

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

**Институт управления и государственной службы
Кафедра управления персоналом и экономической теории**

УТВЕРЖДАЮ:
Директор института управления и
государственной службы
Г.Г. Харьковский
(подпись)
«15» января 2025 года



ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по учебной дисциплине

Лидерство и командный менеджмент

(наименование учебной дисциплины, практики)

38.04.03 Управление персоналом

(код и наименование направления подготовки (специальности))

«Управление персоналом»

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

Разработчик:
Доцент


(подпись) Шильникова З.Н.

ФОС рассмотрен и одобрен на заседании кафедры управления персоналом и
экономической теории от «14» января 2025 г., протокол № 10

Заведующий кафедрой
Управления персоналом
и экономической теории


(подпись) Чумаченко Г.В.

Луганск 2025 г.

Комплект оценочных материалов по дисциплине
«Лидерство и командный менеджмент»

Задания закрытого типа

Задания закрытого типа на выбор правильного ответа

1. Выберите один правильный ответ

Какая теория лидерства предполагает, что лидерские качества являются врожденными и неизменными?

- А) Теория ситуационного лидерства
- Б) Теория черт
- В) Трансформационное лидерство
- Г) Теория “путь-цель”

Правильный ответ: Б

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

2. Выберите один правильный ответ

Какой стиль лидерства, согласно ситуационной теории, подходит для ситуации, когда подчиненные обладают высокой компетентностью и высокой мотивацией?

- А) Указание
- Б) Продажа
- В) Участие
- Г) Делегирование

Правильный ответ: Г

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

3. Выберите один правильный ответ

Какой тип лидерства характеризуется вдохновением и мотивацией последователей на достижение общих целей и преобразование организации?

- А) Авторитарное лидерство
- Б) Транзакционное лидерство
- В) Бюрократическое лидерство
- Г) Трансформационное лидерство

Правильный ответ: Г

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

4. Выберите один правильный ответ

Какой стиль лидерства характеризуется высокой степенью контроля со стороны лидера и ограниченным участием подчиненных в принятии решений?

- А) Демократический
- Б) Авторитарный
- В) Либеральный
- Г) Коллегиальный

Правильный ответ: Б

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

5. Выберите один правильный ответ

Какой этап развития команды характеризуется высокой степенью конфликтности и борьбы за лидерство?

А) Формирование

Б) Шторм

В) Нормализация

Г) Функционирование

Правильный ответ: Б

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

Задания закрытого типа на установление соответствия

1. Установите соответствие между теорией лидерства и ее ключевой идеей:

Ключевая идея	Теория
1) Лидер обладает определенными врожденными качествами, которые делают его эффективным	А) Теория черт
2) Эффективный лидер адаптирует свой стиль руководства к уровню зрелости (компетентности и преданности) последователей	Б) Ситуационное лидерство
3) Лидер вдохновляет и мотивирует последователей, преобразуя их ценности и цели, чтобы достичь выдающихся результатов	В) Трансформационное лидерство

Правильный ответ: 1-А, 2-Б, 3-В

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

2. Установите соответствие между стилем лидерства и его характерной особенностью:

Особенность	Стиль
1) Лидер делегирует большую часть полномочий и ответственности членам команды, предоставляет им свободу действий	А) Авторитарный
2) Лидер принимает решения самостоятельно, не вовлекая команду в процесс	Б) Демократический
3) Лидер позволяет команде принимать решения, сам активно участвуя в обсуждении и предлагая решения.	В) Либеральный

Правильный ответ: 1-В, 2-А, 3-Б

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

3. Установите соответствие между ролью в команде по Белбину и ее кратким описанием.

Описание	Роль в команде
1) Отвечает за практическую реализацию планов и идей, систематичен и дисциплинирован	А) Генератор идей
2) Отвечает за координацию усилий команды, делегирует задачи и обеспечивает достижение целей	Б) Координатор
3) Генерирует новые идеи и предложения, креативен и оригинален	В) Исполнитель

Правильный ответ: 1-В, 2-Б, 3-А

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

4. Установите соответствие между этапом развития команды и его основным признаком.

Основной признак	Этап развития
1) Члены команды знакомятся друг с другом, устанавливают правила и процедуры	А) Формирование
2) В команде возникают конфликты и разногласия, идет борьба за лидерство	Б) Шторм
3) Члены команды устанавливают нормы и правила, разрешают конфликты и начинают работать более эффективно	В) Нормализация

Правильный ответ: 1-А, 2-Б, 3-В

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

5. Установите соответствие между инструментом мотивации и его применением.

