

ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

«Иркутский государственный университет путей сообщения»

Красноярский институт железнодорожного транспорта

– филиал Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения
высшего образования «Иркутский государственный университет путей сообщения»
(КрИЖТ ИрГУПС)

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
для проведения текущего контроля успеваемости
и промежуточной аттестации по дисциплине
Б1.О.03 Лидерство и командообразование

Приложение № 1 к рабочей программе

Направление подготовки – 38.04.01 Экономика труда

Профиль – Регламентация и нормирование труда

КРАСНОЯРСК



1. Общие положения

Фонд оценочных средств (ФОС) является составной частью нормативно-методического обеспечения системы оценки качества освоения обучающимися образовательной программы.

Фонд оценочных средств предназначен для использования обучающимися, преподавателями, администрацией КриЖТ ИрГУПС, а также сторонними образовательными организациями для оценивания качества освоения образовательной программы и уровня сформированности компетенций у обучающихся.

Задачами ФОС являются:

- оценка достижений обучающихся в процессе изучения дисциплины;
- обеспечение соответствия результатов обучения задачам будущей профессиональной деятельности через совершенствование традиционных и внедрение инновационных методов обучения в образовательный процесс;
- самоподготовка и самоконтроль обучающихся в процессе обучения.

Фонд оценочных средств сформирован на основе ключевых принципов оценивания: валидность, надежность, объективность, эффективность.

Для оценки уровня сформированности компетенций используется трехуровневая система:

- минимальный уровень освоения, обязательный для всех обучающихся по завершению освоения образовательной программы; дает общее представление о виде деятельности, основных закономерностях функционирования объектов профессиональной деятельности, методов и алгоритмов решения практических задач;
- базовый уровень освоения, превышение минимальных характеристик сформированности компетенций; позволяет решать типовые задачи, принимать профессиональные и управленческие решения по известным алгоритмам, правилам и методикам;
- высокий уровень освоения, максимально возможная выраженность характеристик компетенций; предполагает готовность решать практические задачи повышенной сложности, нетиповые задачи, принимать профессиональные и управленческие решения в условиях неполной определенности, при недостаточном документальном, нормативном и методическом обеспечении.

2. Перечень компетенций, в формировании которых участвует дисциплина.

Программа контрольно-оценочных мероприятий.

Показатели оценивания компетенций, критерии оценки

Дисциплина «Лидерство и командообразование» участвует в формировании компетенций:

УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели

УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки

Программа контрольно-оценочных мероприятий (очно-заочная форма обучения)

№	Неделя	Наименование контрольно-оценочного мероприятия	Объект контроля (понятие/тем/раздел и т.д. дисциплины)	Код индикатора достижения компетенции	Наименование оценочного средства (форма проведения)
3 семестр					
	1–3	Раздел 1. Лидерство			
1	1	Текущий контроль	Тема 1. Лидерство и власть	УК-3.1	Собеседование (устно)

№	Неделя	Наименование контрольно-оценочного мероприятия	Объект контроля (понятие/тем/раздел и т.д. дисциплины)	Код индикатора достижения компетенции	Наименование оценочного средства (форма проведения)
2	2	Текущий контроль	Тема 2. Проведение самооценки личностных качеств.	УК-6.1	Собеседование (устно)
3	3	Текущий контроль	Тема 3. Планирование личностного развития	УК-6.1 УК-6.2	Собеседование (устно)
	4–15	Раздел 2. Командообразование			
4	4–5	Текущий контроль	Тема 4. Понятие команды и ее жизненный цикл	УК-3.1	Кейс-стади (устно)
5	6–7	Текущий контроль	Тема 5. Личностное и командное целеполагание	УК-3.2	Кейс-стади (устно)
6	8–9	Текущий контроль	Тема 6. Результативность команды в организации	УК-3.1	Кейс-стади (устно)
7	10–15	Текущий контроль	Тема 7. Риски командного взаимодействия и способы их преодоление	УК-3.2	Кейс-стади (устно)
8	16-17	Промежуточная аттестация – зачет	Раздел 1. Лидерство Раздел 2. Командообразование	УК-3.1 УК-3.2 УК-6.1 УК-6.2	Тест (компьютерные технологии)

Описание показателей и критериев оценивания компетенций.

Описание шкал оценивания

Контроль качества освоения дисциплины включает в себя текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию. Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация обучающихся проводятся в целях установления соответствия достижений обучающихся поэтапным требованиям образовательной программы к результатам обучения и формирования компетенций.

