МИНОБРНАУКИ РОССИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Санкт-Петербургский государственный экономический университет»

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

По дисциплине

# ФОРМИРОВАНИЕ ДЕЛОВОЙ КОМАНДЫ

| | |
|---|---|
| Направление подготовки | 38.03.03 Управление персоналом |
| Направленность (профиль) программы | Кадровый менеджмент |
| Уровень высшего образования | бакалавриат |
| Форма обучения | очная |

Санкт-Петербург
2019

**СОДЕРЖАНИЕ**

1. Перечень компетенций и этапы их формирования в процессе освоения дисциплины 3
2. Структура ФОС по дисциплине.....4
3. Показатели и критерии оценки компетенций .....5
4. Шкала оценивания результата.....7
5. Перечень заданий по дисциплине .....8
6. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания .....15
7. Особенности освоения дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями .....16

Приложение:

*Контрольно-оценочные средства*

## 1. Перечень компетенций и этапы их формирования в процессе освоения дисциплины

1.1. Фонд оценочных средств предназначен для оценки результатов обучения по учебной дисциплине.

Рабочей программой дисциплины (модуля) предусмотрено формирование следующих компетенций:

Таблица – 1.1.1. Перечень формируемых дисциплиной компетенций

| Код компетенции | Наименование компетенции |
|---|---|
| **(ПК-10)** | знанием Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, знанием процедур приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и владеть навыками оформления сопровождающей документации |

1.2. Конечными результатами освоения дисциплины являются сформированные «знать», «уметь», «владеть», расписанные по отдельным содержательным компонентом компетенций, формирующихся дисциплиной. Формирование этих дескрипторов происходит в течение всего семестра по этапам в рамках различного вида занятий и самостоятельной работы. Планируемые результаты освоения дисциплины, характеризующие этапы формирования компетенции, представлены в табл. 1.2.1:

Таблица – 1.2.1. Планируемые результаты обучения по дисциплине

| Этапы формирования компетенций | Наименование дисциплины | Планируемые результаты обучения/индикаторы достижения компетенций (показатели освоения компетенции) |
|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 |
| Первый уровень (пороговый) (ПК-10) - 1 | Формирование деловой команды | Знать: требования и рекомендации трудового законодательства относительно социально-трудовых отношений и управления персоналом и трудом в РФ **З1** (ПК-10)<br><br>Уметь: принимать, увольнять персонал в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации У1 (ПК-10)<br><br>Владеть: навыками оформления сопровождающей документации **по** приему, увольнению персонала коммерческих организаций В1 (ПК-10) |

1.3. Входной уровень знаний, умений, опыта деятельности, требуемых для формирования компетенции:

- Знает основы социальной психологии и социологии, методологические и методические основы групповой работы
- Умеет работать с информацией в глобальных компьютерных сетях
- Использует базовые возможности корпоративных информационных систем с целью анализа экономической информации и принятия обоснованного управленческого решения в сфере управления персоналом

- Владеет навыками применения современных технических средств и информационных технологий для решения задач развития системы управления персоналом в организации

## 2. Структура ФОС по дисциплине

Оценка проводится методом сопоставления параметров продемонстрированной обучающимся продукта деятельности с заданными эталонами и стандартами по критериям.

Для положительного заключения по результатам оценочной процедуры по учебной дисциплине установлено пороговое значение показателя, при котором принимается положительное решение, констатирующее результаты освоения дисциплины.

Таблица – 2.1. Объекты оценивания и наименование оценочных средств

| Номер и наименование тем и/или разделов/тем | Формы текущего контроля успеваемости<br><br>Формы промежуточной аттестации | Объекты оценивания | Вид занятия / Наименование оценочных средств | Форма проведения оценки<br><br>Устная/письменная |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. Теории групп и команд. | Текущий контроль | Понятия группы и команды. Общее и различное в группах и командах. Факторы специфики команды. Команда как система. Теории формирования команд Такмана, Катценбаха и Смита. Концепции проектных и гибких команд. | СЗ.Тематическая дискуссия | Устная / письменная |
| 2. Параметры продуктивной команды, их измерение и развитие. | Текущий контроль | Основные характеристики и факторы эффективности командной работы и их диагностика. Единство целей и ответственности, сплоченность, совместимость, высокий уровень СПК, разнообразие. Поддержание высокой продуктивности команды. Требования к членам и лидерам проектных и гибких программ. | СЗ.Дискуссия, анализ конкретной ситуации | устная |
| 3. Организация командной работы | Текущий контроль | Общие принципы организации труда, коммуникаций, принятия креативных решений в команде. Теоретические основы организации коллективной мыслительной деятельности. | ПЗ. разработка проекта программы перехода к работе в бригаде (команде) | Устная/письменная |
| 4.Инструментарий повышения уровня сплоченности и креативности | Текущий контроль | Общие методы решения проблем на обыденном уровне и простые методики. Методы организации коллективной умственной | ПЗ. Тематическая дискуссия о методах | устная |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| работы в команде. | | деятельности и решения проблем. Методика мозгового штурма, метод Гордона, метод фокальных объектов, метод номинальных групп, метод Дельфи, метод 6 шляп и др. Особенности их применения и условия эффективности. | коллективного решения проблем и коллективной мыследеятельности | |
| 5. Диагностика и устранение девиаций в команде. | Текущий контроль | Типы индивидуальных и групповых девиаций. Выявление и устранение девиаций в поведении сотрудников и групп. Диагностика и коррекция статусно-ролевых диспозиций в команде и индивидуального и группового поведения. Методы диагностики и урегулирования конфликтов. Устранение дискриминаций. | Определение склонности к исполнению ролей в команде Признаки девиаций, методы устранения. | Устная/письменная |
| Все темы и разделы: | Промежуточная аттестация | Обобщенные результаты обучения по дисциплине: теоретические знания и практические навыки | Вопросы | устная |
| Итоговый контроль по дисциплине | - | Вопрос 1. Требования и рекомендации трудового законодательства относительно социально-трудовых отношений и управления персоналом и трудом в РФ<br>Вопрос 2. Принимать, увольнять персонал в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации<br>Вопрос 3. Навыки оформления сопровождающей документации по приему, увольнению персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации<br>Вопрос 4. Навыки оформления сопровождающей документации по приему, увольнению персонала коммерческих организаций | Вопросы к ГИА | устная |

