

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ (НИ ТГУ)

Институт экономики и менеджмента

УТВЕРЖДЕНО:

Директор
Е.В. Нехода

Оценочные материалы по дисциплине

Лидерство и командообразование

по направлению подготовки

38.04.03 Управление персоналом

Направленность (профиль) подготовки:

Управление персоналом

Форма обучения

Очная

Квалификация

Стратегическое управление персоналом

Год приема

2025

СОГЛАСОВАНО:

Руководитель ОП
Л.Р. Тухватулина

Председатель УМК
М.В. Герман

1. Компетенции и индикаторы их достижения, проверяемые данными оценочными материалами

Целью освоения дисциплины является формирование следующих компетенций:

ПК-1 Способен разрабатывать и реализовывать систему операционного управления персоналом и работой структурного подразделения организации

Результатами освоения дисциплины являются следующие индикаторы достижения компетенций:

– РОПК-1.1 Знает теории управления персоналом; методы, способы и инструменты управления персоналом; состав и перечень кадровых документов, порядок организации документооборота; методы сбора и анализа кадровой информации; особенности управления структурными подразделениями организации, включая службу управления персоналом; специализированные информационные системы и сервисы; значение социальной политики, корпоративной культуры, систем материального и нематериального стимулирования труда; требования законодательства РФ в области персонала.

– РОПК-1.2 Умеет создавать и описывать организационную структуру, цели, задачи, функции структурного подразделения и определять задачи персонала структурного подразделения; применять методы управления межличностными отношениями в организации, направленные на повышение эффективности организации и повышение удовлетворенности персонала; составлять, рассчитывать, контролировать статьи расходов на персонал, разрабатывать предложения по затратам на персонал для формирования бюджета; формировать предложения по автоматизации и цифровизации процесса операционного управления персоналом и работой структурного подразделения

2. Оценочные материалы текущего контроля и критерии оценивания

Элементы текущего контроля:

– ответы на контрольные вопросы на практических занятиях.

Пример контрольных вопросов на практических занятиях (РОПК-1.1; РОПК-1.2)

1. Лидер и лидерство
2. Типы и виды лидерства
3. Лидер и организационная культура.
4. Лидерство в модели спиральной динамики.
5. Компетенции современного лидера
6. Эмоциональный интеллект.
7. Понятие команды, внешние и внутренние признаки команды.
8. Особенности организаций, формирующих команды.
9. Отличия команды от группы.
10. Условия формирования команды.
11. Роль лидера.
12. Типы команд.
13. Лидерство в виртуальных командах.
14. Этапы становления команды и кризисы развития.
15. Критерии эффективности команды.
16. Ролевая структура команды.
17. Подходы к формированию команд.
18. Коммуникативные навыки современного лидера.

3. Оценочные материалы итогового контроля (промежуточной аттестации) и критерии оценивания

Зачет в четвертом семестре проводится в форме теста из 30 вопросов.

Примеры вопросов:

1. Выделите трудности, связанные с применением фасилитирующего лидерства:

- а. Сотрудники не видят всей проблемы в целом
- б. Требуется времени
- в. Требуется постоянного управления и контроля от лидера
- г. Требуется зрелости лидера и сотрудников
- д. Сотрудники меньше чувствуют ответственность
- е. Неэффективна при работе со сложными комплексными задачами
- ж. Требуется развитых коммуникативных навыков

2. Лидер как фасилитатор обсуждения отвечает за:

- а. Управление неконструктивным поведением
- б. Фокусировку группы на теме и цели обсуждения
- в. Сбор информации и мнений
- г. Твердое предъявление своей позиции
- д. Оценку и критику результатов обсуждения
- е. Принятие решения группой

3. Допишите недостающий элемент ЭИ (по Д. Гоулмэну)

- 1. Самопознание
- 2. Саморегуляция
- 3. Мотивация
- 4. Социальные навыки

4. Вероятностная модель эффективности руководства разработана

- а. Р. Блейком – Дж. Моутон
- б. К. Левиным
- в. Ф. Фидлером
- г. Т. Базаровым

5. Соотнесите описание и название типов лидерства:

- а. лидерство начинается с образа
- б. лидерство начинается с человека
- в. заключается в превращении последователей в лидеров для самих себя.
- г. харизматическое лидерство
- д. трансформационное лидерство
- е. суперлидерство

6. Какая из ролей (по Белбину) описана: Способен легко завязывать контакты с людьми (в том числе и вне команды), исследовать новые возможности, принимать брошенный ситуацией вызов. Информировать о работе команды внешнее окружение, выбирает новых союзников.

