



Федеральное агентство по рыболовству  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Калининградский государственный технический университет»  
(ФГБОУ ВО «КГТУ»)

УТВЕРЖДАЮ  
И.о. директора института

Фонд оценочных средств  
(приложение к рабочей программе дисциплины)  
**«ОСНОВЫ САМООРГАНИЗАЦИИ, КОМАНДООБРАЗОВАНИЯ И ЛИДЕРСТВА»**

основной профессиональной образовательной программы бакалавриата  
по направлению подготовки  
**15.03.01 МАШИНОСТРОЕНИЕ**

Профиль программы  
**ТЕХНОЛОГИИ, ОБОРУДОВАНИЕ И АВТОМАТИЗАЦИЯ  
МАШИНОСТРОИТЕЛЬНЫХ ПРОИЗВОДСТВ**

ИНСТИТУТ  
РАЗРАБОТЧИК

агроинженерии и пищевых систем  
кафедра менеджмента

## 1 РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ, ПЕРЕЧЕНЬ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ

### 1.1 Результаты освоения дисциплины

Таблица 1 – Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с установленными компетенциями

Код и наименование компетенции	Дисциплина	Результаты обучения (владения, умения и знания), соотнесенные с компетенциями
<p>УК-3: Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде;</p> <p>УК-6: Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни</p>	<p>Основы самоорганизации, командообразования и лидерства</p>	<p><i>Знать:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- понятие лидерства и поведенческие индикаторы лидера, классификации видов лидерства;</li> <li>- особенности самоорганизации и методы управления деятельностью команды;</li> <li>- методы диагностики и решения проблем командной работы;</li> <li>- инструменты командной работы и эффективного взаимодействия.</li> </ul> <p><i>Уметь:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- планировать траекторию своего профессионального развития, использовать методы саморегуляции, и самообучения;</li> <li>- применять полученные знания для решения социальных, профессиональных, личностных задач в процессе командной работы;</li> <li>- повышать эффективность деловых коммуникаций группы;</li> <li>- пользоваться основными приёмами лидерского поведения и общекомандной работы в зависимости от особенностей управленческой ситуации и поставленных целей.</li> </ul> <p><i>Владеть:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками формирования целей группы, воздействия на ее социально-психологический климат;</li> <li>- инструментами командной работы и эффективного взаимодействия;</li> <li>- технологиями эффективного планирования собственного времени, выявления и развития ключевых характеристик лидерского поведения.</li> </ul>

1.2 К оценочным средствам текущего контроля успеваемости относятся:

- тестовые задания открытого и закрытого типов;
- задания по контрольной работе (для заочной формы обучения).

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме дифференцированного зачета, который выставляется по результатам прохождения всех видов текущего контроля успеваемости. При необходимости тестовые задания закрытого и открытого типов могут быть использованы для проведения промежуточной аттестации.

1.3 Критерии оценки результатов освоения дисциплины

Универсальная система оценивания результатов обучения включает в себя системы оценок: 1) «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно»; 2) «зачтено», «не зачтено»; 3) 100 – балльную/процентную систему и правило перевода оценок в пятибалльную систему (табл. 2).

Таблица 2 – Система оценок и критерии выставления оценки

Система оценок  Критерий	2	3	4	5
	0-40%	41-60%	61-80 %	81-100 %
	«неудовлетворительно»	«удовлетворительно»	«хорошо»	«отлично»
	«не зачтено»	«зачтено»		
<b>1 Системность и полнота знаний в отношении изучаемых объектов</b>	Обладает частичными и разрозненными знаниями, которые не может научно-корректно связывать между собой (только некоторые из которых может связывать между собой)	Обладает минимальным набором знаний, необходимым для системного взгляда на изучаемый объект	Обладает набором знаний, достаточным для системного взгляда на изучаемый объект	Обладает полной знаний и системным взглядом на изучаемый объект
<b>2 Работа с информацией</b>	Не в состоянии находить необходимую информацию, либо в состоянии находить отдельные фрагменты информации в рамках поставленной задачи	Может найти необходимую информацию в рамках поставленной задачи	Может найти, интерпретировать и систематизировать необходимую информацию в рамках поставленной задачи	Может найти, систематизировать необходимую информацию, а также выявить новые, дополнительные источники информации в рамках поставленной задачи
<b>3 Научное осмысление изучаемого явления, процесса, объекта</b>	Не может делать научно корректных выводов из имеющихся у него сведений, в состоянии проанализировать	В состоянии осуществлять научно корректный анализ предоставленной информации	В состоянии осуществлять систематический и научно корректный анализ предоставленной	В состоянии осуществлять систематический и научно-корректный анализ предоставлен-

