

МИНПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИИ

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Нижегородский государственный педагогический университет
имени Козьмы Минина»**

**Факультет управления и социально-технических сервисов
Кафедра инновационных технологий менеджмента**

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)
ОП.015 Лидерство и командообразование**

Специальность 38.02.03 Операционная деятельность в логистике

Форма обучения: очная

**Н. Новгород
2025 г.**

Паспорт фонда оценочных средств

по дисциплине Лидерство и командообразование

№	Контролируемые разделы, темы, модули ¹	Формируемые компетенции (код компетенции)	Оценочные средства		
			Количество тестовых заданий	Другие оценочные средства	Количество
				Вид	
1	Раздел 1. Лидер в современном обществе	ОК-04	15	Тест промежуточного контроля Практические задания	5
2	Раздел 2. Управление командами	ОК-04	15	Тест промежуточного контроля Практические задания	4
3	Раздел 3. Влияние процессов лидерства и командообразования на эффективность работы организации.	ОК-04	20	Тест промежуточного контроля Практические задания Вопросы для зачета	3
Всего:			50		12

¹Наименования разделов, тем, модулей соответствует рабочей программе дисциплины (модуля).

Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы по направлению подготовки 38.02.03 Операционная деятельность в логистике.

Код компетенции	Дисциплины, формируемые компетенцию	Семестр			
		1	2	3	4
ОК-04	ОП.15 Лидерство и командообразование				+

Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы в рамках учебной дисциплины

№ раздела/темы	Наименование раздела/темы	Формируемые компетенции	Форма оценочных средств
1	Раздел 1. Лидер в современном обществе	ОК-04: Эффективно взаимодействовать и работать в коллективе и команде	Тесты
			Практические задания
2	Раздел 2. Управление командами	ОК-04: Эффективно взаимодействовать и работать в коллективе и команде	Практические задания
			Тесты
3	Раздел 3. Влияние процессов лидерства и командообразования на эффективность работы организации.	ОК-04: Эффективно взаимодействовать и работать в коллективе и команде	Тесты
			Практические задания
			Вопросы для зачета

Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Код и наименование компетенции	Соответствие уровней освоения компетенции планируемым результатам обучения и критериям их оценивания		
	оптимальный	допустимый	критический
	оценка		
	Отлично/зачтено	Хорошо/зачтено	Удовлетв-но/зачтено
ОК-04: Эффективно взаимодействовать и работать в коллективе и команде	Знает: правила эффективного взаимодействия в коллективе и в команде Умеет: собирать информацию о результатах взаимодействия в коллективе и в команде	Знает: правила взаимодействия в коллективе и в команде Умеет: применять правила эффективного взаимодействия в коллективе и в команде	Знает: основы работы в коллективе Умеет определять свою роль в коллективе в команде

**Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для
оценки ЗУН и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы
формирования компетенций в процессе освоения образовательной
программы**

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Нижегородский государственный педагогический университет
имени Козьмы Минина»

Факультет управления и социально-технических сервисов
Кафедра инновационных технологий менеджмента

Фонд тестовых заданий
по дисциплине: «Лидерство и командообразование»
Тест промежуточного контроля

Раздел 1. Лидер в современном обществе

1. Назовите теорию лидерства, в основе которой лежит идея, что лидер рождается с врожденными необъяснимыми навыками и умениями.

- a) Теория влияния
- b) Теория личностных качеств
- c) Теория великого человека

2. Предприниматель – это

- a) человек, который продает свои услуги, результаты какого-либо производства
- b) лидер в группе;
- c) человек, который следит за правильностью выполнения обязанностей своими подчиненными;

3. Какое из качеств, сформулированных Бассом и Стогдиллом, относится к личностной характеристике лидера?

- a) Высокий интеллект
- b) Подчинение
- c) Самосознание

4. Согласно теории «управленческой решетки» Блейка-Моттона, наилучшим стилем руководства является стиль 9,9 (групповое руководство):

- a) нет
- b) да
- c) нет ответа

5. Отношения между сотрудниками одного подразделения, подчиненных одному начальнику, называются:

- a) коллегиальными
- b) линейными
- c) дивизиональными

6 В соответствии с поведенческой теорией лидерства К. Левина, руководитель, который единолично принимает решение и извещает о нем подчиненных, является...

