

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**  
**Федеральное государственное автономное образовательное учреждение**  
**высшего образования**  
**«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**  
**(ФИЛИАЛ) СКФУ**

**УТВЕРЖДАЮ:**  
Зав. кафедрой гуманитарных и  
математических дисциплин  
\_\_\_\_\_ Пашковский А.В.

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**  
для проведения текущей и промежуточной аттестации  
(Электронный документ)

По дисциплине  
Направление подготовки  
Профиль  
Квалификация выпускника  
Форма обучения  
Учебный план

Лидерство и тимбилдинг в организации  
13.03.02 Электроэнергетика и электротехника  
Электропривод и автоматика  
Бакалавр  
очная  
2019 г.

## Предисловие

1. Назначение: данный ФОС предназначен для организации текущего и промежуточного контроля при оценивании уровня сформированности компетенций у будущих бакалавров по дисциплине «Лидерство и тимбилдинг в организации».

2. Фонд оценочных средств текущей и промежуточной аттестации на основе рабочей программы дисциплины «Лидерство и тимбилдинг в организации» в соответствии с образовательной программой по направлению подготовки 13.03.02 Электроэнергетика и электротехника, утвержденной на заседании Учёного совета СКФУ протокол № от «\_\_» \_\_\_\_\_ г.

3. Разработчик Дзамыхова М.Т., доцент

4. ФОС рассмотрен и утвержден на заседании кафедры социальных технологий, Протокол № \_\_\_\_\_ от «\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

5. ФОС согласован с выпускающей кафедрой педагогики и образовательных технологий, Протокол № \_\_\_\_ от «\_\_» \_\_\_\_\_ г.

6. Проведена экспертиза ФОС. Члены экспертной группы, проводившие внутреннюю экспертизу:

Председатель:

Экспертное заключение: Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине «Лидерство и тимбилдинг в организации» составлен в соответствии с требованиями и рекомендован к апробации в учебном процессе.

«\_\_» \_\_\_\_\_ 201\_\_ г.

\_\_\_\_\_  
(подпись)

\_\_\_\_\_  
(подпись)

\_\_\_\_\_  
(подпись)

7. Срок действия ФОС – 4 года.

Паспорт фонда оценочных средств  
для проведения текущей и промежуточной аттестации

По дисциплине	«Лидерство и тимбилдинг в организации»
Направление подготовки	13.03.02 Электроэнергетика и электротехника
Профиль	Электропривод и автоматика
Квалификация выпускника	Бакалавр
Форма обучения	очная
Учебный план	2019 г.

Код оцениваемой компетенции	Этап формирования компетенции (№ темы)	Средства и технологии оценки	Вид контроля, аттестация	Тип контроля	Наименование оценочного средства	Кол-во заданий для каждого уровня, шт	
						Базовый	Повышенный
УК-3	Темы № 1 - 13	Собеседование	Текущий	Устный	Вопросы для собеседования	41	16
УК-3	Темы № 1 - 13	Доклад	Текущий	Устный	Темы докладов	15	10
УК-3	Темы № 7, 9, 11	Защита проекта	Текущий	Устный	Творческие задания (проекты)	3	2
УК-3	Темы № 1 - 13	Экзамен	Промежуточный	Устный	Вопросы к экзамену	40	16

Составитель \_\_\_\_\_ М.Т. Дзамыхова

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2019 г.

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования  
«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

УТВЕРЖДАЮ:

Зав. кафедрой гуманитарных и  
математических дисциплин

Пашковский А.В.

«\_\_» \_\_\_\_\_ 2019 г.