Система оценок  Критерий	2	3	4	5
	0-40%	41-60%	61-80 %	81-100 %
	«неудовлетворительно»	«удовлетворительно»	«хорошо»	«отлично»
	«не зачтено»	«зачтено»		
	только некоторые из имеющихся у него сведений		информации, вовлекает в исследование новые релевантные задаче данные	ной информации, вовлекает в исследование новые релевантные поставленной задаче данные, предлагает новые ракурсы поставленной задачи
<b>4 Освоение стандартных алгоритмов решения профессиональных задач</b>	В состоянии решать только фрагменты поставленной задачи в соответствии с заданным алгоритмом, не освоил предложенный алгоритм, допускает ошибки	В состоянии решать поставленные задачи в соответствии с заданным алгоритмом	В состоянии решать поставленные задачи в соответствии с заданным алгоритмом, понимает основы предложенного алгоритма	Не только владеет алгоритмом и понимает его основы, но и предлагает новые решения в рамках поставленной задачи

## 2 ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Компетенция УК-3: Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде

1. Наибольшие стрессовые нагрузки на персонал оказывает использование руководителем \_\_\_\_\_ стиля управления.

**Ответ: авторитарного**

### Тестовые задания открытого типа

2. Косвенный характер управленческого воздействия на персонал команды с целью формирования сплоченности имеют \_\_\_\_\_ методы управления.

**Ответ: социально-психологические**

3. Использование стратегии уклонения от конфликтов характерно в большей степени для руководителя с \_\_\_\_\_ стилем управления.

**Ответ: либеральным/ либеральный**

4. Человек, оказывающий воздействие на группу людей посредством личных качеств, экспертизы, эмоционального интеллекта является \_\_\_\_\_.

**Ответ: лидером /неформальным лидером/ лидер /неформальный лидер**

5. Состояние человека, вызываемое непреодолимыми трудностями, возникающими на пути к достижению цели, состояние «срыва надежд» определяется как \_\_\_\_\_.

**Ответ: фрустрация**

6. Умение выгодно, выигрышно преподнести себя, результаты своей деятельности называется \_\_\_\_\_

**Ответ: самопрезентацией/ самопрезентация**

7. Наиболее благоприятное влияние на отношения с группой оказывает \_\_\_\_\_ стиль управления.

**Ответ: демократический**

8. \_\_\_\_\_ основывает влияние, прежде всего, на психологических аспектах взаимодействия в коллективе.

**Ответ: лидер**

9. Небольшая группа людей (5–12 чел.), взаимодополняющих и взаимозаменяющих друг друга в ходе достижения поставленных целей, обладающая высокой степенью зрелости и имеющая лидера называется \_\_\_\_\_.

**Ответ: командой/ команда**

10. Способность распознавать собственные чувства, понимать чувства других людей, а также управлять своими эмоциями и использовать эмоции других, эффективно общаться, избегать стресса, преодолевать трудности и понимать других называется \_\_\_\_\_ интеллектом.

**Ответ: эмоциональным / эмоциональный**

11. Метод коллективного принятия решений, который активно используется в командной деятельности при решении сложных задач в условиях ограниченного времени, когда большее значение имеет не качество предлагаемых вариантов решений, а их количество называется метод \_\_\_\_\_.

