

1. ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ

Учебная дисциплина «Теория эффективного лидерства и командный менеджмент» изучается во втором семестре.

Форма промежуточной аттестации: зачет с оценкой

Курсовая работа/Курсовой проект - не предусмотрено.

2. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ, ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ

Оценочные средства являются частью рабочей программы учебной дисциплины и предназначены для контроля и оценки образовательных достижений обучающихся, освоивших компетенции, предусмотренные программой.

Целью оценочных средств является установление соответствия фактически достигнутых обучающимся результатов освоения дисциплины, планируемыми результатам обучения по дисциплине, определение уровня освоения компетенций.

Для достижения поставленной цели решаются следующие задачи:

- оценка уровня освоения общепрофессиональных и профессиональных компетенций, предусмотренных рабочей программой учебной дисциплины;
- обеспечение текущего и промежуточного контроля успеваемости;
- оперативного и регулярного управления учебной, в том числе самостоятельной деятельностью обучающегося;
- соответствие планируемых результатов обучения задачам будущей профессиональной деятельности через совершенствование традиционных и внедрение инновационных методов обучения в образовательный процесс.

Оценочные материалы по учебной дисциплине включают в себя:

- перечень формируемых компетенций, соотнесённых с планируемыми результатами обучения по учебной дисциплине;
- типовые контрольные задания и иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения;

Оценочные материалы сформированы на основе ключевых принципов оценивания:

- валидности: объекты оценки соответствуют поставленным целям обучения;
- надежности: используются единообразные стандарты и критерии для оценивания достижений;
- объективности: разные обучающиеся имеют равные возможности для достижения успеха.

3. ФОРМИРУЕМЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ, ИНДИКАТОРЫ ДОСТИЖЕНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ, СООТНЕСЁННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА

Код компетенции, код индикатора достижения ком- петенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине	Наименование оценочного средства	
		текущий контроль (включая контроль самостоятельной ра- боты обучающегося)	промежуточная ат- тестация
УК-1 ИД-УК-1.1 ИД-УК-1.2 ИД-УК-1.3	Анализирует проблемные ситуации на основе системного подхода, осуществляет поиск вариантов их решения, в том числе в процессе реализации командной стратегии;	Эссе, Круглый стол (дискус- сия), Выступление с презен- тацией, Разбор кейсов, Текущее тестирование	Зачет с оценкой: компьютерное те- стирование
УК-2: ИД-УК-2.1 ИД-УК-2.2	Различает виды проектов и элементы проектной деятельности Структурирует жизненный цикл проекта; Различает интересы заинтересованных сторон в проектном управлении и подходы к оценке его эффективности Рассматривает управление проектами как командную работу участников проекта, анализи- рует роль и личные качества менеджера (руководителя) проекта.		
УК-3: ИД-УК-3.1 ИД-УК-3.2	Различает основные стили руководства и условия их применения, навыки лидера Различает виды и условия формирования команд Выбирает методы организации работы команды с учетом специфики поставленной цели, временных и прочих ограничений		

4. ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ И ДРУГИЕ МАТЕРИАЛЫ, НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОЦЕНКИ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ И УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

4.1. Оценочные материалы **текущего контроля** успеваемости по учебной дисциплине, в том числе самостоятельной работы обучающегося, типовые задания

Эссе

Оформление материалов эссе:

Объем эссе – до 2-3 страниц машинописного текста в редакторе Word. Шрифт: Times New Roman, кегль - 14, интервал – одинарный. Все поля по 20 мм. Вверху слева указывается фамилия, имя, отчество автора эссе. Далее через один интервал - название эссе жирным шрифтом. Затем через один пропущенный интервал располагается текст.

Темы эссе

Эссе по разделу I «Лидерство и его роль в современном бизнесе»

Темы:

1. Человеческие ресурсы как стратегический ресурс организации
2. Особенности современного этапа управления человеческими ресурсами
3. Основные черты современного менеджера
4. Варианты соотношений в организации позиций руководитель-лидер
5. Роль лидера в современном бизнесе

Эссе по разделу III «Командная работа в процессе управления проектом»

Темы:

1. Традиционное управление и управление проектами.
2. История развития науки управления проектом.
3. Проект как инструмент развития бизнеса
4. Залог успешной реализации проекта.
5. Формирование и развитие команды проекта.