## 3. Показатели и критерии оценки компетенций

Оценка знаний, умений, владений может быть выражена в параметрах *«очень высокая», «высокая»*, соответствующая академической оценке *«отлично»; «достаточно высокая», «выше средней»,* соответствующая академической оценке *«хорошо»*; «*средняя», «ниже средней», «низкая»,* соответствующая академической оценке *«удовлетворительно»; «очень низкая»,* соответствующая академической оценке *«неудовлетворительно».*

Таблица – 3.1. Текущий контроль

| № | Виды работ | Критерии оценивания | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | **Отсутствует компетенция** | **Базовый уровень освоения компетенции** | **Повышенный уровень освоения компетенции** | **Продвинутый уровень освоения компетенции** |
| 1 | Работа на лекциях | Отсутствие участия студента в работе на занятии | Единичное высказывание | Высказывание суждений, активное участие в работе на занятии | Высказывание неординарных суждений, активное участие в работе на занятии |
| 2 | Работа на практических/семинарских занятиях | Выполнено менее 54% | Выполнено выше 54% до 69 % | Выполнено от 70% до 84 % | Выполнено выше 85% |
| 3 | Работа на практических занятиях, решение общих практических задач | Отсутствие участия в обсуждении, решении, неправильное решение | Единичное высказывание, решение с ошибками | Высказывание суждений, активное участие в ходе решения, правильное решение с отдельными замечаниями | Высказывание неординарных суждений, активное участие в ходе решения, правильное решение без ошибок |
| 4 | Работа на практических занятиях, решение индивидуальных практических задач | Отсутствие участия в обсуждении, решении, неправильное решение | Единичное высказывание, решение с ошибками | Высказывание суждений, активное участие в ходе решения, правильное решение с отдельными замечаниями | Высказывание неординарных суждений, активное участие в ходе решения, правильное решение без ошибок |

Критерии оценивания формулируются для каждой компетенции и отражают опознаваемую деятельность обучающегося, поддающуюся измерению.

Таблица – 3.2. Обобщенные критерии оценивания освоения компетенции:

| **1** | **2 (балл 54)** | **3 (балл 55-69)** | **4 (балл 70-84)** | **5 (балл 85-100)** |
|---|---|---|---|---|
| Отсутствует компетенция | Отсутствует компетенция | Базовый уровень освоения компетенции | Повышенный уровень освоения компетенции | Продвинутый уровень освоения компетенции |
| Компетенция не освоена. Студент не владеет необходимыми знаниями. | Компетенция не освоена. Обучающийся частично показывает знания, входящие в состав компетенции, понимает их | Компетенция освоена. Обучающийся показывает общие знания, входящие в состав компетенции, имеет представление об их применении, умение извлекать и | Компетенция освоена. Обучающийся показывает полноту знаний, демонстрирует умения и навыки решения типовых задач. | Компетенция освоена. Обучающийся показывает глубокие знания, демонстрирует умения и навыки решения сложных задач, умение |

| 1 | 2 (балл 54) | 3 (балл 55-69) | 4 (балл 70-84) | 5 (балл 85-100) |
|---|---|---|---|---|
| Отсутствует компетенция | Отсутствует компетенция | Базовый уровень освоения компетенции | Повышенный уровень освоения компетенции | Продвинутый уровень освоения компетенции |
| | необходимость, но не может их применять. | использовать основную (важную) информацию из полученных знаний | | принимать решения, создавать и применять документы, связанные с профессиональной деятельностью; способен самостоятельно решать проблему/задачу на основе изученных методов, приемов и технологий. |

*Базовый уровень освоения компетенций* - обязательный для всех обучающихся по завершении освоения дисциплины.

*Повышенный уровень освоения компетенций* - превышение минимальных характеристик сформированности компетенции для обучающегося.

