

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Уварова Лиана Федоровна
Должность: Ректор
Дата подписания: 13.12.2023 17:57:57
Уникальный программный ключ:
b6686bbd317ad5ad4cf9618504be1b55d4c225d407106f8746fee51f8322643a

**Частное образовательное учреждение
высшего образования
БАЛТИЙСКИЙ ГУМАНИТАРНЫЙ
ИНСТИТУТ**

ФАКУЛЬТЕТ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ

КАФЕДРА ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И
ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО
ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)**

Б1.В.ДВ.4.2 СТАТИКА И ДИНАМИКА КОМАНДЫ ПРОЕКТА

Направление подготовки
38.03.02 Менеджмент

Квалификация выпускника
Бакалавр

Форма обучения
очно-заочная

Санкт-Петербург, 2022

Фонд оценочных средств составлен с учетом Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, утвержденного Приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 12.08.2020 № 970, зарегистрировано в Минюсте России 25.08.2020 № 59449.

Составитель: канд.эконом.наук Зайцева А.Л.

Рассмотрено и утверждено на заседании кафедры
15.06.2022 г., протокол №10

Одобрено учебно-методическим советом вуза
15.06.2022 г., протокол № 6.

1. ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ НА РАЗЛИЧНЫХ ЭТАПАХ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ, ОПИСАНИЕ ШКАЛ ОЦЕНИВАНИЯ

1.1. компетенции и индикаторы их достижения

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции
УК-2. Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	УК-2.3 Способен выбирать оптимальные способы решения задач в рамках поставленной цели, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений
УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1 Демонстрирует знание норм социального взаимодействия для работы в команде УК-3.2 Применяет нормы социального взаимодействия для реализации своей роли в команде
ПК-1. Способен выявлять организационно-управленческие проблемы на уровне подразделения организации, проектной группы, предприятий малого бизнеса и находить их решения	ПК-1.1 Способен выявлять организационно-управленческие проблемы на уровне подразделения организации, проектной группы, предприятий малого бизнеса ПК-1.2 Способен анализировать причины выявленных отклонений и находить пути их устранения

Текущий контроль студентов. При оценивании устного опроса и участия в дискуссии на семинаре (практическом занятии) учитываются:

- степень раскрытия содержания материала;
- изложение материала (грамотность речи, точность использования терминологии и символики, логическая последовательность изложения материала);
- знание теории изученных вопросов, сформированность и устойчивость используемых при ответе умений и навыков.

Критерии оценивания студента на занятиях

Оценка	Критерии оценки
5, «отлично»	Оценка «отлично» ставится, если студент строит ответ логично в соответствии с планом, показывает максимально глубокие знания профессиональных терминов, понятий, категорий, концепций и теорий. Устанавливает содержательные межпредметные связи. Развернуто аргументирует выдвигаемые положения, приводит убедительные примеры.
4, «хорошо»	Оценка «хорошо» ставится, если студент строит свой ответ в соответствии с планом. В ответе представлены различные подходы к проблеме, но их обоснование недостаточно полно. Устанавливает содержательные межпредметные связи. Развернуто аргументирует выдвигаемые положения, приводит необходимые примеры, однако показывает некоторую непоследовательность анализа. Выводы правильны. Речь грамотна, используется профессиональная лексика.
3, «удовлетворительно»	Оценка «удовлетворительно» ставится, если ответ недостаточно логически выстроен, план ответа соблюдается непоследовательно. Студент обнаруживает слабость в развернутом раскрытии профессиональных понятий. Выдвигаемые положения декларируются, но недостаточно аргументированы. Ответ носит преимущественно теоретический характер, примеры ограничены, либо отсутствуют.
2, «неудовлетворительно»	Оценка «неудовлетворительно» ставится при условии недостаточного раскрытия профессиональных понятий, категорий, концепций, теорий. Студент проявляет стремление подменить научное обоснование проблем рассуждениями обыденно-повседневного бытового характера. Ответ содержит ряд серьезных неточностей. Выводы поверхностны

Промежуточная аттестация студентов. При проведении промежуточной аттестации в форме зачета с оценкой студент должен подготовить задание практического характера. При оценивании задания учитывается объем правильного решения.