Текущий контроль успеваемости – основной вид систематической проверки знаний, умений, навыков обучающихся. Задача текущего контроля – оперативное и регулярное управление учебной деятельностью обучающихся на основе обратной связи и корректировки. Результаты оценивания учитываются в виде средней оценки при проведении промежуточной аттестации.

Для оценивания результатов обучения используется четырехбалльная шкала: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно» и/или двухбалльная шкала: «зачтено», «не зачтено». Перечень оценочных средств, используемых для оценивания компетенций, а также краткая характеристика этих средств приведены в таблице

№	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
1	Собеседование	Средство контроля на практическом занятии, организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний обучающегося по определенному разделу, теме, проблеме и т.п. Может быть использовано для оценки знаний обучающихся	Вопросы по темам/разделам дисциплины
2	Кейс-стади	Проблемное задание, в котором обучающемуся предлагают осмыслить реальную профессионально-ориентированную ситуацию, необходимую для решения данной проблемы	Задания для решения кейс-стади
3	Тест	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Типовые тестовые задания

№	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
4	Зачет	Средство, позволяющее оценить знания, умения, навыков и (или) опыта деятельности обучающегося по дисциплине. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Типовые тестовые задания по дисциплине

Критерии и шкала оценивания тестовых заданий при промежуточной аттестации в форме зачета

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«зачтено»	Обучающийся верно ответил на 70 % и более тестовых заданий при прохождении тестирования
«не зачтено»	Обучающийся верно ответил на 69 % и менее тестовых заданий при прохождении тестирования

Критерии и шкалы оценивания результатов обучения при проведении *текущего контроля* успеваемости.

Критерии и шкала оценивания собеседования

Шкала оценивания		Критерий оценки
«отлично»	«зачтено»	Глубокое и прочное усвоение программного материала. Полные, последовательные, грамотные и логически излагаемые ответы при видоизменении задания. Обучающийся свободно справляется с поставленными задачами, может обосновать принятые решения, демонстрирует владение разносторонними навыками и приемами выполнения практических работ
«хорошо»		Знание программного материала, грамотное изложение, без существенных неточностей в ответе на вопрос, правильное применение теоретических знаний, владение необходимыми навыками при выполнении практических задач
«удовлетворительно»		Обучающийся демонстрирует усвоение основного материала, при ответе допускаются неточности, при ответе недостаточно правильные формулировки, нарушение последовательности в изложении программного материала, затруднения в выполнении практических заданий Слабое знание программного материала, при ответе возникают ошибки, затруднения при выполнении практических работ
«неудовлетворительно»	«не зачтено»	Не было попытки выполнить задание

Критерии и шкала оценивания кейс-стади

Шкала оценивания		Критерий оценки
«отлично»	«зачтено»	Правильное решение кейса, подробная аргументация обучающимся своего решения, хорошее знание теоретических аспектов решения кейса, со ссылками на норму закона
«хорошо»		Правильное решение кейса, достаточная аргументация обучающимся своего решения, определённое знание теоретических аспектов решения кейса, со ссылками на норму закона
«удовлетворительно»		Частично правильное решение кейса, недостаточная аргументация обучающимся своего решения, со ссылками на норму закона
«неудовлетворительно»	«не зачтено»	Неправильное решение кейса, отсутствие у обучающегося необходимых знание теоретических аспектов решения кейса

3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

3.1 Типовые вопросы для собеседования

Раздел 1. Лидерство

Образец типовых вопросов для собеседования по теме «Лидерство и власть»

- 1 Отличия лидера от менеджера
- 2 Функции лидера в процессе управленческой деятельности
- 3 Виды власти в организации. Источники власти руководителя.
- 4 Выдвижение лидера
- 5 Лидерство и коммуникации

Образец типовых вопросов для собеседования по теме «Проведение самооценки личностных качеств»

- 1 Самооценка интеллектуальных, эмоционально-волевых и моральных качеств
- 2 Диагностика направленности личности. Диагностика свойств личности
- 3 Диагностика мотивации личности к избеганию неудач (т. Элерса)
- 4 Выявление ценностных ориентаций
- 5 Диагностика состояний. Самооценка психических состояний

Образец типовых вопросов для собеседования по теме «Планирование личностного развития»

- 1 Саморегуляция и самоменеджмент
- 2 Презентация и самопрезентация
- 3 Индивидуальный план развития
- 4 Эмоциональный интеллект в лидерстве и руководстве
- 5 Выбор методов и способов личностного роста

