б, Д, В, З, Ж, А, Е

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.1)

2. Установите логическую последовательность этапов формирования стратегии:

- А) Формирование оперативных стратегий (внутри функциональных направлений, отделов и т.д.).
- Б) Выбор общей корпоративной стратегии.
- В) Формирование деловой стратегии.

Г) Формирование функциональной стратегии.

Правильный ответ: Б, В, Г, А

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.1)

3. Определите правильную последовательность этапов целенаправленного формирования имиджа:

А) Анализ уже сформировавшегося имиджа.

Б) Выявление достоинств и недостатков сложившегося имиджа; определение мер нейтрализации отрицательных черт и усиления воздействия положительных.

В) Составление и реализация программы работы с имиджем.

Правильный ответ: А, Б, В

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.1)

4. Установите последовательность этапов системного анализа при формировании управленческой команды:

А) Исследование характеристик системы.

Б) Обобщение и оформление результатов анализа.

В) Определение количественных и качественных показателей системы управления.

Г) Определение объекта анализа.

Д) Определение функциональных особенностей системы управления.

Е) Оценивание и оценка эффективности системы управления.

Ж) Структурирование системы.

Правильный ответ: Г, Ж, Д, А, В, Е, Б

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.2)

Задания открытого типа

Задания открытого типа на дополнение

Напишите пропущенное слово (словосочетание).

1. Власть, построенная на силе личных качеств или способности лидера, является _____.

Правильный ответ: Харизматической.

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.1)

2. Этап развития команды, на котором члены команды обмениваются информацией, формируют задачи, отношения вежливые и осторожные называется _____.

Правильный ответ: Адаптация

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.1)

3. Численность подчиненных, при которой коллектив выходит из-под контроля – это _____

Правильный ответ: «Порог управляемости».

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.2)

4. Поступательное движение личности в какой-либо сфере деятельности, изменение навыков, способностей, квалификационных возможностей и размеров вознаграждения, связанных с деятельностью, называется в менеджменте термином _____.

Правильный ответ: Деловая карьера.

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.2)

Задания открытого типа с кратким свободным ответом

Дайте ответ на вопрос.

1. В каких условиях предпочтительна власть, основанная на вознаграждении?

Правильный ответ: власть, основанная на вознаграждении, предпочтительна, когда она дает стимулы для качественного выполнения работ, и есть возможность рассмотреть индивидуальные потребности работников.

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.1)

2. На чем основана экспертная власть?

Правильный ответ: экспертная власть основана на том, что решение исполнителя подчиняться является сознательным и логичным, а руководитель обладает специальными знаниями.

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.1)

3. Что собой представляет производительность?

Правильный ответ: производительность – это показатель эффективности использования трудовых ресурсов, характеризующий достижение высоких количественных и качественных результатов с одновременным регулированием исходных факторов производства.

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.2)

4. Что собой представляет жизненный цикл организации?

Правильный ответ: жизненный цикл организации – это совокупность стадий, через которые проходит организация за период своего функционирования: рождение, детство, юность, зрелость, старение, возрождение.

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.2)

Задания открытого типа с развернутым ответом

Дайте развернутый ответ на вопрос

1. При каких организационных условиях согласно теории менеджмента вероятность конфликтов при внедрении изменений возрастает?

Время выполнения – 10 мин.

Ожидаемый результат: Вероятность конфликтов при внедрении изменений может возрасть вследствие консервативности работников, также на увеличения возникновения конфликтных ситуаций может повлиять недостаток ресурсов для осуществления изменений, неправильная последовательность организационных действий также может стать катализатором конфликтов в организации.

Критерии оценивания: наличие в ответе не менее трех организационных условий.

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.1)

2. Назовите основные отличительные признаки управленческой команды.

Время выполнения – 10 мин.

Ожидаемый результат:

В команде один за всех и все за одного. Все члены команды — единомышленники. Высокое доверие и уважение членов команды друг к другу. Ценят за достоинства, терпимы к недостаткам и слабостям. Принятие индивидуальности друг друга. Команда включает оптимальный состав по распределению ролей: генераторы — критики-организаторы. В команде полноценная взаимодополняемость и взаимозаменяемость за счет широкого профессионализма. В команде преобладает мотивация к достижению цели и готовность к риску. Члены команды хорошо сотрудничают друг с другом. Умеют выслушивать мнения друг друга, готовы к компромиссу.

Критерии оценивания: наличие в ответе не менее трех отличительных признака.

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.1)

3. В чем принципиальная разница мотивации и удовлетворенности потребностей?

Время выполнения – 10 мин.

Ожидаемый результат:

Принципиальная разница мотивации и удовлетворённости потребностей заключается в следующем: мотивация — это психологический процесс, который вызывает импульс, тем самым обеспечивая направление и устойчивость поведения человека. Это сила, побуждающая к нужным действиям и направляющая на достижение поставленной цели. Удовлетворённость потребностей — это приятное или позитивное эмоциональное состояние, возникающее в результате оценки своей работы или опыта работы. Достижение своих профессиональных ценностей в рабочей ситуации приводит к удовлетворённости работой. Таким образом, мотивация фокусируется на самом процессе побуждения к действиям, а удовлетворённость — на эмоциональном состоянии, возникающем в результате оценки результатов этих действий. При этом мотивация и

удовлетворённость потребностей тесно связаны: повышение удовлетворённости работой влияет на уровень трудовой мотивации человека. Критерии оценивания: наличие в ответе не менее двух принципиальных разниц.

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.2)

4. Эта составляющая управления может трактоваться и как «атмосфера, социально-психологический климат» коллектива, как «имидж» организации, «доминирующий стиль управления» и др. О чем идёт речь? Дайте определение этого термина.

Время выполнения – 10 мин.

Ожидаемый результат:

Речь идёт об организационной культуре. Организационная культура – это совокупность господствующих в данной организации ценностных представлений, норм и форм поведения, определяющих смысл и модель деятельности сотрудников независимо от их должностного положения и функциональных обязанностей.

Критерии оценивания: наличие в ответе понятия организационная культура.

Компетенции (индикаторы): УК-3 (УК-3.2)

Экспертное заключение

Представленный фонд оценочных средств (далее – ФОС) по дисциплине «Эффективное лидерство и управление командой» соответствует требованиям ФГОС ВО.

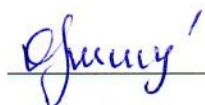
Предлагаемые формы и средства текущего и промежуточного контроля адекватны целям и задачам реализации основной профессиональной образовательной программы по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент.

Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины представлены в полном объеме.

Виды оценочных средств, включенные в представленный фонд, отвечают основным принципам формирования ФОС.

Разработанный и представленный для экспертизы фонд оценочных средств рекомендуется к использованию в процессе подготовки обучающихся по указанному направлению 38.04.02 Менеджмент.

Председатель учебно-методической
комиссии Краснодарского факультета
инженерии и менеджмента (филиала)

 Родионова О.Ю.

Лист изменений и дополнений

№ п/п	Виды дополнений и изменений	Дата и номер протокола заседания кафедры (кафедр), на котором были рассмотрены и одобрены изменения и дополнения	Подпись (с расшифровкой) заведующего кафедрой (заведующих кафедрами)