*Продвинутый уровень освоения компетенций* - максимально возможная выраженность компетенции, важен как качественный ориентир для самосовершенствования так и дополнительное к требованиям ОПОП освоение компетенций с учетом личностных характеристик:

- активное участие в конференциях, конкурсах, круглых столах и т.д. с получением зафиксированного положительного результата по вопросам, включенным в дисциплину;
- разработка и реализация проектов с применением компетенций, указанных в рабочей программе;
- демонстрирует умение применять теоретические знания для решения практических задач повышенной сложности и нестандартных задач;
- выполнение в срок всех поставленных задач.

## 4. Шкала оценивания результата

Таблица – 4.1. Шкала критериев оценивания компетенций

| Оценка | Содержание |
|---|---|
| 1<br>2 (балл до 54) | Демонстрирует непонимание проблемы. Многие требования, предъявляемые к заданию, не выполнены.<br>Демонстрируется первичное восприятие материала. Работа незакончена и /или это плагиат. |
| 3 (балл 55-69) | Демонстрирует частичное понимание проблемы. Большинство требований, предъявляемых к заданию, выполнены.<br>Владение элементами заданного материала. В основном выполненный материал понятен и носит целостный характер. |
| 4 (балл 70-84) | Демонстрирует значительное понимание проблемы обозначенной дисциплиной. Все требования, предъявляемые к заданию, выполнены.<br>Содержание выполненных заданий раскрыто и рассмотрено с разных точек |

| | |
|---|---|
| | зрения. |
| 5 (балл 85-100) | Демонстрирует полное понимание проблемы. Все требования, предъявляемые к заданию, выполнены.<br>Продемонстрировано уверенное владение материалом дисциплины. Выполненные задания носят целостных характер, выполнены в полном объеме, структурированы, представлены различные точки зрения, продемонстрирован творческий подход. |

Шкалы оценивания и процедуры оценивания результатов обучения **по дисциплине** регламентируются Положением о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по программам высшего образования и Положением о балльно-рейтинговой системе.

Для оценки сформированности результатов обучения по дисциплине используется **балльно-рейтинговая система успеваемости обучающихся**:

Формой итогового контроля по дисциплине является экзамен, итоговая оценка формируется в соответствии со шкалой, приведенной ниже в таблице:

| Баллы | Оценка |
|---|---|
| <55 | неудовлетворительно |
| <70 | удовлетворительно |
| <85 | хорошо |
| ≥85 | отлично |

## 5. Перечень заданий по дисциплине

### 5.1. Задания для текущего контроля

Таблица - 5.1.1. Перечень заданий текущего контроля и их наименование

| **Наименование оценочных средств** | **Содержание задания** |
|---|---|
| Реферат | Темы рефератов:<br>1. Теория групп и команд. Типы команд в организациях. Источники власти лидера. Мягкие и жесткие методы управления командами.<br>2. Команды и модели управления<br>3. Признаки и свойства команд. Единство целей и ответственности, сплоченность, совместимость, высокий уровень СПК, разнообразие и др. Диагностика процесса формирования команды<br>4. Разнообразие в командах.<br>5. Теории лидерства.<br>6. Условия, факторы, процессы и этапы формирования эффективной команды.<br>7. Диагностика предпочитаемых членами команды ролей.<br>8. Особенности формирования команд разного типа в организациях.<br>9. Роли и функции членов команды: теория Вэттена и Камерон.<br>10. Основные стадии развития команд. Теория Такмана, Катценбаха и Смита. Развитие за счет внутренних ресурсов команды и за счет использования внешнего рынка труда.<br>11. Карьера при работе в команде: фриланс, профессиональная, в направлении на собственный бизнес.<br>12. Группизм и другие девиации в командах, их диагностика и устранение. Дискриминация в команде, ее диагностика и устранение.<br>13. Концепции и факторы совместимости членов команды, командной сплоченности, благоприятного социально - психологического климата.<br>14. Методы коллективной мыслительной деятельности как средства |

