

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

для проведения текущей и промежуточной аттестации
по учебной дисциплине

«Управление малым коллективом»

для направления подготовки 38.03.02 «Менеджмент»
профиль «Управление малым бизнесом»

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

| Индекс | Семестр: | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
|--------------|--|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | | | | |
| ПК-1 | Владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры | | | | | | | | |
| Б1.Б10 | История управленческой мысли | * | | | | | | | |
| Б1.Б11 | Теория организации | | | * | | | | | |
| Б1.Б18 | Управление человеческими ресурсами | | | * | | | | | |
| Б1.Б12 | Организационное поведение | | | | | | * | | |
| Б2.У1 | Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков, стационарная | | | | | | * | | |
| Б1.В.ОД.14 | Управление малым коллективом | | | | | | | | * |
| Б1.В.ДВ.10.1 | Тайм-менеджмент | | | | | | | | * |
| Б3.ВКР | Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты | | | | | | | | * |
| Б3.ГЭ | Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена | | | | | | | | * |
| ПК-2 | Владение различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде | | | | | | | | |
| Б1.Б18 | Управление человеческими ресурсами | | | * | | | | | |
| Б1.В.ДВ.01.1 | Психология управления | | | | * | | | | |
| Б1.В.ДВ.01.2 | Деловая этика | | | | * | | | | |
| Б1.Б22 | Деловые коммуникации | | | | | * | | | |
| Б1.Б12 | Организационное поведение | | | | | | * | | |
| Б2.У1 | Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков, стационарная | | | | | | * | | |
| Б1.В.ОД.14 | Управление малым коллективом | | | | | | | | * |
| Б1.В.ДВ.10.2 | Стресс-менеджмент | | | | | | | | * |
| Б3.ВКР | Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты | | | | | | | | * |
| Б3.ГЭ | Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена | | | | | | | | * |

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

Контроль качества освоения дисциплины включает в себя текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию. Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация обучающихся проводятся в целях

установления соответствия достижений обучающихся поэтапным требованиям образовательной программы к результатам обучения и формирования компетенций.

| Компетенции | Показатели | Критерии и шкала оценивания компетенций | | | | |
|-------------|------------|---|---|--|--|--|
| | | Эталонный (отлично) | Стандартный (хорошо) | Пороговый (удовлетворительно) | Компетенция не сформирована (неудовлетворительно) | Оценочное средство |
| ПК-1 | Знает | Обладает глубокими знаниями основных теорий мотивации, лидерства и власти, знанием процессов групповой динамики и принципов формирования команды. | Обладает достаточными знаниями основных теорий мотивации, лидерства и власти, знанием процессов групповой динамики и принципов формирования команды | Имеет представление об особенностях основных теорий мотивации, лидерства и власти, знанием процессов групповой динамики и принципов формирования команды | Не имеет знаний основных теорий мотивации, лидерства и власти, знанием процессов групповой динамики и принципов формирования команды | Текст ВКР (содержание и оформление), защита ВКР (ответы на вопросы, дискуссия) |
| | Умеет | Детально и системно умеет проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры. | Умеет самостоятельно проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры. | Умеет с помощью руководителя проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры. | Не умеет проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры. | Текст ВКР (содержание и оформление), защита ВКР (ответы на вопросы, дискуссия) |
| | Владеет | На высоком уровне владеет основными навыками аудита человеческих ресурсов и диагностики организационной культуры. | Владеет достаточными навыками аудита человеческих ресурсов и диагностики организационной культуры. | Владеет частичными навыками аудита человеческих ресурсов и диагностики организационной культуры. | Не владеет основными навыками аудита человеческих ресурсов и диагностики организационной культуры. | Текст ВКР (содержание и оформление), защита ВКР (ответы на вопросы, дискуссия) |