Раздел 2. Командообразование

Образец типовых вопросов для собеседования по теме «Понятие команды и ее жизненный цикл»

- 1 Понятие команды. Основные различия между группой и командой. Типы команд
- 2 Основные подходы к формированию команд
- 3 Модели командообразования
- 4 Жизненный цикл команды
- 5 Концепции психологической безопасности команды

Образец типовых вопросов для собеседования по теме «Личностное и командное целеполагание»

- 1 Принципы личностного целеполагания
- 2 Процесс целеполагания
- 3 Постановка командных целей
- 4 Основы командного целеполагания
- 5 Технологии командного целеполагания

Образец типовых вопросов для собеседования по теме «Результативность команды в организации»

- 1 Эффективность команды

- 2 Критерии оценивания эффективности команды
- 3 Основные принципы эффективности команды
- 4 Условия, необходимые для эффективной командной работы
- 5 Результативность команды

Образец типовых вопросов для собеседования по теме «Риски командного взаимодействия и способы их преодоление»

- 1 Технология планирования командного взаимодействия
- 2 Правила продуктивной работы команды
- 3 Проблемы командного взаимодействия
- 4 Преодоление препятствий в командной работе
- 5 Способы преодоления рисков командного взаимодействия

3.2 Типовые кейс-стади

Ниже приведены образцы типовых вариантов кейс-задач, предусмотренных рабочей программой.

Образец типовых кейс-задач по теме «Понятие команды и ее жизненный цикл»

Кейс-стади «Коммуникация в управленческой команде»

В управленческой команде компании сложилась непростая коммуникация. Новый генеральный директор недавно в компании и видит, что старые способы работы уже неэффективны. Он пытается побудить команду посмотреть на ситуацию по-другому. Однако делает это в силу темперамента иногда излишне директивно, эмоционально.

Руководитель отдела логистики – самый опытный сотрудник в компании, работает со дня основания. Пока у него нет полного доверия к предложениям нового генерального директора. К тому же он не согласен, что ситуация требует каких-то серьезных мер. Компания чувствует себя на рынке уверенно, так зачем жертвовать стабильностью ради призрачных новых возможностей?

Периодически он открыто вступает в конфронтацию с первым лицом компании. В процессе совещаний и встреч тет-а-тет периодически возникают споры, руководители излишне эмоционально обсуждают рабочие вопросы. В связи с этим часто разговор приобретает неконструктивный характер, коллеги переходят на личности, не всегда уважительно отзываются друг о друге, не слышат и не слушают доводы каждого.

Некоторые члены управленческой команды поддерживают руководителя отдела логистики, и делают это иногда излишне рьяно. Остальные заняли выжидательную позицию и стараются пока не высказывать свою точку зрения. В целом у всей команды есть явная сложность в том, чтобы конструктивно вести обсуждения и принимать общие решения. Директор по персоналу видит необходимость помочь руководителям научиться договариваться, слушать и слышать друг друга.

1. Можно ли в данном случае говорить, что команда сформирована?
2. На каком этапе жизненного цикла она находится?
3. Насколько совпадают цели всех участников описанной ситуации.
4. Определите качество коммуникаций в данном случае.
5. Какие факторы в наибольшей степени препятствуют или способствуют прохождению команды по этапам жизненного цикла?

Кейс-стади «Проблемы качества на электромеханическом заводе»

По мере того как громадный грузовик перекрывал его путь на завод, Александр Крылов приходил во все большее расстройство. Его группе была поручена разработка сложного прибора для управления суперсовременным электропоездом, планируемым для пассажирских перевозок на новой скоростной магистрали между двумя столицами. Пока еще качество созданного прибора значительно уступало не только зарубежным образцам, но и тем, которые разрабатывались другими группами на заводе. В группе Александра что-то шло не так, и положение надо было исправлять. Не опоздает ли он из-за этого медленно ползущего грузовика на совещание группы, которое он назначил на начало рабочего дня и на котором он хотел обсудить с группой проблемы качества?

Александра интересовало, может ли вибрация поезда еще больше повлиять на качество работы создаваемого прибора. Этим ему и хотелось поделиться с группой. На совещании все достаточно скептически отнеслись к сомнению Александра по поводу влияния вибрации. Он еще не закончил своего объяснения, как Сергей Иванович Тяглов, директор завода, вошел в помещение лаборатории, где проходило совещание. Александр немедленно встал и пошел ему навстречу для формального приветствия. Несмотря на то, что Александр сразу же предоставил слово вошедшему директору, Сергей Иванович попросил руководителя группы не прерывать своего выступления. Это несколько обнадежило Александра, и он с еще большим энтузиазмом стал развивать свою идею.