- a) а) новатором
- b) б) демократом
- c) в) автократом

7 В каких случаях говорят о формальном лидерстве?

- a) если окружающие не признают право на лидерство, в то время, как сама личность стремится на ведущие роли
- b) процесс влияния на людей с позиции занимаемой в организации должности

личностью, которая выступает эмоциональным лидером

8 Действительно ли нужны лидеры?

- a) да, они объединяют вокруг себя людей и способны добиться заданного результата
- b) присутствие или отсутствие лидера в группе ничего не решает
- c) в некоторых случаях лидеры действительно не нужны

9 Заменители лидерства: что это такое?

- a) должностные лица с властными полномочиями, которые способны организовать и направить усилия группы на достижение результата
- b) характеристики индивидуума, задания или организации, позволяющие добиться высоких результатов в отсутствие лидерства
- c) конкуренты признанного группой лидера внутри группы

10 .Какое из приведенных определений лидерства кажется Вам самым точным:

- a) лидерство – это способность влиять на других
- b) лидерство – это оказать давление на других ради достижения собственных целей
- c) лидерство – это абсолютная диктатура власти одного человека над другими

11. Какое из приведенных определений лидерства кажется Вам самым точным:

- d) лидерство – это способность влиять на других
- e) лидерство – это оказать давление на других ради достижения собственных целей
- f) лидерство – это абсолютная диктатура власти одного человека над другими

12. Какому из стилей лидерства соответствуют данные характеристики: отсутствие коллегиальности в принятии решений; ограничение доступа к информации; отсутствие права на ошибку?

- a) диктатура
- b) «частичная» демократия
- c) партнерство

13. Какую из предложенных моделей поведения руководителя Вы можете назвать «ориентированной на задачу»?

- a) руководитель представляет проблему, выслушивает предложения и принимает решение
- b) руководитель устанавливает рамки и просит группу принять решение
- c) руководитель принимает решение и объявляет о нем

14. Может ли лидерство быть негативным с точки зрения групповых целей?

- a) да
- b) нет

лидерство не оказывает влияния на достижение целей

15. Может ли лидерство нанести ущерб организации?

- a) если в организации отсутствует лидер, это негативно сказывается на результатах работы коллектива
- b) может, если речь идет о деструктивном лидерстве, когда деятельность лидера расходится с целями организации
- c) в случае, если неформальный лидер и менеджер (руководитель подразделения) – конфликтующие стороны, следует своевременно сделать выбор

Раздел 2. Управление командами

1. Как соотносятся понятия «организационная культура» и «социально-психологический климат (СПК) организации»?

- a) они полностью совпадают
- b) понятие «организационная культура» шире, чем СПК организации
- c) понятие СПК организации шире, чем организационная культура

2. Какова роль технологии в процессе мозгового штурма?

- a) создание более высоких трудностей
- b) упрощение и улучшение коммуникации
- c) замена человеческих участников

3. Характеристика заданий, система вознаграждения и размер группы представляют собой:

- a) групповые процессы;
- b) групповую динамику;
- c) групповые вводимые ресурсы;
- d) факторы сохранения человеческих ресурсов.

4. Лучше всего, если в группу, занятую решением проблемы, входит:

- a) не больше 3-4;
- b) 5-7;

- c) 8-10;
- d) примерно 12-13.

5. Какой из следующих факторов способствует хорошей коммуникации в команде?

- a) Нехватка информации
- b) Открытость и доверие между членами команды
- c) Конфликты и недопонимание

6. Какой стиль общения считается наиболее подходящим для командной работы?

- a) Авторитарный
- b) Демократический
- c) Пассивный

7. Что важно учитывать при проведении командного совещания?

- a) Количество участников
- b) Тайм-менеджмент и повестка дня
- c) Только мнение руководителя

8. Какой из следующих методов коммуникации наиболее эффективен для решения конфликта в команде?