| | |
|---|---|
| | формирования продуктивной команды и достижения креативных результатов. Метод 6 шляп. Метод Дельфи. Игровые методы в формировании команды. Веревочный тренинг.<br>15. Цели и ценности команды и подходы к формированию их единства.<br>16. Игровые методы в формировании команды.<br>17. Командные нормы и их связь с результатами работы команды.<br>18. Метод номинальных групп.<br>19. Ролевые теории поведения в команде.<br>20. Правила укрепления конструктивной команды и разрушения деструктивной команды<br>21. Роли и функции членов команды: теория Белбина.<br>22. Метод брейн-сторминга.<br>23. Диагностика качеств лидера.<br>24. Метод фокус-группы.<br>25. Развитие трудового потенциала лидера.<br>26. Метод фокальных объектов.<br>27. Особенности административно-правовых, организационно-экономических и социально-психологических методов управления командами разного типа.<br>28. Метод синектики.<br>29. Диагностика и оценка текущего состояния команды.<br>30. Дискриминации в группе и их устранение<br>31. Мотивация эффективной деятельности команды и ее членов.<br>32. Метод социометрии Дж.Морено<br>33. Организация совместной деятельности и поддержание эффективности команды.<br>34. Налаживание эффективных коммуникаций в командах.<br>35. Виртуальные и дистанционные команды и специфика управления ими.<br>36. Девиации в группах и командах, их диагностика и устранение.<br>37. Модель Блейка и Мутон: направленность рабочей группы<br>38. Модель Томаса: поведение личности в ситуации конфликтного взаимодействия<br>39. Теория Такмана: этапы формирование команды<br>40. Управление межличностными, групповыми и межгрупповыми конфликтами.<br>41. Необходимость работы в командах. Факторы современной внешней среды, необходимость и эффективность работы в командах. PESTEL – анализ. Четвертая промышленная революция, цифровизация экономики, изменения состава и перспектив профессий.<br>42. Изменения в требованиях к работе в командах в контексте изменений состава перспективных профессий. Факторы, их определяющие.<br>43. Внутренние факторы организации, их влияние на потребность и эффективность командной работы. SWOT анализ. Анализ миссии, целей, стратегии, политики организации и других факторов ее состояния и развития.<br>44. Проектный менеджмент и требования к членам и лидерам проектных команд. Стандартизация в области проектного менеджмента.<br>45. Теории гибких команд и требования к членам команд в зависимости от факторов внешней и внутренней среды.<br>46. Специфика требований к членам команды в условиях применения принципов и методик гибких команд: Agile, Scrum, Kanban, PRINCE2, 6 сигм и другие<br>47. Современные факторы внешней среды организации<br>48. Факторы внутренней среды современных инновационных организаций и их влияние на требования к работникам и командам.<br>49. Проблемы работы в условиях гибких команд. Дистанционные гибкие команды как фактор снижения влияния негативных факторов труда в |

| | |
|---|---|
| | гибких командах. Проблемы организации труда в гибких командах, в дистанционных гибких командах.<br>50. Характеристики гибких команд в терминах традиционной производственной команды и их специфика: факторы содержания, характера труда, продуктивности, коммуникаций, СПК и т.п.<br>51. Компетентностная модель лидерства.<br>52. Факторы эффективности работы в команде. Эффект Синергии<br>53. Воспитание лидеров в среде подчиненных.<br>54. Личность в команде. Статусы и роли. Теории Белбина, Вэттена и Камерон, Власовой и другие. Примитивная группа по Добровичу.<br>55. Роль лидера в команде с учетом стадии ее развития и факторов среды, стадии развития организации. Теории и типы лидерства. Роль и функции лидера команды на разных этапах развития команды и в разных типах команд. Лидерство пятого уровня и лидерство-служение. |
| Проблемный семинар | Разработка проекта перехода к работе в команде, формирование и деятельность команды, состав и структура нормативных документов по работе в команде |
| Тематическая дискуссия, групповые обсуждения | Система измерений по диагностике проблем в группе, команде, поиск и использование методов формирования и поддержания продуктивной команды. Преодоление девиантного поведения в группе |
| Разработка и презентация проектов диагностики, разрешения проблем и развития групп и команд разного вида в организациях | Разработка проекта программы перехода к работе в бригаде (команде) |
| | Методы коллективного решения проблем как фактор сплочения группы и достижения креативных результатов |
| | Определение склонности к исполнению позитивных и девиантных ролей в команде. Признаки девиаций, методы их утсранения |

## 5.2. Контрольные точки БРС

Контрольная точка 1
РЕФЕРАТ

*Требования к оформлению реферата*: объем реферата 15-20 страниц текста в формате WinWord, шрифт Times New Roman или Arial, размер шрифта 12, интервал 1,5. Титульный лист оформляется по образцу; на второй странице отражается структура реферата; стиль изложения должен быть научный, от лица автора (например, автор считает; по мнению автора) или обезличенный (например, в работе рассмотрено, анализируется); после списка литературы может быть дано приложение к реферату, которое в объем работы не входит; реферат должен быть отпечатан и скреплен; подписан студентом; иметь дату завершения работы.

***Критерии оценки реферата*:**

- раскрытие темы;
- качество оформления и стиль изложения;
- обзор широкого спектра литературных источников (монографий, статей, данных международных и национальных организаций);
- оформление работы с соблюдением вышеперечисленных требований.

Инструментом визуализации проведенного исследования является *мультимедийная презентация реферата*, состоящая из проецируемых слайдов, текста (с

аргументами, фактами, примерами), раздаточного материала для слушателей (по желанию докладчика). Наличие презентации повышает оценку реферата. Соответственно *презентация оценивается следующими критериями*: наличие целей и гипотезы исследования в презентации; плана и логики в последовательности слайдов; объем информации; соответствие иллюстраций замыслу и материалу; наличие единого стиля в слайдах; обоснованный выбор фона, цвета, анимации, шрифта; ответы на вопросы; регламент презентации (не более 10 минут).