В ответ на выступление Александра директор сказал: «Вообще-то такое может случиться. Нужно определить, какова вероятность такого исхода и что следует сделать в этой ситуации». Ведущий конструктор Владимир Петрович Ельников первым предложил, чтобы группа провела новые испытания прибора на вибростенде в течение определенного времени и только после этого вернуться к обсуждению проблемы. Группа согласилась с тем, что Александр должен продолжать руководить работой группы в ходе этих испытаний. Испытания показали, что сомнения Александра не были напрасными. В результате группа запросила помощь главного конструктора, прошедшего обучение и стажировку на аналогичном заводе в одной из иностранных фирм. На заводе Василия Петровича Звягинцева знали как высококлассного специалиста по решению подобных технических проблем. Александр вышел на Василия Петровича через одного своего старого друга, работавшего в группе главного конструктора. Звягинцев вместе со своим прежним коллегой, который был уже на пенсии, но продолжал преподавать в вузе, предложил ряд изменений в конструкции прибора, которые значительно приблизили его к установленному стандарту.

Продвинувшись в решении проблемы качества, Александр со своей группой продолжил совершенствование прибора, и сдал его приемной комиссии на неделю раньше установленного срока.

1. Выделите фазы командного взаимодействия.
2. Сформулируйте цели каждого из участников и командную цель.
3. Насколько совпадают цели всех участников описанной ситуации.
4. Определите вклад каждого участника в достижении цели организации.
5. Какие факторы в наибольшей степени поспособствовали достижению цели организации.

Кейс-стади «Разделяй и работай»

В проектно-информационном отделе информационной компании работали инженерами две женщины – Анастасия М. и Елена И. Они пришли в организацию одновременно, но стиль их работы

сильно различался. Анастасия была на редкость добросовестна, пунктуальна и требовала того же от подчиненных, к тому же не отказывалась от внеплановой работы.

Елена, в свою очередь, работала нестабильно, периоды активности чередовались у нее со спадами настроения и работоспособности, она жаловалась на давление, сердцебиение, но на больничный никогда не ходила, объясняя это тем, что не хочет терять в зарплате. Руководитель всегда шел ей на уступки, зная, что может положиться на Анастасию. Когда Елена отказывалась от мелких поручений или в очередной раз ссылалась на плохое самочувствие, то начальник отдела передавал часть ее работы Анастасии.

Причиной первых столкновений между сотрудницами послужили ошибки в работе Елены. Так как Анастасии приходилось доделывать некоторую часть работы за Елену, то она стала требовать качественного и своевременного ее исполнения. И хотя свои замечания и требования Анастасия высказала Елене без свидетелей, та сделала инцидент предметом обсуждений в отделе. Конфликт перерос в неприязнь коллег друг к другу. И их непосредственный руководитель, решив не лезть в женские дела, при первой возможности полностью разделил их функции и предложил Анастасии занять другое рабочее место в соседнем отделе. Анастасия отказалась выполнять другие функциональные задачи и потребовала, чтобы руководитель пересадил Елену в другой отдел, так как именно она отлынивает от работы и виновата в сложившейся ситуации.

1. Разъясните позицию участников кейса. Кто, по Вашему мнению, в большей степени влияет на ситуацию?

2. Есть ли ошибки в решениях руководителя? Какие?

3. Как должны поступить участники, чтобы разрешить возникшую проблему?

4. Предложите компании решение проблемы.

5. Дайте характеристику факторов результативности команды в данном случае.

Образец типовых кейс-стади по теме

«Риски командного взаимодействия и способы их преодоление»

1. Бизнес-аналитик в команде и технический лидер не могут найти общий язык и постоянно конфликтуют, обвиняя друг друга в некомпетентности. Аргументы для подтверждения своей точки зрения есть у обоих, личной неприязни до этого проекта не было замечено. Что можно было сделать чтобы уменьшить вероятность такой ситуации? Какие варианты решения конфликта есть сейчас?