- a) Игнорирование проблемы
- b) Открытый диалог
- c) устное обсуждение за спиной у коллег

9. Какую платформу часто используют для онлайн-коммуникации в команде?

- a) Мобильный телефон
- b) Социальные сети
- c) Системы управления проектами (например, Slack, Microsoft Teams)

10. Какой подход лучше всего помогает понять мнение другого человека?

- a) Игнорировать его точку зрения
- b) Активное слушание и уточняющие вопросы
- c) Говорить только о своих чувствах

11. Определите последовательность стадий развития коллектива:

- a) «эффективность»;
- b) «ближний бой»;
- c) «притирка»;
- d) «зрелость»;
- e) «экспериментирование».

12. На какой стадии становления группы ее члены на самом деле начинают представлять собой единое формирование:

- a) «бурление»;
- b) «становление норм»;
- c) «выполнения работы»;
- d) «расформирования».

13. Определите какого типа итоги будет иметь конфликт между руководством и коллективом строительной организации. Решение об участии

в тендерах на получение гос-заказа встретило противодействие сотрудников нескольких отделов. Высшее руководство не сочло эти аргументы весомыми и решило заключить некоторые из намеченных контрактов.

- a) выигрыш – выигрыш;
- b) проигрыш – проигрыш;
- c) компромисс;
- d) выигрыш – проигрыш.

14. Трудность эффективного взаимодействия между различными группами может быть вызвана в первую очередь серьезными различиями в:

- a) возрасте членов групп;
- b) временных ориентирах;
- c) способности к социальным контактам;
- d) целях.

15. Конфликт в организации должен рассматриваться:

- a) Как нежелательное явление
- b) Как свидетельство неблагополучия организации
- c) Как явление, которое может как разрушить организацию, так и способствовать ее развитию
- d) Как позитивное явление
- e) Как доказательство слабости менеджмента.

Раздел 3. Влияние процессов лидерства и командообразования на эффективность работы организации.

1. Что такое мозговой штурм?

- a) метод анализа данных
- b) способ генерации идей
- c) метод выявления слабостей команды

2. Какими приемами возможно стимулировать работу команды с целью достижения требуемых результатов?

- a) развивать конкуренцию среди сотрудников подразделения
- b) выяснять причины неудовлетворительных результатов и выносить административные наказания
- c) применять принципы материального и морального вознаграждения за достигнутые результаты; но при оценке индивидуального вклада учитывать командные результаты

3. Этот метод управления является мощным рычагом достижения поставленных целей в случаях, когда нужно направить коллектив на решение конкретных задач управления:

- a) административный метод;
- b) экономический метод;
- c) психологический метод.

4. Каково основное правило мозгового штурма?

- a) Критиковать все идеи

- b) Работать в одиночку
 - c) Не критиковать идеи участников
5. Как долго обычно проходит сессия мозгового штурма?
- a) 1-2 часа
 - b) 5-10 минут
 - c) 30-60 минут
6. Групповое решение проблемы целесообразно, когда:
- a) решение затрагивает интересы многих людей
 - b) необходимо как можно скорее найти подходящие варианты и сделать выбор
 - c) существует много различных мнений по проблеме
7. Команда будет работать максимально эффективно, если:
- a) она имеет постоянного лидера
 - b) члены команды доверяют друг другу
 - c) она состоит из людей со схожими психологическими особенностями
8. Что является основным условием конструктивного взаимодействия в группе?
- a) наличие объединяющей ситуации или идеи
 - b) высокий уровень доходов
 - c) система пожизненного найма
9. Материальное поощрение может существенно улучшить мотивацию труда, для увеличения его эффективности желательно:
- a) публично и заранее объявлять критерии оценки результатов деятельности
 - b) сохранять размер полученной сотрудником премии в тайне от его коллег
 - c) объяснять критерии начисления каждому при выдаче денежных сумм наедине
10. Кто обычно проводит мозговой штурм?
- a) Пользователь
 - b) Руководитель группы
 - c) Директор компании
11. Что такое эмоциональный интеллект и как он влияет на работу команды?
- a) Умение правильно распознавать и управлять эмоциями
 - b) Умение манипулировать людьми
 - c) Высокая техническая квалификация
 - d) Способность избегать конфликтов
12. Какой из следующих аспектов является ключевым при делегировании задач в команде?
- a) Умение определить сильные стороны каждого члена команды

- b) Обеспечение всех сотрудников одинаковыми задачами
- c) Максимальное использование авторитарного стиля
- d) Делегирование только рутинных задач

13. Что является важным элементом для поддержания групповой энергии в удаленной команде?