**Темы рефератов по КТ-1**

1. Теория групп и команд. Типы команд в организациях. Источники власти лидера. Мягкие и жесткие методы управления командами.
2. Команды и модели управления
3. Признаки и свойства команд. Единство целей и ответственности, сплоченность, совместимость, высокий уровень СПК, разнообразие и др. Диагностика процесса формирования команды
4. Разнообразие в командах.
5. Теории лидерства.
6. Условия, факторы, процессы и этапы формирования эффективной команды.
7. Диагностика предпочитаемых членами команды ролей.
8. Особенности формирования команд разного типа в организациях.
9. Роли и функции членов команды: теория Вэттена и Камерон.
10. Основные стадии развития команд. Теория Такмана, Катценбаха и Смита. Развитие за счет внутренних ресурсов команды и за счет использования внешнего рынка труда.
11. Карьера при работе в команде: фриланс, профессиональная, в направлении на собственный бизнес.
12. Группизм и другие девиации в командах, их диагностика и устранение. Дискриминация в команде, ее диагностика и устранение.
13. Концепции и факторы совместимости членов команды, командной сплоченности, благоприятного социально - психологического климата.
14. Методы коллективной мыслительной деятельности как средства формирования продуктивной команды и достижения креативных результатов. Метод 6 шляп. Метод Дельфи. Игровые методы в формировании команды. Веревочный тренинг.
15. Цели и ценности команды и подходы к формированию их единства.
16. Игровые методы в формировании команды.
17. Командные нормы и их связь с результатами работы команды.
18. Метод номинальных групп.
19. Ролевые теории поведения в команде.
20. Правила укрепления конструктивной команды и разрушения деструктивной команды
21. Роли и функции членов команды: теория Белбина.
22. Метод брейн-сторминга.
23. Диагностика качеств лидера.
24. Метод фокус-группы.
25. Развитие трудового потенциала лидера.
26. Метод фокальных объектов.
27. Особенности административно-правовых, организационно-экономических и социально-психологических методов управления командами разного типа.

28. Метод синектики.
29. Диагностика и оценка текущего состояния команды.
30. Дискриминации в группе и их устранение
31. Мотивация эффективной деятельности команды и ее членов.
32. Метод социометрии Дж.Морено
33. Организация совместной деятельности и поддержание эффективности команды.
34. Налаживание эффективных коммуникаций в командах.
35. Виртуальные и дистанционные команды и специфика управления ими.
36. Девиации в группах и командах, их диагностика и устранение.
37. Модель Блейка и Мутон: направленность рабочей группы
38. Модель Томаса: поведение личности в ситуации конфликтного взаимодействия
39. Теория Такмана: этапы формирование команды
40. Управление межличностными, групповыми и межгрупповыми конфликтами.

**Темы рефератов по КТ-2**

1. Необходимость работы в командах. Факторы современной внешней среды, необходимость и эффективность работы в командах. PESTEL –анализ. Четвертая промышленная революция, цифровизация экономики, изменения состава и перспектив профессий.
2. Изменения в требованиях к работе в командах в контексте изменений состава перспективных профессий. Факторы, их определяющие.
3. Внутренние факторы организации, их влияние на потребность и эффективность командной работы. SWOT анализ. Анализ миссии, целей, стратегии, политики организации и других факторов ее состояния и развития.
4. Проектный менеджмент и требования к членам и лидерам проектных команд. Стандартизация в области проектного менеджмента.
5. Теории гибких команд и требования к членам команд в зависимости от факторов внешней и внутренней среды.
6. Специфика требований к членам команды в условиях применения принципов и методик гибких команд: Agile, Scrum, Kanban, PRINCE2, 6 сигм и другие
7. Современные факторы внешней среды организации
8. Факторы внутренней среды современных инновационных организаций и их влияние на требования к работникам и командам.
9. Проблемы работы в условиях гибких команд. Дистанционные гибкие команды как фактор снижения влияния негативных факторов труда в гибких командах. Проблемы организации труда в гибких командах, в дистанционных гибких командах.
10. Характеристики гибких команд в терминах традиционной производственной команды и их специфика: факторы содержания, характера труда, продуктивности, коммуникаций, СПК и т.п.
11. Компетентностная модель лидерства.
12. Факторы эффективности работы в команде. Эффект Синергии
13. Воспитание лидеров в среде подчиненных.
14. Личность в команде. Статусы и роли. Теории Белбина, Вэттена и Камерон, Власовой и другие. Примитивная группа по Добровичу.

15. Роль лидера в команде с учетом стадии ее развития и факторов среды, стадии развития организации. Теории и типы лидерства. Роль и функции лидера команды на разных этапах развития команды и в разных типах команд. Лидерство пятого уровня и лидерство-служение.