2. Один из наиболее опытных разработчиков в вашей команде проекта, где вы ПМ, постоянно возмущается техническими решениями, которые принимает технический контакт на стороне клиента. Он считает их неверными и пророчит в будущем проблемы, которые будут вызваны последствиями этих решений. Вы начинаете замечать, что эффективность этого разработчика заметно снизилась. Что бы вы могли сделать в такой ситуации, чтобы не допустить негативного влияния на проект?

3. Два разработчика из команды предлагают разные решения одной задачи. Оба звучат убедительно. Как разрешить их спор и выбрать оптимальный вариант?

4. Разработчик очередной раз не уложился в оценку. При этом у остальной команды хороший результат. Как дать обратную связь?

5. Разработка кейса. Сформулируйте ситуацию, демонстрирующие риски командообразования в организации: нерентабельность, повышение конфликтности, операционный риск и т.д.

3.3 Типовые тестовые задания

Тесты формируются из фонда тестовых заданий по дисциплине.

Тест (педагогический тест) – это система заданий – тестовых заданий возрастающей трудности, специфической формы, позволяющая эффективно измерить уровень знаний,

умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся.

Тестовое задание (ТЗ) – варьирующаяся по элементам содержания и по трудности единица контрольного материала, минимальная составляющая единица сложного (составного) педагогического теста, по которой испытуемый в ходе выполнения теста совершает отдельное действие.

Фонд тестовых заданий (ФТЗ) по дисциплине – это совокупность систематизированных диагностических заданий – тестовых заданий (ТЗ), разработанных по всем тематическим разделам (дидактическим единицам) дисциплины (прошедших апробацию, экспертизу, регистрацию и имеющих известные характеристики) специфической формы, позволяющей автоматизировать процедуру контроля.

Типы тестовых заданий:

ЗТЗ – тестовое задание закрытой формы (ТЗ с выбором одного или нескольких правильных ответов);

ОТЗ – тестовое задание открытой формы (с конструируемым ответом: ТЗ с кратким регламентируемым ответом (ТЗ дополнения); ТЗ свободного изложения (с развернутым ответом в произвольной форме)).

**Структура тестовых материалов по дисциплине
«Лидерство и командообразование»**

Индикатор достижения компетенции	Тема в соответствии с РПД (с соответствующим номером)	Содержательный элемент	Характеристика содержательного элемента	Количество тестовых заданий, типы ТЗ
УК-3.1 Демонстрирует понимание принципов командной работы УК-6.1 Оценивает свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), оптимально их использует для успешного выполнения порученного задания УК-6.2 Определяет приоритеты личностного роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки и самообучения	1.1 Лидерство и власть	Основные понятия	Знание	6– ОТЗ 6 – ЗТЗ
		Формы власти	Умения	6– ОТЗ 6 – ЗТЗ
		Эффективное использования влияния	Действия	6– ОТЗ 6 – ЗТЗ
	1.2 Проведение самооценки личностных качеств	Основные понятия	Знание	6– ОТЗ 6 – ЗТЗ
		Направленность личности	Умения	6– ОТЗ 6 – ЗТЗ
		Уровень притязаний личности и самооценки личностных качеств	Действия	6– ОТЗ 6 – ЗТЗ
	1.3 Планирование личностного развития	Основные понятия	Знание	6– ОТЗ 6 – ЗТЗ
		План саморазвития	Умения	6– ОТЗ 6 – ЗТЗ
		Программа личностного роста	Действия	6– ОТЗ 6 – ЗТЗ
УК-3.1 Демонстрирует понимание принципов командной работы УК-3.2 Ставит задачи перед членами команды, руководит ими для достижения поставленной задачи	2.1 Понятие команды и ее жизненный цикл	Основные понятия	Знание	6– ОТЗ 6 – ЗТЗ
		Этапы развития команды	Умения	6– ОТЗ 6 – ЗТЗ
		Процесс формирования команды	Действия	6– ОТЗ 6 – ЗТЗ
	2.2 Личностное и командное целеполагание	Основные понятия	Знание	6– ОТЗ 6 – ЗТЗ
		Принципы постановки целей	Умения	6– ОТЗ 6 – ЗТЗ
		Эффективность постановки цели	Действия	6– ОТЗ 6 – ЗТЗ
		Основные понятия	Знание	6– ОТЗ