Оценка знаний студента на зачете с оценкой определяется его учебными достижениями в семестровый период и результатами рубежного контроля знаний и ответом на зачете с оценкой.

Знания умения, навыки студента на зачете с оценкой оцениваются оценками: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

Основой для определения оценки служит уровень усвоения студентами материала, предусмотренного данной рабочей программой.

Оценивание студента на зачете с оценкой

Оценка	Требования к знаниям и критерии выставления оценок
неудовлетворительно	Студент при ответе демонстрирует плохое знание значительной части основного материала дисциплины. Не информирован или слабо разбирается в проблемах и / или не в состоянии наметить пути их решения. Не способен к критическому анализу и оценке современных научных достижений.
удовлетворительно	Студент при ответе демонстрирует знания только основного материала дисциплины, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушает логическую последовательность в изложении. Фрагментарно разбирается в проблемах и не всегда в состоянии наметить пути их решения. Демонстрирует достаточно слабое владение критическим анализом и плохо оценивает современные научные достижения.
хорошо	Студент при ответе демонстрирует хорошее владение и использование знаний дисциплины, твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно трактует теоретические положения. Достаточно уверенно разбирается в проблемах, но не всегда в состоянии наметить пути их решения и критически проанализировать и оценить современные научные достижения.
отлично	Студент при ответе демонстрирует глубокое и прочное владение и использование знаний дисциплины, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает его на зачете с оценкой, умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с вопросами и другими видами применения знаний, причем не затрудняется с ответом, использует в ответе материал монографической литературы, правильно обосновывает принятое решение, способен к критическому анализу и оценке современных научных достижений.

2. ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ИЛИ ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ, НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

1. (УК-2) Что отличает команду от группы?

2. (УК-2) Что из ниже перечисленного не относится к групповой динамике?

Варианты ответа:

1) процесс взаимодействия членов группы на основе взаимозависимости и взаимовлияния для удовлетворения как личных, так и групповых интересов и потребностей;

2) социально-психологические процессы, приводящие группу в определенные состояния посредством различных групповых механизмов и обеспечивающие ее формирование, функционирование и развитие;

3) весь цикл жизнедеятельности малой группы и его стадии (образование, функционирование, развитие, стагнация, регресс, распад);

4) уравновешенное состояние команды, в котором она находится независимо от изменений, происходящих во внешней среде.

3. (УК-2) Какие пять элементов относят к групповой динамике?

4. (УК-2) Какая стадия изменения в команде описана в следующем фрагменте: «Нет понимания в целях, больше концентрация на задачах Роли в команде не распределены. Лидером является руководитель. Принятие решений проходит тяжело. Процедуры совместной работы неясны. Межличностные отношения таковы: члены команды вежливы друг с другом, присматриваются, осторожны».

Варианты ответа:

1) Формирование;

2) Буря;

3) Нормализация;

4) Отдача.

5. (УК-2) Какая стадия изменения в команде описана в следующем фрагменте: «Выражение несогласиям целям; несоответствие между ожиданиями и реальной ситуацией. Роли в команде не распределены. Разочарование в существующих политиках и процедурах, присутствует соревновательность. Межличностные отношения характеризуются выраженными конфликтами, присутствует раскол в коллективе, неуверенность в способности команды достичь цели».

Варианты ответа:

1) Формирование;

2) Буря;

3) Нормализация;

4) Отдача.

6. (УК-2) Какая стадия изменения в команде описана в следующем фрагменте: «В большинстве случаев цели ясны и понятны. Разделение ответственности в команде, есть стремление использовать сильные стороны члена команды. Члены команды сами разрабатывают пути достижения целей. Стремление избегать необоснованной критики. Негативные эмоции сменяются позитивными. Члены команды оказывают друг другу поддержку. Растет атмосфера доверия».

Варианты ответа:

1) Формирование;

- 2) Буря;
- 3) Нормализация;
- 4) Отдача.