**5.3.Промежуточная аттестация**

**Перечень вопросов к экзамену**

1. Теория групп и команд. Типы команд в организациях. Источники власти лидера. Мягкие и жесткие методы управления командами.
2. Команды и модели управления
3. Признаки и свойства команд. Единство целей и ответственности, сплоченность, совместимость, высокий уровень СПК, разнообразие и др. Диагностика процесса формирования команды
4. Разнообразие в командах.
5. Теории лидерства.
6. Условия, факторы, процессы и этапы формирования эффективной команды.
7. Диагностика предпочитаемых членами команды ролей.
8. Особенности формирования команд разного типа в организациях.
9. Роли и функции членов команды: теория Вэттена и Камерон.
10. Основные стадии развития команд. Теория Такмана, Катценбаха и Смита. Развитие за счет внутренних ресурсов команды и за счет использования внешнего рынка труда.
11. Карьера при работе в команде: фриланс, профессиональная, в направлении на собственный бизнес.
12. Группизм и другие девиации в командах, их диагностика и устранение. Дискриминация в команде, ее диагностика и устранение.
13. Концепции и факторы совместимости членов команды, командной сплоченности, благоприятного социально - психологического климата.
14. Методы коллективной мыслительной деятельности как средства формирования продуктивной команды и достижения креативных результатов. Метод 6 шляп. Метод Дельфи. Игровые методы в формировании команды. Веревочный тренинг.
15. Цели и ценности команды и подходы к формированию их единства.
16. Игровые методы в формировании команды.
17. Командные нормы и их связь с результатами работы команды.
18. Метод номинальных групп.
19. Ролевые теории поведения в команде.
20. Правила укрепления конструктивной команды и разрушения деструктивной команды
21. Роли и функции членов команды: теория Белбина.
22. Метод брейн-сторминга.
23. Диагностика качеств лидера.
24. Метод фокус-группы.
25. Развитие трудового потенциала лидера.
26. Метод фокальных объектов.
27. Особенности административно-правовых, организационно-экономических и социально-психологических методов управления командами разного типа.
28. Метод синектики.

29. Диагностика и оценка текущего состояния команды.
30. Дискриминации в группе и их устранение
31. Мотивация эффективной деятельности команды и ее членов.
32. Метод социометрии Дж.Морено
33. Организация совместной деятельности и поддержание эффективности команды.
34. Налаживание эффективных коммуникаций в командах.
35. Виртуальные и дистанционные команды и специфика управления ими.
36. Девиации в группах и командах, их диагностика и устранение.
37. Модель Блейка и Мутон: направленность рабочей группы
38. Модель Томаса: поведение личности в ситуации конфликтного взаимодействия
39. Теория Такмана: этапы формирование команды
40. Управление межличностными, групповыми и межгрупповыми конфликтами.
41. Необходимость работы в командах. Факторы современной внешней среды, необходимость и эффективность работы в командах. PESTEL –анализ. Четвертая промышленная революция, цифровизация экономики, изменения состава и перспектив профессий.
42. Изменения в требованиях к работе в командах в контексте изменений состава перспективных профессий. Факторы, их определяющие.
43. Внутренние факторы организации, их влияние на потребность и эффективность командной работы. SWOT анализ. Анализ миссии, целей, стратегии, политики организации и других факторов ее состояния и развития.
44. Проектный менеджмент и требования к членам и лидерам проектных команд. Стандартизация в области проектного менеджмента.
45. Теории гибких команд и требования к членам команд в зависимости от факторов внешней и внутренней среды.
46. Специфика требований к членам команды в условиях применения принципов и методик гибких команд: Agile, Scrum, Kanban, PRINCE2, 6 сигм и другие
47. Современные факторы внешней среды организации
48. Факторы внутренней среды современных инновационных организаций и их влияние на требования к работникам и командам.
49. Проблемы работы в условиях гибких команд. Дистанционные гибкие команды как фактор снижения влияния негативных факторов труда в гибких командах. Проблемы организации труда в гибких командах, в дистанционных гибких командах.
50. Характеристики гибких команд в терминах традиционной производственной команды и их специфика: факторы содержания, характера труда, продуктивности, коммуникаций, СПК и т.п.
51. Компетентностная модель лидерства.
52. Факторы эффективности работы в команде. Эффект Синергии
53. Воспитание лидеров в среде подчиненных.
54. Личность в команде. Статусы и роли. Теории Белбина, Вэттена и Камерон, Власовой и другие. Примитивная группа по Добровичу.
55. Роль лидера в команде с учетом стадии ее развития и факторов среды, стадии развития организации. Теории и типы лидерства. Роль и функции лидера команды на разных этапах развития команды и в разных типах команд. Лидерство пятого уровня и лидерство-служение.

## 6. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания

Процедура оценивания результатов обучения по дисциплине характеризующих этапы формирования компетенции*(ий)*, представлена паспортом фонда оценочных средств по дисциплине (раздел 1).

Комплект оценочных средств хранится на кафедре, ежегодно обновляется. Для промежуточной аттестации в виде экзамена КОС по дисциплине обновляется и утверждается за 14 дней до начала сессионного периода и хранится в недоступном месте от несанкционированного доступа. Ответственность несет кафедра.

**Порядок проведения текущего контроля** успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся Университета по ОПОП регламентируются Положением о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по программам высшего образования.

Текущий контроль успеваемости в Университете является формой контроля качества знаний обучающихся, осуществляемого в межсессионный период обучения с целью определения качества освоения ОПОП.

Текущий контроль успеваемости осуществляется: на лекциях, практических (семинарских) занятиях, в рамках контроля самостоятельной работы.

