

**Приложение 2 к РПД Лидерство и командообразование**  
**Специальность- 21.05.04 Горное дело**  
**Специализация №2 Подземная разработка рудных месторождений**  
**Форма обучения – заочная**  
**Год набора - 2018**

**ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ**  
**АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)**

**1. Общие сведения**

1.	Кафедра	Экономики, управления и социологии
2.	Специальность	21.05.04 Горное дело
3.	Специализация	№2 Подземная разработка рудных месторождений
4.	Дисциплина (модуль)	Лидерство и командообразование
5.	Форма обучения	заочная
6.	Год набора	2018

**1. Перечень компетенций**

– умение разрабатывать необходимую техническую и нормативную документацию в составе творческих коллективов и самостоятельно, контролировать соответствие проектов требованиям стандартов, техническим условиям и других нормативных документов промышленной безопасности, разрабатывать, согласовывать и утверждать в установленном порядке технические, методические и иные документы, регламентирующие порядок, качество и безопасность выполнения горных, горно-строительных и взрывных работ (ПК-20);

## 2. Критерии и показатели оценивания компетенций на различных этапах их формирования

Этап формирования компетенции (разделы, темы дисциплины)	Формируемая компетенция	Критерии и показатели оценивания компетенций			Формы контроля сформированности компетенций
		Знать:	Уметь:	Владеть:	
1. Сущность социального лидерства как базового элемента групповой организации	ПК-20	- теории и типологии социального лидерства; - сущность и проявления	- определять стиль лидерства, выявляя в данном контексте специфические 4 черты руководителя; устанавливать взаимосвязи между лидерством и руководством в сфере социальной работы.	- навыками распознавания особенностей лидерских качеств у руководителей социальной сферы; - умением формировать лидерские качества в управленческой деятельности;	Тест
2. Ролевые функции и типологические характеристики лидерства	ПК-20	-особенности формирования лидерских качеств и специфику их проявления в управленческой деятельности в социальной сфере;	- определять стиль лидерства, выявляя в данном контексте специфические 4 черты руководителя; устанавливать взаимосвязи между лидерством и руководством в сфере социальной работы.	- навыками распознавания особенностей лидерских качеств у руководителей социальной сферы;	Тест
3. Личностный ресурс и основные компетенции в реализации лидерской позиции	ПК-20	- основы разработки и использования условий и методов развития и поддержки социального лидерства в управленческой деятельности;	-устанавливать взаимосвязи между лидерством и руководством в сфере социальной работы.	- умением формировать лидерские качества в управленческой деятельности	Тест
4. Командообразование как ключевая задача лидеров-руководителей	ПК-20	- основы разработки и использования условий и методов развития и поддержки социального лидерства в управленческой деятельности	-устанавливать взаимосвязи между лидерством и руководством в сфере социальной работы.	- умением формировать лидерские качества в управленческой деятельности	Тест

Этап формирования компетенции (разделы, темы дисциплины)	Формируемая компетенция	Критерии и показатели оценивания компетенций			Формы контроля сформированности компетенций
		Знать:	Уметь:	Владеть:	
5. Социальные конфликты в команде и управление ими	ПК-20	<p>-особенности формирования лидерских качеств и специфику их проявления в управленческой деятельности в социальной сфере</p> <p>-основы раз работки и использования условий и методов развития и поддержки социального лидерства в управленческой деятельности</p>	<p>- определять стиль лидерства, выявляя в данном контексте специфические 4черты руководителя;</p> <p>-устанавливать взаимосвязи между лидерством и руководством в сфере социальной работы.</p>	<p>- навыками распознавания особенностей лидерских качеств у руководителей социальной сферы;</p> <p>- умением формировать лидерские качества в управленческой деятельности</p>	Тест

## 4. Критерии и шкалы оценивания

### 4.1. Тестовое задание

Процент правильных ответов	До 60	61-80	81-100
Количество баллов за решенный тест	1	2	4

### 4.2. Контрольная работа

Баллы	Критерии
25	<ul style="list-style-type: none"><li>– в задании в полной мере отражены все вопросы и решения, связанные с расчетом данной задачи;</li><li>– структура и содержание работы соответствует предъявляемым требованиям;</li><li>– графическая часть содержит необходимые данные для расчетов параметров и показателей проекта;</li><li>– студент четко и правильно отвечает на поставленные преподавателем вопросы;</li><li>– правильно выводит необходимые расчетные формулы и зависимости.</li></ul>
20	<ul style="list-style-type: none"><li>– в работе в полной мере отражены все вопросы и решения, связанные с расчетом данной задачи;</li><li>– структура и содержание работы не в полной мере соответствует предъявляемым требованиям;</li><li>– работа содержит незначительные ошибки или неточности;</li><li>– ответы студента на поставленные преподавателем вопросы содержат незначительные неточности и погрешности.</li></ul>
10	<ul style="list-style-type: none"><li>– в работе не в полной мере отражены все вопросы и решения, связанные с решением данной задачи;</li><li>– содержание пояснительной записки не соответствует предъявляемым требованиям;</li><li>– работа содержит значительные ошибки или неточности;</li><li>– студент затрудняется при ответах на поставленные вопросы, допускает принципиальные ошибки в письменных расчетах.</li></ul>