## Вопросы для собеседования

по дисциплине Лидерство и тимбилдинг в организации

**Базовый уровень**

### ***Тема 1. Лидерство как процесс социального влияния***

1. Подходы к определению лидерства
2. Функции лидерства

### ***Тема 2. Теории лидерства***

1. Критерии классифицирования теорий лидерства
2. Классификации теорий лидерства
3. Характеристика теорий происхождения лидерства

### ***Тема 3. Стили лидерства***

1. Основные стили лидерства
2. Стили лидерства по преобладающим функциям
3. Проявление стилей лидерства в практической деятельности

### ***Тема 4. Лидерство и власть***

1. Определение власти как организационного процесса
2. Виды власти
3. Понятие авторитета

### ***Тема 5. Психологические и социальные качества лидера***

1. Характеристика психологических качеств лидера
2. Характеристика социальных качеств лидера

### ***Тема 6 Тренинг развития лидерских качеств.***

1. Ответственность
2. Направления и методы познание себя и других
3. Эмоциональный интеллект

### ***Тема 7. Тайм-менеджмент и концепция образования в течение всей жизни (lifelong learning)***

1. Понятие тайм-менеджмента
2. Уровни управления временем
3. Целеполагание по SMART
4. Концепция Lifelong Learnin

### ***Тема 8. Тренинг soft-skills лидера***

1. Понятие и сущность социально-психологической компетентности
2. Эмоциональный интеллект
3. Критерии, по которым организация может быть названа «эмоционально интеллектуальной»
4. Тайм-менеджмент руководителя

### ***Тема 9. Понятие, цели, виды тимбилдинга***

1. Понятие тимбилдинга

2. Цели тимбилдинга

3. Виды тимбилдинга

**Тема 10. Формирование эффективных команд**

1. Определение и типология команд

2. Ключевые факторы работы в команде

3. Факторы, влияющие на эффективность работы группы

4. Типы сотрудников

**Тема 11. Сплочение коллектива: эффективное взаимодействие в команде**

1. Характеристика сплоченного коллектива

2. Методы формирования сплоченного коллектива

3. Механизмы формирования сплоченного коллектива

4. Условия формирования сплоченного коллектива

**Тема 12. Конфликты в команде (организации) и управление ими**

Понятие и сущность конфликта

2. Классификация конфликтов

3. Динамика протекания конфликта

4. Варианты поведения в конфликте

**Тема 13. Тренинг по тимбилдингу**

1. Формирование и усиление общего командного духа, путем сплочения группы людей

2. Осознание себя командой

**Повышенный уровень**

**Тема 1. Лидерство как процесс социального влияния**

1. Лидерство как процесс социального влияния

**Тема 2. Теории лидерства**

1. Авторские теории лидерства

**Тема 3. Стили лидерства**

1. Преимущества и недостатки разных стилей лидерства

**Тема 4. Лидерство и власть**

1. Способы реализации власти

2. Сравнительная характеристика лидерства и власти

**Тема 5. Психологические и социальные качества лидера**

1. Роль психологических и социальных качеств лидера в социальном взаимодействии

**Тема 6. Тренинг развития лидерских качеств**

1. Какие "точки роста" для развития своих лидерских качеств были выявлены в ходе тренинга

2. Какие направления будет включать индивидуальная программа развития лидерских качеств.

**Тема 7. Тайм-менеджмент и концепция образования в течение всей жизни (lifelong learning)**

1. Отличительные особенности Lifelong Learning от традиционного обучения

**Тема 8. Тренинг soft-skills лидера**

1. Общая характеристика soft-skills лидера как надпрофессиональных компетенций

**Тема 9. Понятие, цели, виды тимбилдинга**

1. История тимбилдинга

**Тема 10. Формирование эффективных команд**

1. Факторы, влияющие на эффективность работы группы

2. Типы сотрудников

**Тема 11. Сплочение коллектива: эффективное взаимодействие в команде**

1. Критерии сплоченности коллектива

**Тема 12. Конфликты в команде (организации) и управление ими**

## 1. Алгоритм социально-психологического анализа конфликтной ситуации

### **Тема 13. Тренинг по тимбилдингу**

#### 1. Развитие ответственности и вклада каждого участника в решении общих задач

##### **1. Критерии оценки:**

*Оценка «отлично»* выставляется студенту, если выступление (доклад) отличается последовательностью, логикой изложения. Легко воспринимается аудиторией. При ответе на вопросы выступающий (докладчик) демонстрирует глубину владения представленным материалом. Ответы формулируются аргументировано, обосновывается собственная позиция в проблемных ситуациях.

*Оценка «хорошо»* выставляется студенту, если выступление (доклад) отличается последовательностью, логикой изложения. Но обоснование сделанных выводов недостаточно аргументировано. Неполно раскрыто содержание проблемы.