- a) Регулярные видео-встречи для обмена идеями и обсуждений
- b) Меньше встреч и больше личных сообщений
- c) Постоянный контроль над каждым шагом сотрудников
- d) Уменьшение количества общих задач

14. Как можно повысить уровень эмоционального интеллекта в команде?

- a) Регулярное проведение тренингов по эмоциональной грамотности
- b) Увеличение нагрузки на сотрудников
- c) Меньше коммуникаций и взаимодействий
- d) Поддержание дистанции между членами команды

15. Какую роль играет активное слушание в процессе коммуникации в удаленной команде?

- a) Позволяет создать доверительные отношения и избегать недопониманий
- b) Снижает эффективность работы команды
- c) Ускоряет выполнение задач
- d) Усложняет процесс передачи информации

16. Какие из следующих стратегий могут помочь в управлении командой при удаленной работе?

- a) Четкое распределение ролей и обязанностей
- b) Частое изменение состава команды
- c) Отсутствие регулярных встреч
- d) Понижение уровня самостоятельности сотрудников

17. Что из перечисленного является важным при управлении групповой энергией в команде?

- a) Признание достижений и успехов каждого участника
- b) Игнорирование эмоционального состояния членов команды
- c) Использование только формальных методов коммуникации
- d) Минимизация взаимодействий между участниками команды

18. Как делегирование задач влияет на мотивацию членов удаленной команды?

- a) Уменьшает чувство ответственности и мотивацию
- b) Способствует развитию навыков и повышению вовлеченности
- c) Не оказывает заметного влияния
- d) Приводит к перегрузке сотрудников

19. Какую ошибку чаще всего совершают менеджеры при удаленном управлении командами?

- a) Недооценка важности регулярной обратной связи
- b) Чрезмерное внимание к личным вопросам сотрудников
- c) Чрезмерный контроль за каждым этапом работы
- d) Недостаток четкости в распределении задач

20. Какие подходы помогают поддерживать позитивную атмосферу и высокий уровень энергии в команде при удаленной работе?

- a) Поддержание открытых каналов коммуникации и поощрение совместной работы
- b) Ограничение взаимодействия между членами команды
- c) Пренебрежение личными запросами сотрудников
- d) Частая смена целей и задач

Критерии оценки:

Устанавливаются с учетом балльно-рейтинговой системы по дисциплине и выражаются в баллах.

Максимальная оценка за тест 15 баллов, минимальная – 10 баллов.

Критерии оценки	
15 баллов	86-100% правильных ответов теста
12 баллов	71-85% правильных ответов теста
10 баллов	не менее 55% правильных ответов теста

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Нижегородский государственный педагогический университет
имени Козьмы Минина»

Факультет управления и социально-технических сервисов
Кафедра инновационных технологий менеджмента

Практические задания
по дисциплине: **Лидерство и командообразование**
Практические задания
по разделу 1 Лидер в современном обществе

Задание 1. В самый напряженный период завершения важного коллективного задания, руководителем которого назначены Вы, один из членов вашей подгруппы заболел. Каждый член подгруппы занят выполнением своей работы. Работа отсутствующего также должна быть выполнена в срок. Руководитель лидер вызвал к себе самого опытного и надежного члена подгруппы и попросил его выручить коллектив, выполнив работу отсутствующего.

Задания к ситуации.

1. Оцените действия руководителя лидера?
2. Приведите пример другого возможного решения руководителя в этой ситуации
3. Какие теории лидерства оправдывают поведения руководителя?
4. Какие ученые занимались вопросами лидерства?
5. Какое основное лидерское качество было присуще лидеру руководителю в этой ситуации?