Индикатор достижения компетенции	Тема в соответствии с РПД (с соответствующим номером)	Содержательный элемент	Характеристика содержательного элемента	Количество тестовых заданий, типы ТЗ
	2.3 Результативность команды в организации			6 – 3ТЗ
		Эффективность команды: анализ и повышение результативности труда	Умения	6– ОТЗ 6 – 3ТЗ
		Метрики для анализа результативности команды в организации	Действия	6– ОТЗ 6 – 3ТЗ
	2.4 Риски командного взаимодействия и способы их преодоление	Основные понятия	Знание	4– ОТЗ 4 – 3ТЗ
		Проблемы командного взаимодействия	Умения	4– ОТЗ 4 – 3ТЗ
		Способы преодоления ошибок командного взаимодействия	Действия	4– ОТЗ 4 – 3ТЗ
	Итого			

Полный комплект ФТЗ хранится в электронной информационно-образовательной среде КриЖТИрГУПС и обучающийся имеет возможность ознакомиться с демонстрационным вариантом ФТЗ.

Ниже приведен образец типового варианта итогового теста, предусмотренного рабочей программой дисциплины

ИТОГОВЫЕ ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ ОТКРЫТОГО И ЗАКРЫТОГО ТИПОВ И КЛЮЧИ ОТВЕТОВ К ОЦЕНИВАНИЮ ПО КОМПЕТЕНЦИЯМ

Номер задания	Содержание вопроса	Ключи ответов к заданиям открытого и закрытого типов	Компетенция, индикатор
1	<i>Прочитайте текст и запишите ответ</i> Особые представления человека о своей важности, о важности личной деятельности в обществе, а также оценивание себя, своих личных качеств, чувств и эмоций, недостатков и достоинств – это ____ .	самооценка	УК-3 УК-3.1
2	<i>Прочитайте текст, выберите правильный ответ</i> Из нижеперечисленного о необходимости работы над повышением самооценки свидетельствуют следующие черты характера: 1) избыточная самокритика при безобидных ошибках 2) боязнь ошибок 3) повышенная восприимчивость к чужому мнению о себе 4) зависть к успешным людям 5) негативное восприятие событий 6) нерешительность 7) все перечисленное	7	УК-6 УК-6.1
3	<i>Прочитайте текст, выберите правильный ответ</i> Наибольшую эффективность в современных условиях предлагает подход к пониманию сути лидерства: 1) с позиции личных качеств 2) поведенческий 3) ситуационный 4) адаптивный	1	УК-3 УК-3.1

Номер задания	Содержание вопроса	Ключи ответов к заданиям открытого и закрытого типов	Компетенция, индикатор
4	<i>Прочитайте текст и запишите ответ</i> Деятельность человека, направленная на изменение своей личности в соответствии с сознательно поставленными целями, сложившимися идеалами и убеждениями – это	самовоспитание	УК-6 УК-6.2
5	<i>Прочитайте текст и установите последовательность</i> Укажите верную последовательность этапов рефлексии как способа самопознания и развития личности: 1) оценка и анализ своих ощущений, мыслей, эмоций, их связи с личными ценностями и убеждениями 2) осознание и анализ ситуации 3) поиск новых вариантов поведения и составлением плана дальнейших действий	2, 1, 3	УК-6 УК-6.2
6	<i>Прочитайте текст, выберите правильный ответ</i> Для эффективного управления командой исполнителей в рамках сформированной проектной группы необходимо опираться на базовый документ, который описывает содержание проекта, фиксирует этапы и контрольные точки работы исполнителей, бюджет проекта, описывает ключевые риски и возможности, а также содержание проекта, называемый: 1) устав 2) паспорт проекта 3) план	2	УК-3 УК-3.2
7	<i>Прочитайте текст, выберите правильный ответ</i> Для эффективного управления командой исполнителей и достижения стратегических задач в рамках управления проектной группой необходимо опираться на документ, который описывает объем, цели и результаты команды исполнителей в рамках данного проекта, сроки выполнения, выделяемые ресурсы и потенциальные риски, формирующий четкое представление об общих целях проекта, основных этапах и отдельных задачах, называемый: 1) устав 2) паспорт 3) план проекта	3	УК-3 УК-3.2
8	<i>Прочитайте текст, выберите правильный ответ</i> Для эффективного управления командой исполнителей и достижения стратегических задач руководителю важно опираться на принципы трудовых взаимоотношений, способы организации труда в компании, основные права и обязанности компании и ее персонала, что фиксируется в следующем документе: 1) Положение о персонале 2) штатное расписание 3) кадровая стратегия	1	УК-3 УК-3.2
9	<i>Прочитайте текст, выберите правильный ответ</i> Для эффективного управления командой исполнителей руководителю важно закрепить, как будут распределять премии и бонусы между сотрудниками, определить основания для их начисления, то есть установить такую систему поощрения, при которой сотрудники сами заинтересованы оптимально использовать рабочее время, снижать затраты и выявлять брак. С этой целью в организации может быть разработано: 1) Положение о материальной мотивации 2) Положение о персонале 3) Положение о подразделении	1	УК-3 УК-3.2