### 4.3. Критерии оценки реферата

Баллы	Характеристики ответа студента
10	<ul style="list-style-type: none"><li>- студент глубоко и всесторонне усвоил проблему;</li><li>- уверенно, логично, последовательно и грамотно его излагает;</li><li>- опираясь на знания основной и дополнительной литературы, тесно привязывает усвоенные научные положения с практической деятельностью;</li><li>- умело обосновывает и аргументирует выдвигаемые им идеи;</li><li>- делает выводы и обобщения;</li><li>- свободно владеет понятиями</li></ul>
7	<ul style="list-style-type: none"><li>- студент твердо усвоил тему, грамотно и по существу излагает ее, опираясь на знания основной литературы;</li><li>- не допускает существенных неточностей;</li><li>- увязывает усвоенные знания с практической деятельностью;</li><li>- аргументирует научные положения;</li></ul>

	- делает выводы и обобщения; - владеет системой основных понятий
4	- тема раскрыта недостаточно четко и полно, то есть студент освоил проблему, по существу излагает ее, опираясь на знания только основной литературы; - допускает несущественные ошибки и неточности; - испытывает затруднения в практическом применении знаний; - слабо аргументирует научные положения; - затрудняется в формулировании выводов и обобщений; - частично владеет системой понятий
1	- студент не усвоил значительной части проблемы; - допускает существенные ошибки и неточности при рассмотрении ее; - испытывает трудности в практическом применении знаний; - не может аргументировать научные положения; - не формулирует выводов и обобщений; - не владеет понятийным аппаратом

#### 4.4 Подготовка опорного конспекта

Критерии оценки опорного конспекта	Максимальное количество баллов
- подготовка материалов опорного конспекта по изучаемым темам дисциплины только в текстовой форме;	3
- подготовка материалов опорного конспекта по изучаемым темам дисциплины в текстовой форме, которая сопровождается схемами, табличной информацией, графиками, выделением основных мыслей с помощью цветов, подчеркиваний.	5

### 5. Типовые контрольные задания

*Типовые контрольные задания и методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы*

#### 5.1 Типовое тестовое задание

**Вопрос 1.** На практике под термином лидерство чаще всего подразумевают \_\_\_\_\_ лидерство

1. Неформальное
2. Формальное
3. Деструктивное
4. Харизматическое

**Вопрос 2.** Лидерство в теории менеджмента можно определить как...

1. победу в конфликте
2. условия функционирования организации

3. размер заработной платы руководителя
4. способность оказывать влияние на личность и группы людей

**Вопрос 3.** Атрибутом авторитарного стиля управления является...

1. Децентрализация полномочий
2. Преобладание неформальных коммуникаций
3. Инициативность
4. Директивность

**Вопрос 4.** Какие из названных качеств работника интересуют современного менеджера?

1. квалификация и целеустремления работника;
2. наличие черт характера, позволяющих сотрудничать с ним;
3. стабильность его отдачи;
4. интерес работника к перспективам роста и повышению квалификации;
5. все перечисленные

**Вопрос 5.** Какими важнейшими чертами характера должен обладать руководитель?

1. целеустремленность;
2. решительность;
3. настойчивость;
4. инициативность;
5. всё перечисленное

**Вопрос 6.** Можно ли заслужить должное уважение в коллективе, принимая всю ответственность на себя за ошибки своих подчиненных?

1. всегда;
2. да, если они допущены из-за того, что вы не акцентировали внимание на возможности их появления.
3. никогда;
4. в случае неразумных решений подчинённых;

**Вопрос 7.** Какие характерные типы менеджеров определяет Мак-Клеланд в своей теории мотивации?

1. институциональные менеджеры, которые испытывают большую потребность во власти;
2. «открытые» менеджеры;
3. социально активные менеджеры;
4. ни один из названных;
5. все названные.

**Вопрос 8.** Что такое валентность вознаграждения?

1. нерегулярность;
2. мера ценности или приоритетности;
3. открытость;

4. индивидуальная направленность;

**Вопрос 9.** Какие существуют типы лидеров?

1. лидеры-организаторы;
2. лидеры-инициаторы;
3. лидеры-эрудиты;
4. все указанные.