Задание 2. Руководитель логист продвигает сотрудника, отдает ему интересные проекты, которые мог бы вести сам, помогает развиваться, делает промоушн внутри компании. Возможно, он это делает в том числе потому, что ему самому не очень интересно это направление деятельности, возможно, потому, что хочет больше развиваться как руководитель и создать устойчивую взаимодополняющую структуру, в которой он мог бы опираться на ключевых людей.

Но в какой-то момент сотрудник начинает с руководителем логистом явно соперничать, дискредитируя в глазах руководства: нелестно высказываясь о его управленческих решениях, показывая, что на его месте «мог бы быть я», спорить с ним на совещаниях, нарушать договоренности и т. д.

Задания к ситуации:

1. Какие возможные три стратегии поведения в отношении своего протеже выбрать руководителю логисту?

2. Какие три бесконфликтных метода существуют чтобы указать на его место и роль в команде

Задание 3. Вы лидер в своей команде на протяжении многих лет, но появляется молодой перспективный сотрудник, который разрабатывает интересные проекты. Ему требуется ваша поддержка. Вы видите, что этот человек явно стремится занять ваше место.

Задания к ситуации:

1. Какие возможные три стратегии поведения в отношении своего сотрудника выбрать руководителю?

2. Какие три бесконфликтных метода существуют чтобы указать на его место и роль в коллективе

Задание 4. Вы — начальник логистической компании. Бухгалтер компании пользуется авторитетом в коллективе (т.е. является неформальным лидером). Ваши сотрудники предпочитают высказывать свои идеи сначала главному бухгалтеру, а потом уже вам. Вам это не нравится.

Задания к ситуации:

1. Какие возможные три стратегии поведения в отношении своего сотрудника выбрать руководителю?

2. Какие три бесконфликтных метода существуют чтобы наладить работу формального и неформального лидера в организации

Задание 5. Пройдите диагностику по лидерской роли по Жарикову Е. Результаты диагностики сохраните.

1. Проанализируйте полученные результаты и письменно кратко ответьте на вопросы:

а. Какой тип лидерства для вас характерен?

б. Сформулируйте достоинства и недостатки вашего типа лидерства

с. На основе анализа полученных результатов сформулируйте, какие качества и умения вам необходимо развивать, чтобы развивать лидерские способности (чему вам необходимо научиться).

Критерии оценки:

Устанавливаются с учетом балльно-рейтинговой системы по дисциплине и выражаются в баллах.

Максимальная оценка за задание 10 баллов, минимальная – 7 баллов.

Критерии оценки	
10 баллов	Задания выполнены в полном объеме. Оформление и результаты соответствуют требованиям. Выводы сформулированы
8 баллов	Задания выполнены в полном объеме имеются неточности в оформлении, имеются неточности в формулировке выводов.
7 баллов	Задания выполнены не в полном объеме, имеются неточности в оформлении, имеются неточности в

	формулировке выводов.
--	-----------------------

Практические задания по разделу 2. «Управление командой»

Задание 1. Компания «КОНКОР» решила разработать новый туристический продукт, который будет нацелен на молодежную аудиторию. Целью является создание уникального путешествия, которое сочетало бы активный отдых и культурное обогащение. Команда в первую очередь изучает требования и предпочтения молодого поколения, чтобы предложить интересные маршруты и услуги. **Продукт:** Путешествие «Гастрономические приключения». Это многофункциональный тур, включающий участие в кулинарных мастер-классах, посещение местных рынков, а также обучение традиционным кулинарным техникам в разных странах.

Вопросы к практической ситуации

Задание: 1. Какие роли к команде подойдут для разработки продукта?

Задание: 2. Приведи пример не менее 3 методов, как сгенерировать идею в этой ситуации в процессе обмена информацией.