Обучающиеся заранее информируются о критериях и процедуре текущего контроля успеваемости преподавателями по соответствующей учебной дисциплине (модуля).

Успеваемость при текущем контроле характеризует объем и качество выполненной обучающимся работы по дисциплине (модулю).

Педагогические виды и формы, используемые в процессе текущего контроля успеваемости обучающихся, определяются методической комиссией кафедры. Выбираемый вид текущего контроля обеспечивает наиболее полный и объективный контроль (измерение и фиксирование) уровня освоения результатов обучения по дисциплине.

Преподаватели предоставляют сведения о текущей успеваемости обучающихся в рамках проведения текущей аттестации в семестре в деканаты/ учебный отдел института в сроки, определенные внутренними распорядительными документами Университета (факультета, *института*).

В целях обеспечения текущего контроля успеваемости преподаватель проводит консультации.

Преподаватель, ведущий занятия семинарского типа, проводит **аттестацию обучающихся за прошедший период**. Аттестация проводится, если проведено не менее 3 практических (семинарских) или лабораторных занятий, в установленные деканатом/ институтом сроки, не реже 1 раза за учебный семестр. Обучающиеся аттестуются путем выставления в соответствующую групповую ведомость записей по системе: «аттестован» или «не аттестован».

Преподаватель, проставляя итоги аттестации, доводит результаты аттестации до сведения студенческой группы и объясняет причины отрицательной аттестации по запросу обучающегося.

При аттестации обучающихся учитываются следующие факторы:

– результаты работы на занятиях, показанные при этом знания по дисциплине (модулю), усвоение навыков практического применения теоретических знаний, степень активности на практических (семинарских) занятиях;

– результаты и активность участия в семинарах и коллоквиумах;

– результаты выполнения контрольных работ;

– результаты и объем выполненных заданий в рамках самостоятельной работы обучающихся;

– результаты личных бесед со студентами по материалу учебной дисциплины (модуля);

– посещение студентами, семинарских и практических занятий, лабораторных работ;

– своевременная ликвидация задолженностей по пройденному материалу, возникших вследствие пропуска занятий либо неудовлетворительных оценок по результатам работы на занятиях.

– результаты прохождения контрольных точек по дисциплине (при использовании балльно-рейтинговой системы)

**Промежуточная аттестация** обучающихся Университета является формой контроля результатов обучения по дисциплине с целью комплексного определения соответствия уровня и качества знаний, умений и навыков обучающихся требованиям, установленным образовательной программой.

Формирование оценки текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины осуществляется с использованием балльно-рейтинговой системы оценки знаний обучающихся, требования к которым изложены в Положении о балльно-рейтинговой системе.

## 7. Особенности освоения дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями

Адаптированные оценочные материалы содержатся в адаптированной ОПОП. Обучение обучающихся с ограниченными возможностями здоровья при необходимости осуществляется на основе адаптированной рабочей программы с использованием специальных методов обучения и дидактических материалов, составленных с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся (обучающегося).

Самостоятельная работа обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов позволяет своевременно выявить затруднения и отставание и внести коррективы в учебную деятельность. Конкретные формы и виды самостоятельной работы обучающихся лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов устанавливаются преподавателем. Выбор форм и видов самостоятельной работы, обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов осуществляется с учетом их способностей, особенностей восприятия и готовности к освоению учебного материала. Формы самостоятельной работы устанавливаются с учетом индивидуальных психофизических особенностей (устно, письменно на бумаге или на компьютере, в форме тестирования, электронных тренажеров и т.п.).

Основные формы представления оценочных средств – в печатной форме или в форме электронного документа. Для обучающихся с нарушениями зрения предусматривается возможность проведения текущего и промежуточного контроля в устной форме. Для обучающихся с нарушениями слуха предусматривается возможность проведения текущего и промежуточного контроля в письменной форме.

Таблица 7.1. – Категории обучающихся с ОВЗ, способы восприятия ими информации и методы их обучения.

| Категории обучающихся по нозологиям | | Методы обучения |
|---|---|---|
| С нарушениями зрения | Слепые. Способ восприятия информации: осязательно- | *Аудиально-кинестетические,* предусматривающие поступление учебной информации посредством слуха и осязания. Могут использоваться при условии, что визуальная информация будет адаптирована для лиц |