**Вопрос 10.** На чём основана власть специалиста?

1. на владении особыми экспертными знаниями, навыками и опытом;
2. на взаимопомощи;
3. на особом внимании к вопросам эффективности производства;
4. на осуществлении постоянного контроля за деятельностью членов трудового коллектива.

*Ключ к тесту: 1-4 , 2-1 , 3- 4, 4-5, 5-5 , 6-2 , 7-5 , 8-2 , 9-4 , 10-1.*

### **5.2 Контрольная работа**

Контрольная работа включает в себя решение ситуационных задач:

1. Вы работаете менеджером в средней по размеру фирме. В руководимом вами трудовом коллективе, как вам стало известно, имеется неформальный лидер. Данный работник имеет более продолжительный, чем у вас, опыт работы в данной сфере деятельности, стаж его работы превышает ваш почти в два раза. Кроме того, он умеет выслушать других сотрудников, многие идут к нему за советом, а не к Вам.

Вы наметили в ближайшее время расширить сферу деятельности фирмы, провести некоторые изменения в структуре управления. Неформальный лидер, как Вам сообщили, против предстоящих перемен.

2. Допустим, у Вас в подчинении работает человек, который несколько перерос свою должность. Однако из-за различных объективных причин карьерный рост не возможен, а доход достаточно высок, есть также комиссионные. Найдите пути дополнительной мотивации такого сотрудника

Какая последовательность из предложенных ниже шагов предпочтительнее при принятии управленческого решения, базирующегося на рациональной модели?

1. Разработка вариантов решений, анализ вариантов решений, выбор наилучшего из вариантов.
2. Анализ вариантов решений, выбор наилучшего из вариантов, согласование выбранного варианта решения с коллективом, оценка решения проблемы, организация выполнения решения.
3. Формулировка проблемы, выбор приемлемого из вариантов решения проблемы, обсуждение выбранного варианта решения.
4. Формулировка проблемы и проблемной ситуации, разработка вариантов решений, выбор наилучшего из вариантов, организация выполнения решения, оценка решения проблемы.

5. Формулировка проблемной ситуации, анализ вариантов решений, обсуждение вариантов решения в коллективе, выбор решения, организация выполнения решения, оценка решения проблемы.

Обоснуйте свою позицию.

**Решение задачи:**

Рациональной модели принятия управленческих решений предполагает выполнение следующих шагов: формулировка проблемы и проблемной ситуации, разработка вариантов решений, выбор наилучшего из вариантов, организация выполнения решения, оценка решения проблемы.

Рациональная модель принятия управленческих решений представляет собой «идеальную» схему принятия решений. Данная модель предполагает, что процесс представляет собой прямоточное движение от одного этапа к другому: после выявления проблемы и установления условий и факторов, приведших к ее возникновению, производится разработка решений, из которых выбирается лучшее. Количество разрабатываемых и рассматриваемых вариантов зависит от многих факторов, прежде всего от имеющихся в распоряжении разработчиков времени, ресурсов и информации. Параллельно с разработкой вариантов производится их оценка, а окончательное решение принимается путем выбора лучшего из тех, которые были подготовлены и рассмотрены в запланированный период времени.

В таблице представлена детальная структуризация процесса принятия и выполнения решений, в которой наряду с выделением четырех этапов показан состав процедур, необходимых для реализации целевых установок каждого этапа:

Этапы	Процедуры
1. Постановка проблемы	1. Возникновение новой ситуации 2. Появление проблемы или возможности 3. Сбор информации 4. Описание проблемной ситуации
2. Разработка вариантов решений	5. Формулирование требований-ограничений 6. Сбор информации 7. Разработка возможных вариантов решений
3. Выбор решения	8. Определение критериев выбора и сбор информации 9. Выбор решений, отвечающих критериям 10. Оценка возможных последствий 11. Выбор предпочтительного решения
4. Организация выполнения решения	12. План реализации выбранного решения 13. Контроль хода реализации решения
5. Оценка выполнения решения	14. Оценка решения проблемы и возникновение новой ситуации (возврат к п. 1)

Цель первого этапа – выявление и описание проблемы и проблемной ситуации; второго этапа – поиск возможных вариантов решений; на третьем этапе производится оценка альтернатив и выбор окончательного решения; затем целью работ являются организация, контроль и оценка результатов выполнения принятого решения.