*Оценка «удовлетворительно»* выставляется студенту, если выступающий (докладчик) передает содержание проблемы, но не демонстрирует умение выделять главное, существенное. Выступление воспринимается аудиторией сложно.

*Оценка «неудовлетворительно»* выставляется студенту, если выступление (доклад) краткий, неглубокий, поверхностный.

##### **2. Описание шкалы оценивания**

Максимально возможный балл за весь текущий контроль устанавливается равным **55**. Текущее контрольное мероприятие считается сданным, если студент получил за него не менее 60% от установленного для этого контроля максимального балла. Рейтинговый балл, выставляемый студенту за текущее контрольное мероприятие, сданное студентом в установленные графиком контрольных мероприятий сроки, определяется следующим образом:

Уровень выполнения контрольного задания	Рейтинговый балл (в % от максимального балла за контрольное задание)
Отличный	<b>100</b>
Хороший	<b>80</b>
Удовлетворительный	<b>60</b>
Неудовлетворительный	<b>0</b>

##### **3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций**

Процедура проведения данного оценочного мероприятия включает в себя:

- знакомство студентов с вопросами для собеседования
- подбор и анализ литературы по вопросам для собеседования
- подготовка к выступлению на занятии
- выступление
- оценка содержания ответов на вопросы студентами и преподавателем.

Предлагаемые студенту задания позволяют проверить следующие компетенции: УК-3. Вопросы для собеседования повышенного уровня дают возможность студентам самостоятельно провести расширенный анализ проблемы с использованием научной и иной литературы по теме, сделать выводы, обобщающие как научные взгляды, так и авторскую позицию по проблеме. Базовый уровень нацелен на изложение имеющихся научных исследований по теме доклада.

Для подготовки к данному оценочному мероприятию необходимо проанализировать

предложенные вопросы, подобрать литературу, продумать содержание, презентацию сообщения. Время выполнения – 3 дня.

При подготовке к ответу студенту предоставляется право пользования подготовленным текстом.

При проверке задания, оцениваются:

- соответствие содержания вопросу
- самостоятельность выполнения
- обоснованность, четкость, лаконичность ответа на вопросы
- уровень освоения темы и изложения материала (обоснованность отбора материала, использование первичных источников, способность самостоятельно осмысливать факты, структура и логика изложения, наличие в заключении выводов, логично вытекающих из содержания основной части)
- правильность (уместность и достаточность) используемой информации
- научность и самостоятельность изложения материала.

### Оценочный лист

ФИО \_\_\_\_\_

Группа \_\_\_\_\_ Преподаватель \_\_\_\_\_

ДАТА \_\_\_\_\_

Наименование показателя	Выявленные недостатки и замечания (комментарии)	Отметка
<b>I. КАЧЕСТВО СОБЕСЕДОВАНИЯ</b>		
1. Соответствие содержания ответа вопросу		
2. Выделение основной мысли		
3. Качество изложения материала		
Общая оценка		
<b>II. ОТВЕТЫ НА ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ</b>		
Вопрос 1		
Вопрос 2		
Вопрос 3		
Общая оценка за ответы на вопросы		
<b>ИТОГОВАЯ ОЦЕНКА</b>		

Составитель \_\_\_\_\_ М.Т. Дзамыхова

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2019 г.

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**  
**Федеральное государственное автономное образовательное учреждение**  
**высшего образования**  
**«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

**УТВЕРЖДАЮ:**

Зав. кафедрой гуманитарных и  
математических дисциплин

\_\_\_\_\_ Пашковский А.В.

«\_\_» \_\_\_\_\_ 2019 г.

## **Темы творческих заданий (проектов)**

по дисциплине *Лидерство и тимбилдинг в организации*

### **Групповые творческие задания (проекты):**

1. Разбиться на малые творческие группы (по 2-4 человека) и разработать сценарий офисного тимбилдинга. Представить сценарий в виде проекта, защитить его с использованием презентации, провести фрагмент в группе.
2. Разбиться на малые творческие группы (по 2-4 человека) и разработать сценарий квеста - тимбилдинга. Представить сценарий в виде проекта, защитить его с использованием презентации, провести фрагмент в группе.