| | | |
|---|---|---|
| | слуховой | с нарушениями зрения:<br>*визуально-кинестетические*, предполагающие передачу и восприятие учебной информации при помощи зрения и осязания;<br>аудио-визуальные, основанные на представление учебной информации, при которых задействовано зрительное и слуховое восприятие;<br>*аудио-визуально-кинестетические*, базирующиеся на представлении информации, которая поступает по зрительному, слуховому и осязательному каналам восприятие. |
| | Слабовидящие. Способ восприятия информации: зрительно-осязательно-слуховой | |
| С нарушениям и слуха | Глухие. Способ восприятия информации: зрительно-осязательный | *визуально-кинестетические*, предполагающие передачу и восприятие учебной информации при помощи зрения и осязания.<br>Могут использоваться при условии, что аудиальная информация будет адаптирована для лиц с нарушениями слуха:<br>*аудио-визуальные*, основанные на представление учебной информации, при которых задействовано зрительное и слуховое восприятие;<br>*аудиально-кинестетические*, предусматривающие поступление учебной информации посредством слуха и осязания;<br>*аудио-визуально-кинестетические*, базирующиеся на представлении информации, которая поступает по зрительному, слуховому и осязательному каналам восприятие. |
| | Слабослышащие. Способ восприятия информации: Зрительно-осязательно-слуховой | |
| С нарушениям и опорно-двигательного аппарата | Способ восприятия информации: зрительно-осязательно-слуховой | – *визуально-кинестетические*;<br>– *аудио-визуальные*;<br>– *аудиально-кинестетические*;<br>– *аудио-визуально-кинестетические.* |

Таблица 7.2. – Способы адаптации образовательных ресурсов.

*Условные обозначения:*

**«+» —**образовательный ресурс, не требующий адаптации;

«АФ» — адаптированный формат к особенностям приема-передачи информации обучающихся инвалидов и лиц с ОВЗ формат образовательного ресурса, в том числе с использованием специальных технических средств;

«АЭ»— альтернативный эквивалент используемого ресурса

| **Категории обучающихся по нозологиям** | **Образовательные ресурсы** | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | **Электронные** | | | | **Печатные** |
| | **мультимедиа** | **графические** | **аудио** | **текстовые, электронные аналоги печатных изданий** | |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| С нарушениями зрения | Слепые | АФ | АЭ (например, создание материальной модели графического объекта (3Dмодели) | + | АЭ (например, аудио описание) | АЭ (например, печатный материал, выполненный рельефно-точечным шрифтом Л.Брайля) |
| | Слабовидящие | АФ | АФ | + | АФ | АФ |
| С нарушениями слуха | Глухие | АФ | + | АЭ (например, текстовое описание, гипер-ссылки) | + | + |
| | Слабослышащие | АФ | + | АФ | + | + |
| С нарушениями опорно-двигательного аппарата | | + | + | + | + | + |

Таблица 7.3. - Формы контроля и оценки результатов обучения инвалидов и лиц с ОВЗ в СПбГЭУ

| **Категории обучающихся по нозологиям** | **Форма контроля и оценки результатов обучения** |
|---|---|
| С нарушениями зрения | – *устная проверка:* дискуссии, тренинги, круглые столы, собеседования, устные коллоквиумы и др.;<br>– *с использованием компьютера и специального ПО*: работа с электронными образовательными ресурсами, тестирование, рефераты, курсовые проекты, дистанционные формы, если позволяет острота зрения - графические работы и др. |
| С нарушениями слуха | – *письменная проверка:* контрольные, графические работы, тестирование, домашние задания, эссе, письменные коллоквиумы, отчеты и др.;<br>– *с использованием компьютера и специального ПО:* работа с электронными образовательными ресурсами, тестирование, рефераты, курсовые проекты, графические работы, дистанционные формы и др. |

| | |
|---|---|
| С нарушениями опорно-двигательного аппарата | – *письменная проверка, с использованием специальных технических средств* (альтернативных средства ввода, управления компьютером и др.): контрольные, графические работы, тестирование, домашние задания, эссе, письменные коллоквиумы, отчеты и др.;<br>– *устная проверка, с использованием специальных технических средств* (средств коммуникаций): дискуссии, тренинги, круглые столы, собеседования, устные коллоквиумы и др.;<br>– *с использованием компьютера и специального ПО* (альтернативных средств ввода и управления компьютером и др.): работа с электронными образовательными ресурсами, тестирование, рефераты, курсовые проекты, графические работы, дистанционные формы - предпочтительнее обучающимся, ограниченным в передвижении и др. |

### 7.1. Задания для текущего контроля для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями

*Текущий контроль и промежуточная аттестация* обучающихся инвалидов и лиц с ОВЗ осуществляется с использованием оценочных средств, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации, в том числе с использованием специальных технических средств.

*Текущий контроль успеваемости для обучающихся инвалидов и лиц с ОВЗ* направлен на своевременное выявление затруднений и отставания в обучении и внесения коррективов в учебную деятельность. Возможно осуществление входного контроля для определении его способностей, особенностей восприятия и готовности к освоению учебного материала.

### 7.2. Задания для промежуточной аттестации для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями

*Форма промежуточной аттестации* устанавливается с учетом индивидуальных психофизических особенностей (устно, письменно на бумаге, письменно на компьютере, в форме тестирования и т.п.). При необходимости обучающимся предоставляется дополнительное время для подготовки ответа.

*Промежуточная аттестация*, при необходимости, может проводиться в несколько этапов. Для этого рекомендуется использовать рубежный контроль, который является контрольной точкой по завершению изучения раздела или темы дисциплины, междисциплинарного курса, практик и ее разделов с целью оценивания уровня освоения программного материала. Формы и срок проведения рубежного контроля определяются преподавателем (мастером производственного обучения) с учетом индивидуальных психофизических особенностей обучающихся.