7. (УК-2) Какая стадия изменения в команде описана в следующем фрагменте: «Цели ясны и принимаемы. Распределены роли в команде и ответственность за принятие решений. Индивидуальные достижения оцениваются и руководителем, и членами команды. Свободное выражение собственной точки зрения. Понимание и прозрачность существующих норм и правил. Межличностные отношения: Гордость за коллектив. Уважение и признательность друг другу. Высокое доверие».

Варианты ответа:

- 1) Формирование;
- 2) Буря;
- 3) Нормализация;
- 4) Отдача.

8. (УК-2) Какие проблемы в командах приходится решать на стадии «бури»?

9. (УК-2) Какие проблемы в командах приходится решать на стадии нормализации?

10. (УК-2) Организационная культура команды – это интегральная характеристика команды проекта как организационной структуры, включающая такие элементы: ...

11. (УК-3) Определите, какая роль в команде по Р.М. Белбину описана в следующем фрагменте: «Обладатель данной роли очень отзывчив, спокоен и дружелюбен с другими членами команды. Он ведет себя дипломатично, умеет выслушать других и успокоить, предотвратить или сгладить конфликты. Но вдохновитель нерешителен в кризисных ситуациях и легко может поддаваться влиянию со стороны других членов команды. Данный член команды умеет найти подходящие слова, чтобы замотивировать других на деятельность, он упорен в преодолении препятствий и не теряет самообладания в трудных ситуациях, однако может раздражать других людей и не всегда быть достаточно тактичным в общении».

Варианты ответа:

- 1) Душа команды;
- 2) Координатор;
- 3) Генератор идей;
- 4) Исследователь ресурсов.

12. (УК-3) Определите, какая роль в команде по Р.М. Белбину описана в следующем фрагменте: «Этот член команды является зрелым и уверенным в себе человеком, он руководит процессом выполнения заданий, а также процессом принятия решений, он определяет общие цели и умело делегирует полномочия. Но данный член команды может попадать под влияние других людей и делегировать слишком много своих полномочий».

Варианты ответа:

- 1) Душа команды;
- 2) Координатор;
- 3) Генератор идей;
- 4) Исследователь ресурсов.

13 (УК-3) Определите, какая роль в команде по Р.М. Белбину описана в следующем фрагменте: «Этот член команды очень креативен, наделен богатой фантазией, обладает нестандартным взглядом на вещи, открыт новому. Однако он часто не обращает внимания на детали и может быть слишком озабочен налаживанием эффективного общения».

Варианты ответа:

- 1) Душа команды;
- 2) Координатор;
- 3) Генератор идей;
- 4) Исследователь ресурсов.

14. (УК-3) Определите, какая роль в команде по Р.М. Белбину описана в следующем фрагменте: «Этот член очень коммуникабелен, он наполнен энергией и стремлением взяться за дело, ему свойственна экстраверсия. Его основная функция в команде — это развитие контактов и анализ возможностей. Тем не менее обладатель данной командной роли бывает слишком оптимистичен в ситуациях, когда необходимо посмотреть на ситуацию с более реалистической позиции, а также может быстро потерять интерес к работе».

Варианты ответа:

- 1) Душа команды;
- 2) Координатор;
- 3) Генератор идей;
- 4) Исследователь ресурсов.

15. (УК-3) Определите, какая роль в команде по Р.М. Белбину описана в следующем фрагменте: «Этот член команды занимается критикой всех идей, поступающих от членов команды. Он пронизателен и способен определять действия, которые принесут максимальную выгоду в долгосрочной перспективе. Вместе с тем, этот член команды не способен побуждать других людей к действиям».

Варианты ответа:

- 1) Стратег-аналитик
- 2) Мотиватор;
- 3) Педант;
- 4) Реализатор.

16. (УК-3) Определите, какая роль в команде по Р.М. Белбину описана в следующем фрагменте: «Этому члену команды свойственно очень добросовестное отношение к своей работе. Он следит за выполнением задач и сроками, ищет ошибки и упущения. Он склонен к чрезмерному беспокойству и с трудом делегирует свои полномочия. Может быть придирчивым по отношению к другим членам команды».

Варианты ответа:

- 1) Стратег-аналитик
- 2) Мотиватор;
- 3) Педант;
- 4) Реализатор.