Задание 2. Прочитай ситуацию и ответь на вопросы Вы лидер проекта по формированию команды, которая будет разрабатывать маркетинговую стратегию продвижения туристического продукта на рынок

Вопросы к практической ситуации

1. Какие возможные три роли сотрудников по типологии ролей И. Адизеса подойдут для разработки маркетинговой стратегии продвижения товара на рынок?

2. Какие три лидерские стратегии подойдут для управления командой при разработке маркетинговой стратегии?

Задание 3. Вы лидер проекта по формированию команды, которая будет для разрабатывать программу обучения продажам новичков компании

Вопросы к практической ситуации

1. Какие возможные три роли сотрудников по типологии ролей И. Адизеса подойдут для разработки программы обучения продажам новичков компании?

2. Какие три способа обмена информацией внутри команды было бы целесообразно использовать в данной ситуации?

Задание 4. Пройдите командной роли по опросникам РАЕИ И.Адизеса и Р. Белбина. Ссылки на диагностики прикреплены ниже. Результаты диагностики сохраните.

1. Проанализируйте полученные результаты и письменно кратко ответьте на вопросы:

a. Какие командные роли для вас характерны?
b. Сформулируйте достоинства и недостатки ваших командных ролей.

c. На основе анализа полученных результатов сформулируйте, какие качества и умения вам необходимо развивать, чтобы более эффективно

взаимодействовать в команде (чему вам необходимо научиться).

Критерии оценки:

Устанавливаются с учетом балльно-рейтинговой системы по дисциплине и выражаются в баллах.

Максимальная оценка за задание 10 баллов, минимальная – 7 баллов.

Критерии оценки	
10 баллов	Задания выполнены в полном объеме. Оформление и результаты соответствуют требованиям. Выводы сформулированы
8 баллов	Задания выполнены в полном объеме имеются неточности в оформлении, имеются неточности в формулировке выводов.
7 баллов	Задания выполнены не в полном объеме, имеются неточности в оформлении, имеются неточности в формулировке выводов.

Практические задания по разделу 3

Влияние процессов лидерства и командообразования на эффективность работы организации.

Задание 1. Представьте, что вам необходимо разработать гастрономический тур.

Вопросы к ситуации

1. Какие два коэффициента могут помочь рассчитать эффективность работы команды?
2. Приведите три примера идеи создания гастрономического тура, которые можно представить команде для обсуждения?

Задание 2. Вас назначили руководителем проектной группы по разработке критериев эффективности подразделения по доставке партии товара. Вам необходимо создать группу и представить результаты работы по проекту через месяц.

Вопросы к ситуации

1. Какие правильные действия должен сделать руководитель чтобы создать группу?
2. Приведите не менее трех рекомендаций в своей работе с группой, что бы получить результат проекта через месяц?
3. Как называются действия руководителя по созданию группы?
4. Какой стиль принятия решений в группе характерен для группы с высокоразвитой системой отношений?
5. Кто должен представлять итоговое решение по проекту? Группа или ее руководитель координатор

Задание 3. В компании не существует официальных ограничений на размер прибавки, но в общей сложности **для всех работников** она не должна превысить 100.000 рублей (4%-ное увеличение фонда заработной платы), которые были заложены в бюджет для этих целей. Вы располагаете самой разнообразной информацией, на основании которой можете принимать решение, в том числе и коэффициентом производительности (PI — productivity index) — он рассчитывается отделом организации производства и является количественным показателем эффективности деятельности рабочего подразделения. Этот коэффициент варьирует от 10 (самый высокий показатель) до 1. А также имеете личную картину организационного поведения всех сотрудников разных подразделений.

А.А.Абрамов работает первый год; он отвечает за работу группы разнорабочих, выполняющих сложную и грязную работу. На это место трудно найти человека, но вы понимаете, что Абрамов А.А не слишком хорошо справляется со своей работой. Остальные менеджеры согласны с вами. $PI = 3$. Зарплата = 70 000 руб.

А.Е. Кукушкин — холост и гуляка; все свое свободное время посвящает погоне за удовольствиями. Все смеются над теми проблемами, которые он

создает себе в личной жизни, и вы считаете это недостатком. Кукушкин работает уже два года. PI = 3. Зарплата = 60 000 тыс.руб.