Эссе отражает позицию автора по какому-либо актуальному вопросу (проблеме). Цель эссе - высказать свою точку зрения и сформировать систему аргументов, обосновывающих позицию автора. Эссе включает в себя такие элементы как актуальность, в которой раскрывается расхождение мнений, формулировку суждений и аргументов, которые выдвигает автор (обычно, два-три аргумента), доказательства, факты и примеры в поддержку авторской позиции, а также анализ контраргументов и противоположных суждений, показывая их слабые стороны. В заключении делается вывод о теоретическом и практическом применении позиции автора.

Критерии оценки материалов эссе:

- соответствие содержания заявленной теме и полнота ее раскрытия;
- знание проблемы;
- оригинальность и самостоятельность;
- логическое и последовательное изложение мыслей;
- умение выразить свою собственную позицию с учетом знания социальных проблем современности и ориентирования в современной социально-экономической реальности;
- аргументированность (наличие убедительных фактов и доказательств).

По каждому критерию присваивается 1 балл.

Количество набранных баллов приравнивается к пятибалльной системе следующим образом: 6 баллов – отлично,

4-5 баллов – хорошо,
2-3 балла – удовлетворительно,
0-1 балл – неудовлетворительно.

За время освоения курса студент готовит эссе ко семи темам курса. Итоговая оценка за эссе определяется как среднеарифметическая величина оценок по всем эссе.

Круглый стол (дискуссия)

Время проведения __30__ мин.

Состоит из __2-3__ вопросов

Круглый стол (дискуссия) по разделу I «Лидерство и его роль в современном бизнесе»	«Роль лидерства на современном этапе развития общества»
1.	Эволюция подходов к управлению персоналом
2.	Практическая ценность теорий лидерства
3.	Мотивационный, социально-экономический, целевой, нравственный, культурологический аспекты лидерства. Злоупотребление властью и патологии лидерства
Круглый стол (дискуссия) по разделу II «Командообразование»	«Особенности командного взаимодействия»
1.	Индивидуальность и командная работа
2.	Таксономическая типология команд
3.	Конфликты в командной работе: положительные и отрицательные стороны
Круглый стол (дискуссия) по разделу III «Командная работа в процессе управления проектом»	«Особенности команд проекта в аспекте их эффективности»
1.	Эффективность проектного управления.
2.	Особенности командной работы над проектами
3.	Токсичность и лидерство в команде

Критерии оценивания:

5- Ведение дискуссии в рамках объявленной темы; видение сути проблемы. Точная, четкая формулировка аргументов и контраргументов, умение отделить факты от субъективных мнений, использование примеров, подтверждающих позицию участника дискуссии. Соответствие аргументов выдвинутому тезису. Толерантность, уважение других взглядов, отсутствие личностных нападок, отказ от стереотипов, разжигающих рознь и неприязнь. Отсутствие речевых и грамматических ошибок, отсутствие сленга, разговорных и просторечных оборотов. Эмоциональность и выразительность речи.

4 - Отклонение от темы по причине иной трактовки или отсутствия видения сути проблемы. Допущены логические ошибки в предъявлении некоторых аргументов или контраргументов или преобладают субъективные доводы над логической аргументацией, или не использованы примеры, подтверждающие позицию стороны. Толерантность, уважение других взглядов, отсутствие личностных нападок, но перебивание оппонентов, неумение выслушать мнение оппонента до конца. Допущены разговорные или просторечные обороты при отсутствии речевых и грамматических ошибок или допущены речевые и грамматические ошибки при отсутствии разговорных и просторечных оборотов. Эмоциональность и выразительность речи.

3 - Намеренная подмена темы дискуссии по причине неспособности вести дискуссию в рамках предложенной проблемы, перескакивание с темы на тему. Ошибки в предъявлении аргументов и контраргументов связанные с нарушением законов логики, неумение отделить фак-

ты от субъективных мнений. Несоответствие большинства аргументов выдвинутому тезису, несоответствие большинства контраргументов высказанным аргументам. Проявление личностной предвзятости к некоторым оппонентам, неумение выслушать мнение оппонента до конца. Допущены разговорные или просторечные обороты, речевые и грамматические ошибки или отсутствует эмоциональность и выразительность речи

2- Обучающийся не демонстрирует знание и понимание современных тенденций развития российского менеджмента. Не проявляет аргументированность, взвешенность и конструктивность суждений и предложений. Не демонстрирует умение отстаивать свое мнение. Не всегда в полной мере проявляет активность в обсуждении или не участвует в обсуждении.

Выступление с презентацией

Время выступления 7-10_ мин.

Форма работы – самостоятельная, индивидуальная.