### **Индивидуальные творческие задания:**

1. Подобрать упражнения для развития отдельных психологических и социальных качеств лидера
2. В течении недели использовать разные приемы тайм-менеджмента. На основе своего опыта составить сравнительную таблицу "+" и "-" каждого из используемых методов.
3. Подобрать 1 разминку и 1 упражнение / игру на командное взаимодействие.

### **1. Критерии оценки:**

Оценка «отлично» выставляется студенту, если защита проекта сопровождается слайд - презентацией (10 - 12 слайдов), слайды представлены в логической последовательности, их содержание отражает глубокую проработанность проблемы, сопроводительный текст хорошо написан, идеи ясно сформулированы, изложены и структурированы.

Оценка «хорошо» выставляется студенту, если защита проекта сопровождается слайд - презентацией (10 - 12 слайдов), слайды представлены в логической последовательности, их содержание отражает сущность проблемы, сопроводительный текст написан ясно и логично.

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если защита творческого задания (проекта) осуществляется в форме устного сообщения, проблема раскрыта не полностью.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если защита творческого задания (проекта) осуществляется в форме устного сообщения, проблема не раскрыта.

Оценка «зачтено» выставляется студенту, если задание выполнено правильно, в соответствии с разработанной схемой, студент проявил инициативу, активность и самостоятельность в работе, результаты работы изложены научным языком, показано значение исследуемых проблем для практики.



Оценка «не зачтено» выставляется студенту, если задание не было выполнено или выполнено с грубыми нарушениями процедуры исследования, с использованием работ других студентов, выводы не сделаны или использован разговорный язык, студент не владеет профессиональной терминологией, не знает теоретических основ задания.

## 2. Описание шкалы оценивания

Текущее контрольное мероприятие считается сданным, если студент получил за него не менее 60% от установленного для этого контроля максимального балла.

Балл, выставляемый студенту за текущее контрольное мероприятие, сданное студентом в установленные графиком контрольных мероприятий сроки, определяется следующим образом:

Уровень выполнения контрольного задания	Балл (в % от максимального балла за контрольное задание)
Отличный	<b>100</b>
Хороший	<b>80</b>
Удовлетворительный	<b>60</b>
Неудовлетворительный	<b>0</b>

## 3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Процедура проведения данного оценочного мероприятия включает в себя:

- постановку задач на занятии и мотивирование студентов
- индивидуальная и групповая работа с заданиями разного уровня
- обсуждение проделанной работы
- формулирование выводов по теме, подведение итогов.

Предлагаемые студенту задания позволяют проверить следующие компетенции: УК-3. Задания базового уровня требуют от студентов показать умение анализировать различные проблемы, опираясь на имеющиеся теоретические знания, полученные в учебном процессе. Повышенный уровень заданий направлен на формирование творческого подхода к решению проблем научного и практического плана, созданию условий для развития аналитических умений и навыков, дает возможность студентам продемонстрировать понимание способов применения освоенных знаний в практической деятельности.

Для подготовки к данному оценочному мероприятию необходимо ознакомиться с материалом учебника и лекции, поработать с дополнительной литературой и Интернет-источниками, подготовить домашнее задание. Время на подготовку – от 2 до 6 часов (в зависимости от задания).

При подготовке к ответу студенту предоставляется право пользования материалом учебника, лекции, самостоятельно найденными источниками.

При проверке задания, оцениваются

- соответствие ответа заданию
- логичность, научность, доказательность ответа
- умение делать выводы
- активность участия в групповой работе
- владение понятийным аппаратом
- качество и содержание презентации
- анализировать ответы, видеть ошибки в своих ответах своих и ответах студентов, исправлять их.

№ п/п	Фамилия, имя студента	Вид работы							Итог
		Соответствие работы заданию	Раскрытие проблемы, темы	Ясность, четкость, логичность, научность изложения	Обоснованность излагаемой позиции, ответа	Презентация	Самостоятельность выполнения/активность работы в составе группы	Четкость, обоснованность, научность выводов	
1									
2									
...									