| | | | | | | |
|------|---------|---|--|---|---|--|
| ПК-2 | Знает | Глубоко и основательно знает основные теории и концепции управления конфликтами и способы разрешения конфликтных ситуаций. | Обладает достаточными знаниями основных теорий и концепций управления конфликтами и способов разрешения конфликтных ситуаций. | Имеет представление об основных теориях и концепциях управления конфликтами и способах разрешения конфликтных ситуаций. | Не имеет знаний об основных теориях и концепциях управления конфликтами и способах разрешения конфликтных ситуаций. | Текст ВКР (содержание и оформление), защита ВКР (ответы на вопросы, дискуссия) |
| | Умеет | Детально и системно умеет диагностировать причины возникновения конфликтов и использовать современные подходы и методы их разрешения. | Умеет самостоятельно анализировать и диагностировать причины возникновения конфликтов и использовать современные подходы и методы их разрешения. | Умеет с помощью научного руководителя диагностировать причины возникновения конфликтов и использовать современные подходы и методы их разрешения. | Не умеет анализировать и диагностировать причины возникновения конфликтов и не может использовать современные подходы и методы их разрешения. | Текст ВКР (содержание и оформление), защита ВКР (ответы на вопросы, дискуссия) |
| | Владеет | На высоком уровне владеет современными технологиями и управления персоналом, в том числе в межкультурной среде. | Владеет достаточными современными технологиями управления персоналом, в том числе в межкультурной среде | Владеет частичными навыками применения современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде | Не владеет основными взаимодействия с персоналом, в том числе в межкультурной среде | Текст ВКР (содержание и оформление), защита ВКР (ответы на вопросы, дискуссия) |

3. Практические задания

Практическое задание № 1

«Телеграмма»

Цель: развитие сплоченности в малой группе.

Участники разбиваются на подгруппы по несколько человек и выбирают «секретаря», который будет записывать нужную информацию. Члены каждой подгруппы представляются друг другу по именам и фамилиям, и выбранный «секретарь» записывает начальные буквы всех имен и фамилий. Каждая буква – это начало слова. Из всех слов нужно составить телеграфное сообщение. Члены подгруппы придумывают текст и решают, кто должен быть его адресатом. Например, инициалы членов подгруппы выглядят так: Л.Б., У.Н., В.О., П.Н., З.Н., И.П. Тогда телеграмма может быть следующей: «Любимый босс, у нас все о'кей. Постарайтесь ничего здесь не испортить, пожалуйста». На выполнение задания отводится двадцать минут. После этого члены каждой команды называют свои имена и читают получившуюся телеграмму.

Вопросы для обсуждения результатов упражнения

1. Как вы организовали свою работу?
2. С какими трудностями вы столкнулись?
3. Легко ли вы приходили к общему мнению?
4. Были ли пассивные/руководящие участники? С чем это связано?

Практическое задание № 2

«Вексель – рейтинг»

Цель: выявление лидера, изучение уровня группового развития, социометрической структуры группы.

Все участники тренинга получают определенное равное число карточек, которые они подписывают как свои векселя. В ходе выполнения упражнения они должны раздать свои векселя в соответствии с тем, как они видят рейтинг группы (включая себя), т.е. наибольшее число векселей получает стоящий на первой позиции, следующий получает меньше и так далее.

1-й этап. Тренер предлагает определить общегрупповой критерий рейтинга, например, умение держаться, коммуникативная компетентность, степень доверия и т.п. Результаты рейтинга фиксируются в сводном протоколе.

2-й этап. Группе предлагается провести такую же процедуру, но при этом оценивать всех нужно по своему персональному критерию, который обязательно формулируется, но держится в тайне от остальных. Результаты рейтинга (по количеству полученных векселей) также фиксируются.

3-й этап. Результаты рейтингов двух предыдущих этапов сравниваются между собой, выявляются закономерности, открываются персональные критерии, группируются, анализируются с точки зрения влияния на общую картину расстановки участников в группе.

Вне зависимости от продолжительности контакта каждый человек проецирует в пространство общения определенные сигналы, которые способствуют либо созданию ощущения общности, либо рассогласования с партнером. При этом эти сигналы не всегда осознаются. Это упражнение дает возможность сравнить собственные ожидания участников и информацию от других членов группы.

Практическое задание № 3

«Скульптура идеального лидера»

Цель: Развитие навыков группового взаимодействия, у меня работать в команде.

Группе необходимо создать из ее участников скульптуру идеального лидера и представить ее ведущему.

Правила.

1. У группы есть 10 минут на обсуждение тактики выполнения задания, во время обсуждения нельзя начинать «лепить» скульптуру.

2. По истечении времени обсуждения, группа приступает к выполнению задания по команде ведущего: «Время», при этом задание выполняется молча. За произнесенное слово – штраф во времени 2 минуты.

3. При «лепке» скульптуры можно использовать только предметы, находящиеся на участниках.

4. В скульптуре может быть использовано любое количество участников группы (желательно задействовать всех участников). На выполнение задания у группы есть 10 минут.

По окончании работы 1 человек от группы проводит представление скульптуры, аргументируя свое видение идеального лидера.

Практическое задание № 4

«Ищу партнера»

Цель: выявление совместимости участников группы, развитие умения работать в команде.