Е.А. Лаврова. Выполняя свою работу уже в течение 3 лет, Лаврова является одним из лучших сотрудников, хотя и не все менеджеры согласны с таким мнением. У Лавровой есть состоятельный муж, она не нуждается в деньгах, но ей нравится работать. PI = 7. Зарплата = 36.000 тыс. руб

М. А. Фирсов. У М. Фирсова есть личные проблемы; у него тяжелое финансовое положение. Люди сплетничают о том, как М. Фирсов справляется со своей работой, но вы вполне удовлетворены этим сотрудником, занимающим свою должность уже второй год. PI = 7. Зарплата = 36.000 тыс. руб.

К. М. Иванов. Иванов заканчивает свой первый год на трудной работе с великолепными результатами. Окружающие оценивают его очень высоко, и он только что получил приглашение на работу в другую компанию, где его зарплата будет на 15% выше. На вас это произвело большое впечатление, а голос денег очень убедителен. PI = 9. Зарплата = 36.000 тыс.руб.

Б.В. Сидоров. Сидоров первый год работает менеджером; и вы, и окружающие считают, что он хорошо справляется со своей работой. Это довольно удивительно, поскольку Сидоров кажется «вольным ветром», которого мало заботят такие вещи, как деньги или статус. PI = 9. Зарплата = 36.000 тыс. руб.

Г. А. Смирнова. Она работает менеджером первый год, недавно развелась и вынуждена одна воспитывать двоих детей. Окружающие очень любят Смирнову, но вы не слишком высоко оцениваете ее работу. Смирновой определенногодились бы лишние деньги. PI = 5. Зарплата = 36.000 --тыс. руб.

Д. Д. Белов — транжира, у него всегда самая модная одежда и автомобиль новейшей модели. Белов первый год работает менеджером, он выполнял довольно легкую работу, но нельзя сказать, чтобы он справился с ней великолепно. Однако в силу каких-то причин остальные называют Белова «новой звездой». PI = 5. Зарплата = 33 000 тыс.руб.

Задания к практической ситуации

Задание 1. Прочитайте предлагаемую служебную документацию и решите, можно ли увеличить зарплату каждому из восьми работников. Заполните таблицу. Величину надбавки укажите в графе 4. Учитывайте мнение руководителя и индекс эффективности деятельности подразделения. В сумме по 4 графе таблицы, число не должно превышать 100.000 рублей, именно на столько менеджмент компании, может позволить себе увеличить фонд оплаты труда.

Задание 2. Составьте комментарий по каждому сотруднику кратко и занесите эти данные в таблицу в графу . Комментарий должен давать основание, для наличия или отсутствия надбавки за проделанную работу.

Задание 3. Сделайте вывод о принципах, которые были заложены руководителем в распределении надбавок сотрудникам.

Таблица

	ФИО сотрудн ика	Коэффициент Индекс PI — productivity index	Комментарий	Надбав ка.
1	<i>Пример: А.А. Абрамов</i>	PI = 3.	Коэффициент - низкий. Работу выполняет не очень хорошо, трудности при подборе с этой вакансией. Зар.плата выше среднего по организации. Есть согласие в суждении от других руководителей. Работает год.	-
Итого				100000 руб.

Критерии оценки:

Устанавливаются с учетом балльно-рейтинговой системы по дисциплине и выражаются в баллах.

Максимальная оценка за задание 10 баллов, минимальная –7 баллов.

Критерии оценки	
10 баллов	Задания выполнены в полном объеме. Оформление и результаты соответствуют требованиям. Выводы сформулированы
8 баллов	Задания выполнены в полном объеме имеются неточности в оформлении, имеются неточности в формулировке выводов.
7 баллов	Задания выполнены не в полном объеме, имеются неточности в оформлении, имеются неточности в формулировке выводов.