Составитель \_\_\_\_\_ М.Т. Дзамыхова

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2019 г.

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**  
**Федеральное государственное автономное образовательное учреждение**  
**высшего образования**  
**«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

**УТВЕРЖДАЮ:**

Зав. кафедрой гуманитарных и  
математических дисциплин

Пашковский А.В.

« \_ » \_\_\_\_\_ 2019 г.

## **Темы докладов**

по дисциплине Лидерство и тимбилдинг в организации

### **Базовый уровень**

1. Лидер и руководитель – сходство и различие.
2. Суть и история появления термина «команда» применительно к рабочей группе.
3. Групповая динамика, стадии развития группы.
4. Групповые эффекты и их влияние на эффективность работы группы.
5. Методы формирования проектной команды.
6. Сущность эмоционального интеллекта: социальное сознание и социальные навыки.
7. Особенности мотивации проектной команды.
8. Мотивационные состояния.
9. Типы сотрудников с точки зрения мотивации
10. Команда – сущность, определение. Команда и динамика развития группы.
11. Типы команд и специфика управления каждым типом команд.
12. Тимбилдинги - возможности, ограничения и недостатки их использования.
13. Групповые эффекты – их сущность и проявления в реальной жизни группы.
14. Параметры организационного климата, организационный климат высокой результативности.
15. Мотивация и мотив, стимул и стимулирование – практические аспекты.

### **Повышенный уровень**

1. Руководитель и лидер – две различные роли, конфликт ролей, возможность сочетания двух ролей в одном человеке.
2. Формирование команды - основные методы и механизмы, групповая динамика и групповые эффекты, прикладные аспекты формирования проектных команд.
3. Ролевые и динамические концепции командообразования.
4. Теория великих людей, Т.Карлейл, Г.Спенсер. Харизматическое лидерство.
5. Теория черт Г.Олпорт, Р.Кеттел, С.Заккаро. «Большая пятерка» качеств-предикторов, негативные предикторы.
6. Кризис концепции «обычного интеллекта» (IQ) в объяснении феномена успешности лидера и руководителя, предпосылки возникновения концепции эмоционального интеллекта (EQ).
7. Бихевиористические теории: эксперименты университетов Огайо и Мичигана.
8. Транзакционное и трансформационное лидерство, концепция Б.Басса.
9. Управленческий цикл и работа с сотрудниками в рамках управленческого цикла.
10. Мотиваторы и демотиваторы, инструменты определения мотиваторов и демотиваторов.

## 1. Критерии оценивания компетенций

*Оценка «отлично»* выставляется студенту, если в докладе студент исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно излагает материал; свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний; использует для написания доклада современные научные материалы; анализирует полученную информацию; проявляет самостоятельность при написании доклада.

*Оценка «хорошо»* выставляется студенту, если качество выполнения доклада достаточно высокое. Студент твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопросы по теме доклада.

*Оценка «удовлетворительно»* выставляется студенту, если материал доклада излагается частично, но пробелы не носят существенного характера, студент допускает неточности и ошибки при защите доклада, дает недостаточно правильные формулировки, наблюдаются нарушения логической последовательности в изложении материала.

*Оценка «неудовлетворительно»* выставляется студенту, если он не подготовил доклад или допустил существенные ошибки. Студент неуверенно излагает материал доклада, не отвечает на вопросы преподавателя.

## 2. Описание шкалы оценивания

Максимально возможный балл за весь текущий контроль устанавливается равным 55. Текущее контрольное мероприятие считается сданным, если студент получил за него не менее 60% от установленного для этого контроля максимального балла. Рейтинговый балл, выставляемый студенту за текущее контрольное мероприятие, сданное студентом в установленные графиком контрольных мероприятий сроки, определяется следующим образом:

Уровень выполнения контрольного задания	Рейтинговый балл (в % от максимального балла за контрольное задание)
Отличный	100
Хороший	80
Удовлетворительный	60
Неудовлетворительный	0

## 3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Процедура проведения данного оценочного мероприятия включает в себя:

- знакомство студентов с темами докладов
- подбор и анализ литературы по теме доклада
- написание доклада
- подготовка к выступлению с докладом на занятии
- выступление с докладом
- оценка содержания доклада студентами и преподавателем.