**Ответ: мозгового штурма/ мозговой штурм**

12. Одно из главных отличий неформального лидера от формального руководителя – это используемые \_\_\_\_\_ власти

**Ответ: источники/ каналы/ основания**

**Тестовые задания закрытого типа**

13. При управлении группой, созданной по принципу «команды», целесообразно использовать: *(дайте несколько вариантов ответов)*

- 1) власть должностного положения и власть авторитета;
- 2) **власть информации и власть компетенции;**
- 3) власть влияния и власть награждения;
- 4) **власть авторитета.**

14. Ситуационный подход во взаимодействии руководителя с подчиненным состоит из двух ориентиров: внимание к человеку (побуждающее поведение) и внимание к процессу (направляющее поведение). Определите, какие действия Вы связали бы с тем или иным подходом:

1	1. Направляющее поведение (деловая составляющая)
2	2. Побуждающее поведение

А	Разъясняет последствия
Б	Подробно описывает шаги исполнителя
В	Отслеживает и корректирует

	(психологическая составляющая)
--	--------------------------------

Г	Поддерживает, подбадривает
Д	Описывает процедуры
Е	Проясняет неясности, сомнения

**Ответ: 1 – Б, В, Д; 2 – А, Г, Е**

15. Выберите конструктивные функции конфликта (*дайте несколько вариантов ответов*):

- 1) **выявление противоречий в системе;**
- 2) потеря чувства собственного достоинства;
- 3) снижение производительности труда, отвлечение внимания от работы;
- 4) **получение возможности измениться к лучшему.**

16. Рекомендуемый стиль поведения руководителя при характеристике поведения подчиненного «хочу – могу»:

- 1) инструктирующий;
- 2) поддерживающий;
- 3) наставнический;
- 4) **делегирующий.**

УК-6: Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни

#### **Тестовые задания открытого типа**

17. Эффективный прием организации деятельности руководителя, предполагающий передачу части полномочий подчиненному (с определенной долей ответственности) называется \_\_\_\_\_ полномочий.

**Ответ: делегированием / делегирование**

18. Метод изучения затрат времени с помощью фиксации и замеров продолжительности выполняемых действий, используемый, в том числе, при нормировании труда – это \_\_\_\_\_.

**Ответ: хронометраж**

19. Процесс выбора одной или нескольких целей с установлением параметров допустимых отклонений для управления процессом осуществления идеи, их ранжирование по уровням (иерархии) называется процессом \_\_\_\_\_.

**Ответ: целеполагания/ целеполагание**

20. В тайм-менеджменте крупные, объемные дела, задачи, которые необходимо «съесть» по частям называют \_\_\_\_\_.

**Ответ: слонами / слоны**

21. Способность специалиста вести несколько дел одновременно.

**Ответ: многозадачность**

22. Идея командных методов работы заимствована из \_\_\_\_\_

**Ответ: спорта/ спорт**

23. Не требует от лидера больших усилий по воодушевлению к работе, так как люди уже внутренне замотивированы – это \_\_\_\_\_ зрелость

**Ответ: психологическая**

24. Тревога указывает на наличие \_\_\_\_\_

**Ответ: стресса/ стресс**

25. Правило тайм-менеджмента, что любую новую информацию надо опробовать на практике в течение 3 суток (или активировать новое знакомство) называется «правило \_\_\_\_\_ часов»

**Ответ: 72**

26. Популярный метод тайм-менеджмента, связанный с решением неприятных задач называется в терминологии тайм-менеджмента метод \_\_\_\_\_

**Ответ: лягушки/ лягушка**

27. Коммуникация в группе, команде, осуществляемая с использованием слов – это \_\_\_\_\_ коммуникация

**Ответ: вербальная**



28. Организация личной работы руководителя называется \_\_\_\_\_

**Ответ: самоменеджмент**

### **Тестовые задания закрытого типа**

29. Матрица Эйзенхауэра в тайм-менеджменте используется: *(дайте несколько вариантов ответов)*

- 1) для поиска правильного решения задач;
- 2) для расстановки приоритетов в задачах;**
- 3) для наиболее быстрого принятия решений;
- 4) для организации работы в условиях многозадачности.**

30. Определите правильную последовательность организации процесса передачи информации при обучении персонала, использования наставничества:

- А) понять;
- Б) запомнить;
- В) применить;
- Г) воспринять;
- Д) проверить

**Ответ: Г – А – Б – В - Д**

31. В тайм-менеджменте «правило 72 часов» означает: *(дайте несколько вариантов ответов)*