Инструкция ведущего: «Каждый из вас, пожалуй, мечтает о том, чтобы иметь хорошего партнера (по проекту, по бизнесу и т.п.). С этого момента я становлюсь редактором особой газеты бесплатных объявлений. Она называется «Ищу партнера».

Каждый из вас может поместить в нашу газету объявление о поиске партнера. В этом объявлении нет ограничений на количество слов или размер букв. Принимается любая форма. Вы можете изложить весь список требований к кандидату, весь набор качеств, которыми он должен обладать, а можете нарисовать его портрет.

Можете рассказать о себе. Одним словом, делайте объявление таким, каким пожелаете. Следует только помнить, что объявлений будет много и вам надо позаботиться, чтобы именно ваше привлекло внимание». Время на подготовку – десять минут. Спустя выделенное время ведущий предлагает развесить листы на стенах. Подписывать их не нужно. Участники группы

молча читают объявления. Каждый имеет право нарисовать смайлик на том объявлении, которое привлекло его внимание, и он готов связаться с его подателем. Можно ограничить выбор таких объявлений, например, тремя. После этого участники снимают свои объявления и подсчитывают количество смайликов.

Вопросы для обсуждения.

1. Чем характеризуется объявление, получившее наибольшее число заинтересованных ответов?

2. Что помешало вам откликнуться на другие объявления?

4. Критерии и шкала оценивания выполнения практического задания

| Оценка | Критерий оценки |
|---------------------|---|
| «зачтено» | работа выполнена, но при выполнении допускались грубые ошибки |
| «не зачтено» | задачи не решены |
| «отлично» | выставляется студенту, если задачи решены без ошибок и/или/ допущено не более одного недочета, а также сделаны выводы |
| «хорошо» | работа выполнена полностью, но допущены неточности и недочеты при решении |
| «удовлетворительно» | работа выполнена, но при выполнении допускались грубые ошибки |

5. Тесты итоговой аттестации

1. Какое управленческое действие не относится к функциям менеджмента персонала?

- а) планирование;
- б) прогнозирование;
- в) мотивация;
- г) составление отчетов;
- д) организация.

2. Управленческий персонал включает:

- а) вспомогательных рабочих;
- б) сезонных рабочих;
- в) младший обслуживающий персонал;
- г) руководителей, специалистов;
- д) основных рабочих.

Тест 3. Японскому менеджменту персонала не относится:

- а) пожизненный наем на работу;
- б) принципы старшинства при оплате и назначении;

- в) коллективная ответственность;
- г) неформальный контроль;
- д) продвижение по карьерной иерархии зависит от профессионализма и успешно выполненных задач, а не от возраста рабочего или стажа.

4. С какими дисциплинами не связана система наук о труде и персонале?

- а) «Экономика труда»;
- б) «Транспортные системы»;
- в) «Психология»;
- г) «Физиология труда»;
- д) «Социология труда».

5. Должностная инструкция на предприятии разрабатывается с целью:

- а) определение определенных квалификационных требований, обязанностей, прав и ответственности персонала предприятия;
- б) найма рабочих на предприятие;
- в) отбора персонала для занятия определенной должности;
- г) согласно действующему законодательству;
- д) достижения стратегических целей предприятия.

6. Изучение кадровой политики предприятий-конкурентов направлено:

- а) на разработку новых видов продукции;
- б) на определение стратегического курса развития предприятия;
- в) на создание дополнительных рабочих мест;
- г) на перепрофилирование деятельности предприятия;
- д) на разработку эффективной кадровой политики своего предприятия.

7. Что включает инвестирование в человеческий капитал?

- а) вкладывание средств в производство;
- б) вкладывание средств в новые технологии;
- в) расходы на повышение квалификации персонала;
- г) вкладывание средств в строительство новых сооружений.
- д) вкладывание средств в совершенствование организационной структуры предприятия.

8. Человеческий капитал - это:

а) форма инвестирования в человека, т. е. затраты на общее и специальное образование, накопление суммы здоровья от рождения и через систему воспитания до работоспособного возраста, а также на экономически значимую мобильность.

- б) вкладывание средств в средства производства;
- в) нематериальные активы предприятия.
- г) материальные активы предприятия;
- д) это совокупность форм и методов работы администрации, обеспечивающих эффективный результат.

9. Функции управления персоналом представляют собой:

а) комплекс направлений и подходов работы в с кадрами, ориентированный на удовлетворение производственных и социальных потребностей предприятия;

б) комплекс направлений и подходов по повышению эффективности функционирования предприятия;

в) комплекс направлений и подходов по увеличению уставного фонда организации;

г) комплекс направлений и подходов по совершенствованию стратегии предприятия;

д) комплекс направлений и мероприятий по снижению себестоимости продукции.