Предлагаемые студенту задания позволяют проверить следующие компетенции: УК-3. Темы докладов повышенного уровня дают возможность студентам самостоятельно провести расширенный анализ проблемы с использованием научной и иной литературы по теме, сделать выводы, обобщающие как научные взгляды, так и авторскую позицию по проблеме. Базовый уровень нацелен на изложение имеющихся научных исследований по теме доклада.

Для подготовки к данному оценочному мероприятию необходимо проанализировать предложенную тему доклада, подобрать литературу, продумать содержание, оформить доклад. Время выполнения – 2 дня.

При подготовке к ответу студенту предоставляется право пользования текстом доклада.

- При проверке задания, оцениваются:
- соответствие содержания теме доклада
  - соответствие требованиям к структуре доклада и объему
  - самостоятельность выполнения
  - обоснованность, четкость, лаконичность ответа по теме доклада
  - уровень освоения темы и изложения материала (обоснованность отбора материала, использование первичных источников, способность самостоятельно осмысливать факты, структура и логика изложения, наличие в заключении выводов, логично вытекающих из содержания основной части)
  - правильность (уместность и достаточность) используемой информации
  - научность и самостоятельность устного и письменного изложения доклада.

### Оценочный лист

ФИО \_\_\_\_\_  
 Группа \_\_\_\_\_ Преподаватель \_\_\_\_\_  
 ДАТА \_\_\_\_\_

Наименование показателя	Выявленные недостатки и замечания (комментарии)	Отметка
<b>I. КАЧЕСТВО ДОКЛАДА</b>		
1. Соответствие содержания доклада содержанию темы		
2. Выделение основной мысли работы		
3. Качество изложения материала		
Общая оценка за доклад		
<b>II. ОТВЕТЫ НА ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ПО СОДЕРЖАНИЮ ДОКЛАДА</b>		
Вопрос 1		
Вопрос 2		
Вопрос 3		
Общая оценка за ответы на вопросы		
<b>ИТОГОВАЯ ОЦЕНКА</b>		

Составитель \_\_\_\_\_ М.Т. Дзамыхова

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2019 г.

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**  
**Федеральное государственное автономное образовательное учреждение**  
**высшего образования**  
**«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

**УТВЕРЖДАЮ:**

Зав. кафедрой гуманитарных и  
математических дисциплин

\_\_\_\_\_ Пашковский А.В.

«\_\_» \_\_\_\_\_ 2019 г.

## **Вопросы к экзамену**

по дисциплине Лидерство и тимбилдинг в организации

### **Базовый уровень**

Вопросы (задача, задание) для проверки уровня обученности

- |                   |   |
|-------------------|---|
| Знать             | <ol style="list-style-type: none"><li>1. Подходы к определению лидерства</li><li>2. Функции лидерства</li><li>3. Критерии классифицирования теорий лидерства</li><li>4. Классификации теорий лидерства</li><li>5. Характеристика теорий происхождения лидерства</li><li>6. Основные стили лидерства</li><li>7. Стили лидерства по преобладающим функциям</li><li>8. Виды власти</li><li>9. Понятие авторитета</li><li>10. Характеристика психологических качеств лидера</li><li>11. Характеристика социальных качеств лидера</li><li>12. Направления и методы познание себя и других</li><li>13. Понятие тайм-менеджмента</li><li>14. Концепция Lifelong Learnin</li><li>15. Понятие и сущность социально-психологической компетентности</li><li>16. Понятие тимбилдинга</li><li>17. Цели тимбилдинга</li><li>18. Определение и типология команд</li><li>19. Ключевые факторы работы в команде</li><li>20. Характеристика сплоченного коллектива</li><li>21. Методы формирования сплоченного коллектива</li><li>22. Условия формирования сплоченного коллектива</li><li>23. Понятие и сущность конфликта</li><li>24. Классификация конфликтов</li></ol> |
| Уметь,<br>Владеть | <ol style="list-style-type: none"><li>25. Проявление стилей лидерства в практической деятельности</li><li>26. Определение власти как организационного процесса</li><li>27. Ответственность</li><li>28. Эмоциональный интеллект</li><li>29. Уровни управления временем</li><li>30. Целеполагание по SMART</li><li>31. Приемы развития эмоционального интеллекта</li><li>32. Критерии, по которым организация может быть названа «эмоционально интеллектуальной»</li><li>33. Тайм-менеджмент руководителя</li><li>34. Виды тимбилдинга</li></ol>  |