Данная модель основана на следующих предположениях:

- может быть собрана вся необходимая информация, причем она является неискаженной;
- проблема может быть точно и однозначно определена;
- цели независимы и неконфликтны;
- может быть создано полное множество альтернатив;
- существует точная количественная связь между каждой альтернативой и целями;
- может быть выбрано лучшее из имеющихся вариантов в смысле всех поставленных целей.

### **5.3 Примерная тематика рефератов**

1. Особенности командообразования в современной социальной организации.
2. Теории формирования команд.
3. Диалектика взаимоотношений лидера и команды.
4. Понятие социального конфликта, его виды.
5. Роль лидера в управлении социальными конфликтами.
6. Объективная и субъективная составляющие социального конфликта в организации.
7. Стратегии поведения личности в социальном конфликте.
8. Социология управления о роли лидера в современной организации.
9. Социальная психология о лидерстве и

### **5.4 Вопросы к зачету**

1. Лидерство как социальная характеристика современной личности.
2. Понятие лидерства в теориях менеджмента.
3. Социальные характеристики черт и проявлений лидеров.
4. Типология лидерства.
5. Понятие о стилях лидерства: основные классификации.
6. Лидерство и управление в современном обществе.
7. Общие подходы к типологизации лидерства.
8. Объективные и субъективные факторы, влияющие на формирование стиля и типа лидерства.
9. Теории лидерства.
10. Взаимодействие в группе и коллективе: проблема организационного поведения лидера.
11. Понятие ситуационного и адаптивного лидерства: специфика современного содержания.
12. Профессионализм и личностные характеристики лидера.
13. Лидерство и власть: общее и специфичное.
14. Личностный ресурс современного лидера.
15. Гендерный аспект социального лидерства.
16. Проблема формирования лидерства в государственных, общественных и коммерческих структурах.
17. Пол, возраст, темперамент, характер, профессионализм, жизненный опыт – специфика влияния на формирование лидерства в современной организации.
18. Основные типы компетенций лидера.
19. Этика лидера: особенности формирования и реализации.
20. Понятие о современной технологии лидерства.
21. Команда как особый тип организации: характеристики и условия формирования.

## 6. ТЕХНОЛОГИЧЕСКАЯ КАРТА ДИСЦИПЛИНЫ.

### ОСНОВНАЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА 21.05.04 Горное дело специализация № 2 «Подземная разработка рудных месторождений» (код, направление, профиль)

#### ТЕХНОЛОГИЧЕСКАЯ КАРТА

Шифр дисциплины по РУП		<b>Б1.В.ДВ.4.1</b>			
Дисциплина		<b>Лидерство и командообразование</b>			
Курс	<b>2</b>	семестр	<b>3,4</b>		
Кафедра		<b>экономики, управления и социологии</b>			
Ф.И.О. преподавателя, звание, должность			<b>Балымов Илья Леонидович, к.псих.н., доцент</b>		
Общ. трудоемкость, час/ЗЕТ		<b>72/2</b>	Кол-во семестров	<b>2</b>	Форма контроля
ЛК <sub>общ./тек. сем.</sub>		<b>6/6</b>	ПР/СМ <sub>общ./тек. сем.</sub>		ЛБ <sub>общ./тек. сем.</sub>
				<b>-/-</b>	СРС <sub>общ./тек. сем.</sub>
					<b>62/62</b>

#### Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины:

- умением разрабатывать необходимую техническую и нормативную документацию в составе творческих коллективов и самостоятельно, контролировать соответствие проектов требованиям стандартов, техническим условиям и других нормативных документов промышленной безопасности, разрабатывать, согласовывать и утверждать в установленном порядке технические, методические и иные документы, регламентирующие порядок, качество и безопасность выполнения горных, горно-строительных и взрывных работ (ПК-20)

Код формируемой компетенции	Содержание задания	Количество мероприятий	Максимальное количество баллов	Срок предоставления
<i><b>Вводный блок</b></i>				
Не предусмотрен				
<i><b>Основной блок</b></i>				
ПК-20	Тест	5	20	В течение сессии
ПК-20	Реферат	1	10	В течение сессии
ПК-20	Контрольная работа	1	20	В течение сессии
<b>Всего:</b>			<b>60</b>	
<b>Экзамен</b>		Вопрос 1	20	По расписанию сессии
		Вопрос 2	20	
<b>Всего:</b>			<b>40</b>	
<b>Итого:</b>			<b>100</b>	
<i><b>Дополнительный блок</b></i>				
ПК-20	Подготовка опорного конспекта		5	По согласованию с преподавателем
<b>Всего:</b>			<b>5</b>	

Шкала оценивая в рамках балльно-рейтинговой системы МАГУ: «2» - 60 баллов и менее, «3» - 61-80 баллов, «4» - 81-90 баллов, «5» - 91-100 баллов.