10. Потенциал специалиста – это:

а) совокупность возможностей, знаний, опыта, устремлений и потребностей;

б) здоровье человека;

в) способность адаптироваться к новым условиям;

г) способность повышать квалификацию без отрыва от производства;

д) способность человека производить продукцию

11. Горизонтальное перемещение рабочего предусматривает такую ситуацию:

а) переводение с одной работы на другую с изменением заработной платы или уровня ответственности;

б) переводение с одной работы на другую без изменения заработной ты или уровня ответственности;

в) освобождение рабочего;

г) понижение рабочего в должности;

д) повышение рабочего в должности.

12. Профессиограмма - это:

а) перечень прав и обязанностей работников;

б) описание общетрудовых и специальных умений каждого работника на предприятии;

в) это описание особенностей определенной профессии, раскрывающее содержание профессионального труда, а также требования, предъявляемые к человеку.

г) перечень профессий, которыми может овладеть работник в пределах его компетенции;

д) перечень всех профессий.

13. Какой раздел не содержит должностная инструкция?

а) «Общие положения»;

б) «Основные задачи»;

в) «Должностные обязанности»;

г) «Управленческие полномочия»;

д) «Выводы».

14. Интеллектуальные конфликты основаны:

а) на столкновении приблизительно равных по силе, но противоположно направленных нужд, мотивов, интересов и увлечений в одного и того человека;

б) на столкновенье вооруженных групп людей;

в) на борьбе идей в науке, единстве и столкновении таких противоположностей, как истинное и ошибочное;

г) на противостоянии добра и зла, обязанностей и совести;

д) на противостоянии справедливости и несправедливости.

15. Конфликтная ситуация - это:

а) столкновенье интересов разных людей с агрессивными действиями;

б) предметы, люди, явления, события, отношения, которые необходимо привести к определенному равновесию для обеспечения комфортного состояния индивидов, которые находятся в поле этой ситуации;

в) состояние переговоров в ходе конфликта;

г) определение стадий конфликта;

д) противоречивые позиции сторон по поводу решения каких-либо вопросов.

16. На какой стадии конфликта появляется явное (визуальное) проявление острых разногласий, достигнутое в процессе конфликта:

а) начало;

б) развитие;

в) кульминация;

г) окончание;

д) . послеконфликтный синдром как психологический опыт.

17. Латентный период конфликта характеризуется такой особенностью:

а) стороны еще не заявили о своих претензиях друг к другу;

б) одна из сторон признает себя побежденной или достигается перемирие;

в) публичное выявление антагонизма как для самих сторон конфликта, так и для посторонних наблюдателей;

г) крайнее агрессивное недовольство, блокирование стремлений, продолжительное отрицательное эмоциональное переживание, которое дезорганизует сознание и деятельность;

д) отсутствуют внешние агрессивные действия между конфликтующими сторонами, но при этом используются косвенные способы воздействия.

18. Стиль поведения в конфликтной ситуации, характеризующийся активной борьбой индивида за свои интересы, применением всех доступных ему средств для достижения поставленных целей – это:

а) приспособление, уступчивость;

б) уклонение;

в) противоборство, конкуренция;

г) сотрудничество;

д) компромисс.

19. Комплексная оценка работы - это:

а) оценка профессиональных знаний и умений с помощью контрольных вопросов;

б) определение совокупности оценочных показателей качества, сложности и эффективности работы и сравнение с предыдущими периодами с помощью весовых коэффициентов;

в) оценка профессиональных знаний, привычек и уровня интеллекта с помощью контрольных вопросов;

г) определение профессиональных знаний и привычек с помощью специальных тестов с их дальнейшей расшифровкой.

д) оценка профессиональных знаний, привычек и уровня интеллекта с помощью социологических опросов.

20. Коллегиальность в управлении - это ситуация, когда:

а) персонал определенного подразделения — это коллеги по отношению друг к другу;

б) только руководитель организации может управлять персоналом, но некоторые полномочия он может делегировать своим подчиненным;

в) существует децентрализация управления организацией;

г) работодатели работают в тесном контакте друг с другом и связаны узами сотрудничества и взаимозависимости, составляют управленческий штат.

д) существует централизация управления организацией.

21. Какая подсистема кадрового менеджмента направлена на разработку перспективной кадровой политики:

а) функциональная;

б) тактическая;

в) управляющая;

г) обеспечивающая;

д) стратегическая.