35. Факторы, влияющие на эффективность работы группы
36. Типы сотрудников
37. Методы формирования сплоченного коллектива
38. Механизмы формирования сплоченного коллектива
39. Динамика протекания конфликта
40. Варианты поведения в конфликте
41. Формирование и усиление общего командного духа, путем сплочения группы людей

### **Повышенный уровень**

Вопросы (задача, задание) для проверки уровня обученности

- |                   |  |
|-------------------|--|
| Знать             | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Лидерство как процесс социального влияния</li> <li>2. Авторские теории лидерства</li> <li>3. Отличительные особенности Lifelong Learning от традиционного обучения</li> <li>4. Общая характеристика soft-skills лидера как надпрофессиональных компетенций</li> <li>5. История тимбилдинга</li> <li>6. Факторы, влияющие на эффективность работы группы</li> <li>7. Сравнительная характеристика типов сотрудников</li> <li>8. Критерии сплоченности коллектива</li> </ol>   |
| Уметь,<br>Владеть | <ol style="list-style-type: none"> <li>9. Преимущества и недостатки разных стилей лидерства</li> <li>10. Способы реализации власти</li> <li>11. Сравнительная характеристика лидерства и власти</li> <li>12. Роль психологических и социальных качеств лидера в социальном взаимодействии</li> <li>13. Какие "точки роста" для развития своих лидерских качеств были выявлены в ходе тренинга</li> <li>14. Какие направления будет включать индивидуальная программа развития лидерских качеств.</li> <li>15. Алгоритм социально-психологического анализа конфликтной ситуации</li> <li>16. Развитие ответственности и вклада каждого участника в решении общих задач</li> </ol> |

#### **1. Критерии оценивания компетенции:**

Оценка «отлично» выставляется студенту, если теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, необходимые практические компетенции сформированы, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно излагает материал курса, умеет увязывать теорию с практикой, свободно справляется с дополнительными вопросами, причем не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, использует в ответе дополнительный материал (монографии, статьи, исследования), все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному.

Оценка «хорошо» выставляется, если теоретическое содержание курса освоено полностью, необходимые практические компетенции в основном сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество их выполнения достаточно высокое. Магистрант 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 и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения.

Оценка «удовлетворительно» выставляется, если теоретическое содержание курса освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые

практические компетенции в основном сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных задач выполнено, но в них имеются ошибки, при ответе на поставленный вопрос магистрант допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, наблюдаются нарушения логической последовательности в изложении программного материала.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется, если он не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы, необходимые практические компетенции не сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий не выполнено, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к минимальному.

## 2. Описание шкалы оценивания

Промежуточная аттестация в форме экзамена предусматривает проведение обязательной экзаменационной процедуры и оценивается 40 баллами из 100. Минимальное количество баллов, необходимое для допуска к экзамену, составляет 33 балла. Положительный ответ студента на экзамене оценивается рейтинговыми баллами в диапазоне от 20 до 40 ( $20 \leq S_{\text{экз}} \leq 40$ ), оценка меньше 20 баллов считается неудовлетворительной.

Шкала соответствия рейтингового балла экзамена 5-балльной системе

Рейтинговый балл по дисциплине	Оценка по 5-балльной системе
35 – 40	Отлично
28 – 34	Хорошо
20 – 27	Удовлетворительно

## 3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Процедура проведения экзамена осуществляется в соответствии с Положением о проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по образовательным программам высшего образования в СКФУ.

В экзаменационный билет включаются три вопроса, один из которых (третий) относится к повышенному уровню сложности.

Для подготовки по билету отводится 20 -30 минут.

При подготовке к ответу студенту предоставляется право пользования рабочей программой дисциплины.

Составитель \_\_\_\_\_ М.Т. Дзамыхова

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2019 г.