Номер задания	Содержание вопроса	Ключи ответов к заданиям открытого и закрытого типов	Компетенция, индикатор
10	<i>Прочитайте текст, выберите правильный ответ</i> Для эффективного управления командой исполнителей важно обозначить применяемые системы оплаты труда, которые действуют в компании, доплаты, надбавки, стимулирующие и компенсационные выплаты, алгоритм их расчета и выплаты, для чего в организации издается документ: 1) Положение об оплате труда 2) Коллективный договор 3) Положение о персонале	1	УК-3 УК-3.2
11	<i>Прочитайте текст, выберите правильный ответ</i> В рамках корпоративных отношений между руководителем и сотрудниками, а также в рамках взаимоотношений между членами коллектива исполнителей важно обозначить базовые принципы и правила поведения работников, направленные на формирование приемлемого, добросовестного поведения, для чего в организации может быть разработан следующий документ: 1) Кодекс деловой этики 2) Устав организации 3) должностная инструкция	1	УК-3 УК-3.2
12	<i>Прочитайте текст, выберите правильный ответ</i> Для эффективного управления командой исполнителей важно зафиксировать порядок приема и увольнения работников, права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы и отдыха, меры поощрения и взыскания, для чего в организации может быть разработан следующий документ: 1) Кодекс деловой этики 2) Положение о персонале 3) Правила внутреннего трудового распорядка	3	УК-3 УК-3.2
13	<i>Прочитайте текст, выберите правильный ответ</i> В процессе руководства членами команды ими для достижения поставленной задачи руководитель опирается на сведения о штатной структуре предприятия, составе и численности работников – информацию, которая содержится в следующем документе: 1) карьерограмма 2) оперограмма 3) штатное расписание	3	УК-3.2
14	<i>Прочитайте текст, выберите правильный ответ</i> В процессе руководства членами команды и постановки задач необходимо учитывать требования документа, который описывает последовательность действий одного работника, называемый: 1) карьерограмма 2) оперограмма 3) технологическая инструкция	3	УК-3.2
15	<i>Прочитайте текст, выберите правильный ответ</i> В процессе руководства членами трудового коллектива важно учитывать основополагающие принципы, регулирующие социально-трудовые отношения в организации между работодателем и сотрудниками в лице их представителей, которые содержатся в следующем правовом акте: 1) Коллективный договор 2) Устав 3) регламент	1	УК-3.2

Номер задания	Содержание вопроса	Ключи ответов к заданиям открытого и закрытого типов	Компетенция, индикатор
16	<i>Прочитайте текст, выберите правильный ответ</i> В процессе управления командой исполнителей может быть выделена группа перспективных кадров для достижения стратегических задач, отобранных на основе установленных критериев и обладающих необходимыми профессиональными качествами для потенциального замещения вакантных должностей в Компании, что прописывается в документе: 1) Положение о кадровом резерве 2) Положение о персонале 3) должностная инструкция	1	УК-3.2
17	<i>Прочитайте текст, выберите правильный ответ</i> Для эффективного управления командой исполнителей может оказаться целесообразно провести группировку должностей, имеющих примерно одинаковую важность для стратегических целей организации, с целью стандартизации оплаты труда в организации, то есть установлении своей «вилки» в оплате труда, что чаще всего отражается в следующем документе: 1) Положение о грейдировании должностей 2) Положение о премировании 1) Положение о персонале	1	УК-3.2
18	<i>Прочитайте текст, выберите правильный ответ</i> О профессиональном развитии личности речь идет в случае, если: 1) приобретается новый навык, умение; растёт уровень компетенции 2) качественно выполняются обязанности 3) результаты труда отмечаются руководством	1	УК-6 УК-6.2

Инструкция по выполнению тестовых заданий. Критерии оценивания

Оценка выполнения заданий осуществляется системой тестирования в автоматизированном режиме, с применением экспертной оценки (в случае заданий открытого типа).

Оценивание осуществляется с учетом критериев оценивания по каждому типу заданий, приведенных ниже.