- а. Председатель
- б. Организатор
- в. Генератор идей
- г. Внешний коммуникатор
- д. Монитор
- е. Внутренний коммуникатор
- ж. Ключник
- з. Инициативный исполнитель

7. При развитой партисипативной культуре (по Т. Базарову) организация направляется

- а) согласием с общей идеей
- б) свободной инициативой
- в) сильным руководством
- г) всесторонними обсуждениями

Результаты зачета определяются отметками «зачтено» или «не зачтено».

«Зачтено» выставляется в том случае, если магистрантом выполнены следующие условия:

- присутствовал не менее чем на 60% занятий (лекционные и практические занятия),
- сданы все домашние задания,
- зачётный тест выполнен верно на 60 и более %.

«Не зачтено» ставится, если не выполнены условия, указанные выше.

4. Оценочные материалы для проверки остаточных знаний (сформированности компетенций)

Проверка остаточных знаний осуществляется с помощью тестовых вопросов.

Вопросы / задания

1. Какая стадия развития команды была добавлена Б. Такманом позднее?

Выберите один ответ

- а) стадия формирования
- б) стадия конфликта
- в) стадия функционирования
- г) стадия расставания

2. Какое количество членов команды делает её наиболее эффективной?

Выберите один ответ

- а) 5-7 человек
- б) Чем больше, тем лучше
- в) 2 человека
- г) Количество членов команды неважно

3. При каком условии командная работа будет эффективной?

Выберите один ответ

- а) члены команды желают реализовать свои идеи
- б) члены команды разделяют цели и задачи команды
- в) каждый член команды является лидером
- г) членам команды нравится работать друг с другом

4. Какое из условий командной работы повышает её эффективность?

Выберите один ответ

- а) большое количество членов команды (более 20 человек)
- б) нечёткая подвижная цель
- в) члены с различными личностными ролями
- г) конкурентная культура внутри команды

5. На какой стадии развития команды она является "потенциальной командой"?

Выберите один ответ

- а) стадия формирования
- б) стадия конфликта
- в) стадия функционирования
- г) стадия нормирования

6. Виктор недавно пришел в компанию, но его уже назначили менеджером проектной команды. Команда была сформирована несколько лет назад, но члены команды совместно выполнили только два кратковременных проекта. Сейчас же руководство решило поручить команде долгосрочный и стратегический проект. На первом собрании команды Виктор заметил, что члены команды скептически относятся к поставленным целям, некоторые даже высказывают мнение, что их достижение невозможно. Также члены команды не слушают друг друга и пытаются «протолкнуть» только свои решения. В итоге совместного обсуждения не получилось.

На каком этапе формирования команды по модели Б. Такмана находится команда Виктора?

Выберите один ответ

- а) «шторма»
- б) формирования
- в) нормирования
- г) функционирования

7. Какой инструмент позволяет осуществлять мониторинг командной деятельности?

Выберите один ответ

- а) разъединение членов команды
- б) смена руководителей команды
- в) игнорирование ошибок команды
- г) общекомандная обратная связь

7. Какой инструмент позволяет разработать стратегию развития личности с учётом факторов внешней среды?

Выберите один ответ

- а) SMART-анализ
- б) PEST-анализ
- в) SWOT-анализ
- г) стейкхолдер-анализ

8. Какие личностные качества являются наиболее востребованными на рынке труда?

Выберите один ответ

- а) консерватизм и неуступчивость
- б) технические и инженерные навыки
- в) схематичное и ограниченное мышление
- г) лидерство и гибкость

Информация о разработчиках

Литвина Светлана Алексеевна, канд. психол. наук, доцент, кафедры организационного поведения и управления персоналом ИЭМ ТГУ.