Применение	Инструмент мотивации
1) Предоставление сотрудникам возможности принимать решения и нести ответственность за результаты	А) Предоставление обратной связи
2) Обеспечение сотрудников информацией о результатах их работы и предоставление рекомендаций по улучшению	Б) Делегирование полномочий
3) Публичное признание заслуг и достижений сотрудников, выражение благодарности за их вклад	В) Признание достижений

Правильный ответ: 1-Б, 2-А, 3-В

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

Задания закрытого типа на установление правильной последовательности

1. Расположите этапы процесса делегирования задачи сотруднику в правильной последовательности:

- А) Определение ожидаемых результатов и критериев успеха
- Б) Выбор сотрудника, обладающего необходимыми навыками и опытом
- В) Предоставление необходимой информации и ресурсов
- Г) Мониторинг прогресса и предоставление обратной связи
- Д) Передача задачи и полномочий

Правильный ответ: Б, Д, А, В, Г

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

2. Расположите этапы проведения эффективного совещания в правильной последовательности:

- А) Оценка результатов совещания и принятие решений о дальнейших действиях
- Б) Определение целей и задач совещания и подготовка повестки дня
- В) Распространение информации о принятых решениях и назначение ответственных за их выполнение
- Г) Проведение совещания в соответствии с повесткой дня

Правильный ответ: Б, Г, А, В

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

3. Расположите этапы разрешения конфликта в команде в правильной последовательности:

- А) Разработка вариантов решения конфликта
- Б) Выявление причин конфликта и интересов сторон
- В) Оценка результатов разрешения конфликта
- Г) Реализация выбранного решения

Правильный ответ: Б, А, Г, В

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

Задания открытого типа

Задания открытого типа на дополнение

1. Заполните пропущенное слово (словосочетание):

_____ – это группа людей, работающих вместе для достижения общей цели, разделяющих ответственность за результаты.

Правильный ответ: Команда

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

2. Заполните пропущенное слово (словосочетание):

_____ – это процесс выявления и разрешения разногласий между членами команды.

Правильный ответ: Управление конфликтами

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

Задания открытого типа с кратким свободным ответом

1. *Ответьте на вопрос:*

Что такое “командная роль” и почему важно учитывать роли при формировании команды?

Правильный ответ:

Ожидаемое поведение и вклад члена команды. Учет ролей позволяет создать сбалансированную и эффективную команду.

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

2. *Ответьте на вопрос:*

Что такое “делегирование полномочий” и какие преимущества оно дает лидеру и команде?

Правильный ответ:

Передача задачи и полномочий сотруднику. Преимущества: освобождение времени лидера, развитие сотрудников, повышение мотивации.

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

Задания открытого типа с развернутым ответом

1. *Прочитайте текст задания. Продумайте логику и полноту ответа. Запишите ответ, используя точную формулировку.*

Опишите основные этапы формирования команды (по Такману). Какие проблемы могут возникнуть на каждом этапе и какие действия может предпринять лидер для их преодоления?

Время выполнения: 10 мин.

Ожидаемый результат:

Описание этапов: Подробное описание каждого этапа (формирование, шторм, нормализация, функционирование).

Проблемы на каждом этапе: Выявление возможных проблем (например, формирование: неопределенность, тревожность; шторм: конфликты, борьба за лидерство; нормализация: конформизм, сопротивление изменениям; функционирование: самоуспокоенность, стагнация).

Действия лидера: Предложение конкретных действий для преодоления проблем на каждом этапе (например, формирование: четкое определение целей и задач, создание атмосферы доверия; шторм: разрешение конфликтов, установление правил; нормализация: стимулирование инициативы, предоставление обратной связи; функционирование: постановка новых целей, ротация задач).

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

2. *Прочитайте текст задания. Продумайте логику и полноту ответа. Запишите ответ, используя точную формулировку.*

Проанализируйте различные методы мотивации персонала. Какие факторы необходимо учитывать при выборе наиболее эффективного метода мотивации в конкретной организации?

Время выполнения: 10 мин.

Ожидаемый результат:

Описание методов мотивации: Подробное описание различных методов (материальная, нематериальная, внутренняя, внешняя, теория Маслоу, теория Герцберга).

Факторы выбора: Определение факторов, влияющих на выбор методов (например, культура организации, тип задач, индивидуальные потребности сотрудников, бюджет).

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

3. Прочитайте текст задания. Продумайте логику и полноту ответа. Запишите ответ, используя точную формулировку.

Опишите процесс эффективного делегирования задач. Какие ошибки чаще всего допускают лидеры при делегировании и как их избежать?

Время выполнения: 10 мин.

Ожидаемый результат:

Этапы делегирования: Определение задачи, выбор сотрудника, объяснение цели, предоставление ресурсов, определение критериев успеха, мониторинг прогресса, предоставление обратной связи.

Ошибки делегирования: Передача нечетких задач, выбор неподходящего сотрудника, недостаток информации и ресурсов, отсутствие контроля, чрезмерный контроль, неспособность предоставить обратную связь.

Как избежать ошибок: Четкая формулировка задач, учет навыков и опыта сотрудника, обеспечение необходимыми ресурсами, установление регулярного контроля, предоставление своевременной обратной связи.

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

Экспертное заключение

Представленный фонд оценочных средств (далее – ФОС) по дисциплине «Лидерство и командный менеджмент» соответствует требованиям ФГОС ВО.

Предлагаемые формы и средства текущего и промежуточного контроля адекватны целям и задачам реализации основной профессиональной образовательной программы по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом.

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 подготовки 38.04.03 Управление персоналом.

Председатель учебно-методической комиссии
института управления и государственной службы _____ Студеникина В.П.



Лист изменений и дополнений

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