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Нижегородский государственный педагогический университет
имени Козьмы Минина»

Факультет управления и социально-технических сервисов
Кафедра инновационных технологий менеджмента

Вопросы для зачета
по дисциплине: **Лидерство и командообразование**

1. Определить различия понятий менеджмент и лидерство.
2. Характеристика основных теоретических направлений исследования феномена лидерства.
3. Личностные характеристики лидеров.
4. Теория стилей поведения Курта Левина.
5. Основные составляющие эмоционального интеллекта в теории лидерства.
6. Управленческая решетка Р.Блейка и Дж.Моутон.
7. Континуум лидерского поведения по Танненбауму и Шмидту
8. Основные составляющие ситуационного лидерства Фидлера
9. Основные составляющие ситуационного лидерства Херши и Бланшарда
10. Основные составляющие лидерства «путь – цель» Хауза и Митчелла
11. Суть и применение модели принятия решений Врума – Йеттона – Яго
12. Теории, основанные на концепции эмоционального интеллекта
13. Типология стилей лидерства Дениэла Гоулмана
14. Основные организационные элементы замены и нейтрализации лидерства.
15. Основные положения теории Ф.У.Тейлора
16. Основные положения теории Г.Эмерсона
17. Понятия "команда" и "командообразование"
18. Понятия "команда " и "группа": сходства и отличия.
19. Определение команды и ее роль в деятельности организации.
20. Основные признаки и функции команды.
21. Ролевая структура команды.
22. "Колесо команды" Марджерисона - МакКенна.
23. Основные положения модели управленческих ролей Т.Ю. Базарова.
24. Основные положения модели Майерс - Бриггс.
25. Основные положения модели командных ролей Р.М. Белбина
26. Виды команд.

27. Эффективная и результативная команда: сходства и отличия.
28. Технология создания команды.
29. Управление взаимоотношениями в команде.
30. Особенности работы в команде.
31. Специфика типологического подхода к формированию сбалансированных команд.

Критерии оценки:

Устанавливаются с учетом балльно-рейтинговой системы по дисциплине и выражаются в баллах.

1. Выставление оценок на зачете осуществляется на основе принципов объективности, справедливости, всестороннего анализа уровня знаний обучающихся.

2. При выставлении оценки преподаватель учитывает:

- знание фактического материала по программе, в том числе знание обязательной литературы, современных публикаций по программе курса, а также истории науки;
- степень активности обучающегося на аудиторных занятиях;
- логику, структуру, стиль ответа; культуру речи, манеру общения; готовность к дискуссии, аргументированность ответа; уровень самостоятельного мышления; умение приложить теорию к практике, решить задачи;
- наличие пропусков аудиторных занятий по неуважительным причинам.

3. Оценка «отлично» (30 баллов).

Оценка «отлично» ставится обучающемуся, ответ которого содержит:

- глубокое знание программного материала, а также основного содержания и новаций лекционного курса по сравнению с учебной литературой;
- знание концептуально-понятийного аппарата всего курса.

А также свидетельствует о способности:

- самостоятельно критически оценивать основные положения курса;
- увязывать теорию с практикой.

Оценка «отлично» не ставится в случаях систематических пропусков обучающимся аудиторных занятий по неуважительным причинам, отсутствия активного участия на практических занятиях, а также неправильных ответов на дополнительные вопросы преподавателя.

Оценка «хорошо» (20 баллов).

Оценка «хорошо» ставится обучающемуся, ответ которого свидетельствует:

- о полном знании материала по программе;
- о знании рекомендованной литературы;

- содержит в целом правильное, но не всегда точное и аргументированное изложение материала.

Оценка «хорошо» не ставится в случаях пропусков обучающимся аудиторных занятий по неважным причинам.

Оценка «удовлетворительно» (10 баллов) ставится обучающемуся, ответ которого содержит:

- поверхностные знания важнейших разделов программы и содержания лекционного курса;
- затруднения с использованием научно-понятийного аппарата и терминологии курса;
- стремление логически четко построить ответ, а также свидетельствует о возможности последующего обучения.

Оценки «неудовлетворительно» (0 баллов).

- Оценки «неудовлетворительно» ставятся обучающемуся, имеющему существенные пробелы в знании основного материала по программе, а также допустившему принципиальные ошибки при изложении материала.