22. Целью какой школы было создание универсальных принципов управления:

а) школа научного управления;

б) классическая школа или школа административного управления;

в) школа человеческих отношений;

г) школа науки о поведении;

д) школа науки управления или количественных методов.

23. Кадровый потенциал предприятия – это:

а) совокупность работающих специалистов, устраивающихся на работу, обучающихся и повышающих квалификацию с отрывом от производства;

б) совокупность работающих специалистов;

в) совокупность устраивающихся на работу;

г) совокупность обучающихся и повышающих квалификацию с отрывом от производства;

д) совокупность перемещающихся по служебной лестнице.

24. Какое положение предусматривает теория приобретенных потребностей Д Мак-Клелланда:

- а) выделение гигиеничных и мотивирующих факторов;
- б) распределение всех рабочих на желающих работать и тех, кто не желает работать;
- в) наличие у рабочего потребности в достижении, в соучастии, во власти;
- г) потребность человека быть справедливо вознагражденным;
- д) все потребности человека расположенные в определенной иерархии.

25. Какая теория мотивации относится к процессуальным теориям?

- а) теория нужд А. Маслоу;
- б) теория ожидания В. Врума;
- в) теория приобретенных потребностей Д. МакКлелланда;
- г) теория существования, связи и роста К. Альдерфера;
- д) теория двух факторов Ф. Гецберга.

26. Валентность согласно теории В. Врума - это:

- а) мера вознаграждения;
- б) мера ожидания;
- в) ожидание определенного вознаграждения в ответ на достижения результаты;
- г) мера ценности или приоритетности;
- д) ожидание желаемого результата от затраченных дополнительных усилий.

27. Основным положением какой теории является то, что люди субъективно определяют отношение полученного вознаграждения к затраченным усилиям и соотносят с вознаграждением других людей?

- а) теории нужд А. Маслоу;
- б) теории ожидания В. Врума;
- в) расширенной модели ожидания Портера — Лоулера;
- г) теории приобретенных потребностей Д. Мак-Клелланда;
- д) теории равенства С. Адамса.

Тест - 28. Теория усиления Б. Ф. Скиннера основанная на таком положении:

- а) выделение гигиеничных и мотивирующих факторов;
- б) поведение людей обусловлено последствиями их деятельности в подобной ситуации в прошлом;
- в) все потребности человека расположенные в определенной иерархии;
- г) потребность человека основана на справедливом вознаграждении;
- д) наличие у рабочего потребности в достижении, в соучастии, во власти;

29. К содержательным мотивационным теориям относятся теории:

- а) Б. Ф. Скиннера;
- б) С. Адамса;
- в) В. Врума;
- г) модель Портера — Лоулера;

д) Ф. Герцберга.

30. Какое положение относится к теории мотивации Портера-Лоулера:

а) результативный труд ведет к удовлетворению работников;

б) человек ответственный;

в) поведение людей обусловлено последствиями их деятельности в подобной ситуации в прошлом;

г) человек стремится делегировать полномочия;

д) человек удовлетворен лишь экономическим стимулированием.

31. Какие потребности в теории А. Маслоу являются базовыми(находящиеся на нижнем уровне иерархии потребностей)?

а) физиологические;

б) защищенности и безопасности;

в) принадлежности и причастности;

г) признание и уважение;

д) самовыражение.

32. Какое положение не относится к теории мотивации Ф. Герцберга:

а) отсутствие гигиенических факторов ведет к неудовлетворенности трудом;

б) наличие мотиваторов может лишь частично и неполно компенсировать отсутствие факторов гигиены;

в) в обычных условиях наличие гигиенических факторов воспринимается как естественное и не оказывает мотивационного воздействия;

г) максимальное позитивное мотивационное воздействие достигается с помощью мотиваторов при наличии факторов гигиены;

д) максимальное позитивное мотивационное воздействие достигается с помощью мотиваторов при отсутствии факторов гигиены;

33. Какое количество групп потребностей выделяет теоретическая модель мотивации К. Альдерфера:

а) две;

б) три;

в) четыре;

г) пять;

д) шесть.

6. Критерии и шкала оценивания тестирования (промежуточного и итогового)

| Оценка | Критерий оценки |
|---------------------|---|
| «зачтено» | Набрано 45 и более баллов (%) при выполнении тестовых заданий |
| «не зачтено» | Набрано мене 45 баллов (%) при выполнении тестовых заданий |
| «отлично» | Набрано 85 и более баллов (%) при выполнении тестовых заданий |
| «хорошо» | Набрано 65 и более баллов (%) при выполнении тестовых заданий |
| «удовлетворительно» | Набрано 45 и более баллов (%) при выполнении тестовых заданий |