17. (УК-3) Определите, какая роль в команде по Р.М. Белбину описана в следующем фрагменте: «Этот член команды доводит до завершения и совершенства все, за что берется. Вместе с тем, он не делегирует полномочия и слишком погружен в детали».

Варианты ответа:

- 1) Стратег-аналитик
- 2) Мотиватор;
- 3) Педант;
- 4) Реализатор.

18. (УК-3) Определите, какая роль в команде по Р.М. Белбину описана в следующем фрагменте: «Этот член команды обладает глубокими знаниями и навыками, необходимыми для решения конкретных задач, поставленных перед командой. Он самостоятелен и искренен».

Основной его недостаток состоит в том, что он интересуется только своей темой, большое внимание уделяет деталям и часто не видит общей картины».

Варианты ответа:

- 1) Стратег-аналитик
- 2) Мотиватор;
- 3) Реализатор;
- 4) Специалист.

19. (УК-3) Определите, какая роль в команде по Р.М. Белбину описана в следующем фрагменте: «Этот член команды отличается организованностью, ответственностью и дисциплиной. Он является тем человеком, который может воплотить теоретические идеи в реальность. Однако ему не свойственна гибкость, он сложно адаптируется к изменениям и медленно реагирует на новые возможности».

Варианты ответа:

- 1) Стратег-аналитик
- 2) Мотиватор;
- 3) Педант;
- 4) Реализатор.

20. (УК-3) Распределите командные роли (согласно Р.М. Белбину) на три группы: роли, нацеленные на действие, социальные роли, интеллектуальные роли. Перечень командных ролей: мотиватор, реализатор, педант, координатор, душа компании, исследователь ресурсов, генератор идей, аналитик, специалист.

21. (ПК-1) Каким образом следует распределить психологические менеджерские роли по Р.М. Белбину (правый столбец) в основных процессах менеджмента (левый столбец) на этапе инициирования?

1	Интеграция	А	Душа команды
2	Предпринимательство	Б	Генератор идей
3	Администрирование	В	Стратег-аналитик
4	Производство результатов	Г	Педант

22. (ПК-1) Каким образом следует распределить психологические менеджерские роли по Р.М. Белбину (правый столбец) в основных процессах менеджмента (левый столбец) на этапе завершения?

1	Интеграция	А	Координатор
2	Предпринимательство	Б	Собиратель идей
3	Администрирование	В	Контролер
4	Производство результатов	Г	Реализатор

23. (ПК-1) В своей книге «Типы ролей в командах менеджеров» Р.М. Белбин описывает основные факторы, влияющие на выбор человеком своей роли в команде:

- 1) Личностные черты человека, в особенности экстраверсия и эмоциональная стабильность.
- 2) Интеллектуальные способности, во многом: способности аргументировать собственную точку зрения.
- 3) Личные ценности, принципы, мотивация.
- 4) Внешние обстоятельства, условия деятельности.

Какие два фактора согласно Р.М. Белбину еще необходимо учитывать при выборе человеком своей роли в команде?

24. (ПК-1) С какой целью в рамках формирования команды управленцев важно заблаговременно выявлять психологические управленческие предрасположенности участников команды (согласно Р.М. Белбину)?

25. (ПК-1) Каковы негативные последствия дублирования членами команды одних и тех же психологических управленческих ролей?

26. (ПК-1) Среди стадий развития команды проекта (формирование; буря; нормализация; выполнение) укажите стадии с минимальной и максимальной производительностью.

27. (ПК-1) Какой термин соответствует следующему описанию: «это группа, у которой имеется потребность в повышении эффективности совместного труда, есть возможность стать командой, но она не сосредоточилась на коллективном выполнении работы и не пробует делать это. Члены группы не проявляют интереса к определению и формулированию общей направленности и целей деятельности, хотя при этом группа может называть себя командой. Такие группы имеют самые низкие показатели результатов деятельности, потому что используемые ими методы работы уменьшают индивидуальную производительность каждого члена и не дают эффекта от объединения»?