Тип задания	Инструкция по выполнению	Критерии оценивания
Задания закрытого типа с выбором одного верного варианта ответа из предложенных	Прочитайте текст, выберите правильный ответ	Считается верным, если правильно определен вариант ответа, оценивается 1 баллом, неверный ответ или его отсутствие – 0 баллов
Задания закрытого типа на установление последовательности	Прочитайте текст и установите последовательность	Считается верным, если правильно указана вся последовательность цифр, оценивается 1 баллом, неверный ответ или его отсутствие – 0 баллов
Задания закрытого типа на установления соответствия	Прочитайте текст и установите соответствие	Считается верным, если правильно установлены все соответствия (позиции из одного столбца верно сопоставлены с позициями другого), оценивается 1 баллом, неверный ответ или его отсутствие – 0 баллов
Задания открытого типа на дополнение	Прочитайте текст и запишите ответ	Считается верным, если ответ совпадает с эталонным по содержанию (допускается

Тип задания	Инструкция по выполнению	Критерии оценивания
		переоценка экспертом в случае наличия в ответе орфографических и грамматических ошибок, опечаток), оценивается 1 баллом, неверный ответ или его отсутствие – 0 баллов

4. Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

В таблице приведены описания процедур проведения контрольно-оценочных мероприятий и процедур оценивания результатов обучения с помощью оценочных средств в соответствии с рабочей программой дисциплины.

Наименование оценочного средства	Описания процедуры проведения контрольно-оценочного мероприятия и процедуры оценивания результатов обучения						
Собеседование	Собеседование проводится на практическом занятии по теме, изученной на лекции. Во время собеседования пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий разрешено. Преподаватель на лекции, предшествующей занятию проведения контроля, доводит до обучающихся: тему и примерные вопросы						
Кейс-стади	Решение кейс-стади, предусмотренных рабочей программой дисциплины, проводится во время практических занятий. Вариантов заданий по теме не менее пяти. Во время выполнения заданий пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий разрешено. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения контроля, доводит до обучающихся: тему, количество заданий и время выполнения заданий. Результаты выполнения обсуждаются в группе. Каждый обучающийся сообщает свой вариант решения						
Тест	Тестирование проводится с использованием компьютерных технологий. Варианты тестовых заданий формируются случайно из базы ТЗ. Во время выполнения заданий пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий не разрешено						
Зачет	Проведение промежуточной аттестации в форме зачета у студентов очно-заочной формы обучения позволяет сформировать среднюю оценку по дисциплине по результатам текущего контроля (при этом могут учитываться результаты итогового тестирования по дисциплине), так как оценочные средства, используемые при текущем контроле, позволяют оценить знания, умения и владения навыками/опытом деятельности обучающихся при освоении дисциплины. Для чего преподаватель находит среднюю оценку уровня сформированности компетенций у обучающегося, как сумму всех полученных оценок, деленную на число этих оценок. Шкала и критерии оценивания компетенций в результате изучения дисциплины при проведении промежуточной аттестации в форме зачета по результатам текущего контроля <table border="1"> <tr> <th>Средняя оценка уровня сформированности компетенций по результатам текущего контроля</th><th>Оценка</th></tr> <tr> <td>Оценка не менее 3,0 и нет ни одной неудовлетворительной оценки по текущему контролю</td><td>«зачтено»</td></tr> <tr> <td>Оценка менее 3,0 или получена хотя бы одна неудовлетворительная оценка по текущему контролю</td><td>«не зачтено»</td></tr> </table> Если оценка уровня сформированности компетенций обучающегося не соответствует критериям получения зачета, то обучающийся сдает зачет. Зачет проводится в форме тестирования. Время на ответ – 60 минут. База тестовых заданий разного уровня сложности размещена в электронной информационно-образовательной среде КРИЖТИРГУПС и обучающийся имеет возможность ознакомиться с демонстрационным вариантом ФТЗ	Средняя оценка уровня сформированности компетенций по результатам текущего контроля	Оценка	Оценка не менее 3,0 и нет ни одной неудовлетворительной оценки по текущему контролю	«зачтено»	Оценка менее 3,0 или получена хотя бы одна неудовлетворительная оценка по текущему контролю	«не зачтено»
Средняя оценка уровня сформированности компетенций по результатам текущего контроля	Оценка						
Оценка не менее 3,0 и нет ни одной неудовлетворительной оценки по текущему контролю	«зачтено»						
Оценка менее 3,0 или получена хотя бы одна неудовлетворительная оценка по текущему контролю	«не зачтено»						