- 1) любую новую информацию надо опробовать на практике в течение 3 суток (или активировать новое знакомство);**
- 2) это время надо равномерно делить на две части: для работы и отдыха;
- 3) необходимо работать не менее 3 суток с короткими перерывами для достижения цели;
- 4) неиспользованная в данный период информация быстрее забывается.**

### **3 ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ НА КОНТРОЛЬНУЮ РАБОТУ, КУРСОВУЮ РАБОТУ/ КУРСОВОЙ ПРОЕКТ, РАСЧЕТНО-ГРАФИЧЕСКУЮ РАБОТУ**

3.1 Контрольная работа для студентов заочной формы обучения направлена на закрепление полученных теоретических знаний и приобретение умений и навыков по основам самоорганизации, командообразования и лидерства.

Варианты заданий для контрольной работы принимаются в соответствии с вариантами, приведенными в учебно-методическом пособии по изучению дисциплины.

Цель контрольной работы: систематизация и закрепление теоретических знаний и развитие практических навыков по основам самоорганизации, командообразования и лидерства.

### 3.2 Типовые задания по выполнению контрольной работы.

#### 1. Контрольная работа по самоорганизации

Задание: Опишите 5 методов самоорганизации, приведите примеры их применения в личной жизни.

*Методические указания по выполнению:*

Структурируйте ответ в виде списка с кратким объяснением каждого метода. Приведите примеры.

#### 2. Контрольная работа по командообразованию

Задание: Проведите анализ процесса формирования команды на основе модели Tuckman.

*Методические указания по выполнению:*

Опишите каждую стадию процесса и приведите примеры из своей практики или наблюдений.

#### 3. Контрольная работа по лидерским качествам

Задание: Составьте список из 10 качеств успешного лидера и обоснуйте их важность.

*Методические указания по выполнению:*

Для каждого качества приведите пример из жизни известных личностей, иллюстрирующий его значимость.

#### 4. Контрольная работа по конфликтам в команде

Задание: Опишите основные причины конфликтов в командах и предложите стратегии их разрешения.

*Методические указания по выполнению:*

Используйте структурированный подход, обосновывая каждую причину и стратегию.

#### 5. Контрольная работа по мотивации в команде

Задание: Исследуйте методы мотивации сотрудников и оцените их эффективность.

*Методические указания по выполнению:*

Сравните мотивационные теории и выделите самые эффективные для определенных условий.

#### 6. Контрольная работа по управлению временем

Задание: Составьте план эффективного управления личным временем на неделю с использованием методов тайм-менеджмента.

*Методические указания по выполнению:*

Включите список задач, приоритизацию и распределение времени.

#### 7. Контрольная работа по критическому мышлению

Задание: Напишите эссе о роли критического мышления в лидерстве и принятии решений.

*Методические указания по выполнению:*

Обоснуйте позиции, используя примеры из жизни известных лидеров.


### 4 СВЕДЕНИЯ О ФОНДЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ И ЕГО СОГЛАСОВАНИИ

Фонд оценочных средств для аттестации по дисциплине «Основы самоорганизации, командообразования и лидерства» представляет собой компонент основной профессиональной образовательной программы бакалавриата по направлению подготовки 15.03.01 «Машиностроение» (профиль «Технологии, оборудование и автоматизация машиностроительных производств»).

Преподаватель-разработчик – Клиппенштейн Е.В. к.соц.н., доцент

Фонд оценочных средств рассмотрен и одобрен заведующей кафедры менеджмента.

Заведующая кафедрой

  
\_\_\_\_\_ В. В. Дорофеева

Фонд оценочных средств рассмотрен и одобрен и.о. заведующего кафедрой инжиниринга технологического оборудования.

И.о. заведующего кафедрой



С.Б. Перетятко

Фонд оценочных средств рассмотрен и одобрен методической комиссией института агроинженерии и пищевых систем (протокол № 07 от 27 августа 2024 г).

Председатель методической комиссии



\_\_\_\_\_ М.Н. Альшевская