28. (ПК-1) Какой термин соответствует следующему описанию: «это группа, у которой имеется существенная потребность в повышении эффективности совместного труда, и она пробует это делать. Группе не хватает ясности относительно направления, целей и процесса выполнения работы. Эта группа не установила совместную ответственность за результат и ей требуется усиленная дисциплина»?

29. (ПК-1) Какой термин соответствует следующему описанию: «это реальная команда, члены которой обладают суперобязательностью относительно выполнения командной работы. Методы работы и взаимодействия в группе способствуют персональному росту и успеху членов команды. Такие группы обладают избытком синергии и добиваются результата, который превосходит ожидания окружающих»?

30. (ПК-1) Какой термин соответствует следующему описанию: «это группа людей с взаимодополняющими навыками, которые преданы общему направлению, целям и рабочему подходу, за который они чувствуют себя взаимно ответственными. Эти люди полностью определили процедуру и процесс совместной деятельности для достижения согласованных целей. Они осознают, что каждый из них важен для эффективного выполнения работы, но они еще не полностью реализовали сами себя»?

КЛЮЧИ ОТВЕТОВ К ЗАДАНИЯМ ЗАКРЫТОГО ТИПА

- 2. 4
- 4. 1
- 5. 2
- 6. 3
- 7. 4
- 11. 1
- 12. 2
- 13. 3
- 14. 4
- 15. 1
- 16. 2
- 17. 3
- 18. 4

19. 4

21. 1А, 2Б, 3В, 4Г

22. 1А, 2Б, 3В, 4Г

3. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

Текущий контроль студентов. Текущий контроль студентов по дисциплине проводится в соответствии с Уставом, иными локальными нормативными актами ЧОУ ВО «Балтийский Гуманитарный Институт» и является обязательной.

Текущий контроль по дисциплине проводится в форме опроса и контрольных мероприятий по оцениванию фактических результатов обучения студентов осуществляется ведущим преподавателем.

Объектами оценивания выступают:

- учебная дисциплина (активность на занятиях, своевременность выполнения различных видов заданий, посещаемость всех видов занятий по аттестуемой дисциплине);
- степень усвоения теоретических знаний (тестирование по основным понятиям, закономерностям, положениям и т.д.);
- уровень овладения практическими умениями и навыками по всем видам учебной работы (работа на практических занятиях);
- результаты самостоятельной работы (работа на практических занятиях, изучение книг из списка основной и дополнительной литературы).

Активность студента на занятиях оценивается на основе выполненных студентом работ и заданий, предусмотренных данной рабочей программой дисциплины. Студент, пропустивший два занятия подряд, допускается до последующих занятий на основании допуска.

Кроме того, оценивание студента проводится на рубежном контроле по дисциплине. Оценивание студента на контрольной неделе проводится преподавателем независимо от наличия или отсутствия студента (по уважительной или неуважительной причине) на занятии. Оценка носит комплексный характер и учитывает достижения студента по основным компонентам учебного процесса за текущий период.

Оценивание студента на занятиях осуществляется с использованием балльно-рейтинговой системы. Оценка носит комплексный характер и учитывает достижения студента по основным компонентам учебного процесса за текущий период. Оценивание осуществляется по балльно-рейтинговой системе с выставлением оценок в ведомости и указанием количества пропущенных занятий.

Промежуточная аттестация студентов. Промежуточная аттестация студентов по дисциплине проводится в соответствии с Уставом, иными локальными нормативными актами ЧОУ ВО «Балтийский Гуманитарный Институт» и является обязательной.

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в соответствии с учебным планом в период зачетно-экзаменационной сессии.

Студенты допускаются к зачету с оценкой по дисциплине в случае выполнения им учебного плана по дисциплине: выполнения всех заданий и мероприятий, предусмотренных программой дисциплины, в том числе и зачетного задания.

В случае наличия учебной задолженности студент отрабатывает пропущенные занятия в соответствии с требованиями, указанными в программе дисциплины.

Зачет с оценкой принимает преподаватель, ведущий семинарские (практические) занятия по курсу.

Оценка знаний студента на зачете с оценкой определяется его учебными достижениями в семестровый период и результатами рубежного контроля знаний и ответом на зачете с оценкой.