Темы выступлений с презентациями

Выступление с презентацией по разделу I /теме 1.1 «Особенности современного этапа управления человеческими ресурсами. Дефиниция ключевых понятий и функции лидерства»

1. Роль лидера в условиях глобализации рынка.
2. Великие бизнес-лидеры истории.
3. Великие женщины-лидеры в бизнесе.
4. Особенности лидерства в российской модели менеджмента.
5. Лидерство и управление в современном обществе

Выступление с презентацией по разделу II /теме 2.1 «Лидерство в малых группах. Командообразование – ключевая задача руководителя-лидера»

Темы выступлений с презентациями

1. Мотивационные особенности формирования лидерской позиции.
2. Мотиваторы и демотиваторы формирования лидерской позиции
3. Принципы эффективного взаимодействия человека и системы: самореализация и взаимная функциональность.
4. Лидерство как фактор личностного роста и движущая сила социального и предпринимательского развития.
5. Диалектика взаимоотношений лидера и команды
6. Команда как особый тип организации

Содержание выступления и его логическое построение должно соответствовать заявленной теме. Речь должна быть грамотная, плавная, без длительных пауз. Для того, чтобы выступление было логически правильно выстроено, необходимо составить план выступления и подготовить его тезисы.

Тема раскрыта, если освещены все выбранные аспекты, приведено достаточное количество нужных фактов, когда вывод логически вытекает из содержания лекции и слушателям все понятно.

Презентация – это последовательность слайдов, содержащих текст, рисунки, схемы, таблицы, графики, формулы и т.д., которая в интерактивном режиме сопровождает выступление студента. Все слайды должны быть пронумерованы.

Информация на слайдах должна быть представлена в виде коротких предложений. При этом следует избегать большого количества текста на слайдах.

Заголовки выделяются прописными буквами, полужирным шрифтом (для заголовков шрифт должен быть не менее 24, для текста – не менее 18), формулируются кратко, понятно.

Не рекомендуется смешивать разные шрифты водной презентации.

Рисунки, схемы, диаграммы, таблицы на слайдах более предпочтительны, чем текст.

На одном слайде не рекомендуется использовать более трех цветов.
Не следует злоупотреблять анимацией.

Кейс

Время проведения 30 мин.

Состоит из 2-3 вопросов

Кейс-задания по разделу I/теме 1.2 «Эволюция концепций лидерства»:

1. Кейс «Хоторнские исследования Э. Мэйо»

Джон только что закончил Колледж делового администрирования при штатном университете и начал работать в малом бизнесе, принадлежащем его семье, где занято 25 неквалифицированных работников. В первую неделю работы отец вызвал Джона к себе и сказал: «Джон, я наблюдал за тем, как ты работаешь с людьми, на протяжении последних двух дней. Мне очень неприятно, но я должен тебе кое-что сказать. Ты слишком добрый по отношению к людям. Я знаю, тебя учили в университете всей этой ерунде о человеческих взаимоотношениях, но здесь все это не работает. Я помню, как мы в колледже обсуждали хоторнские исследования и насколько все были ими увлечены. Однако, поверь мне, существуют другие способы управления людьми, чем быть просто добрым по отношению к ним».

Вопросы для обсуждения ситуации:

1. Как бы вы отреагировали на замечание отца, оказавшись на месте Джона? Считаете ли вы, что отец Джона правильно понимает и интерпретирует хоторнские исследования?
2. Какие стадии менеджмента прошел, по вашему мнению, отец Джона в своем семейном бизнесе?
3. Считаете ли вы, что он понимает важность новейших тенденций в окружающей среде и осознает, как новая парадигма повлияет на его бизнес? Как бы вы объяснили своему отцу необходимость по-новому взглянуть на своих подчиненных?

2. Кейс «Различные ипостаси предпринимателя»

Виктор начинал свою карьеру в отделе продаж большой компании. Он преуспевал на своей должности, поскольку быстро понял, что самое главное в его работе — трудолюбие. Чем больше покупателей ему удавалось посетить, тем больше товаров он продавал. Его успех напрямую определялся тем, насколько усердно он работал.

Когда Виктор начал свое собственное дело, то столкнулся с проблемой нехватки времени. По мере расширения клиентуры его центра обслуживания компьютеров, нагрузка на Виктора все более возрастала. Ему приходилось постоянно хвататься то за одно, то за другое. Не оставалось времени на то, чтобы планировать будущее. Рабочий день целиком уходил на возникающие проблемные ситуации. Его рабочий график был настолько перегружен, что не всегда находилось время даже на текущие дела. Он начинал сердиться на своих сотрудников, ему казалось, что они работают меньше его и их не интересует успех дела.

Через два года Виктор окончательно «вымотался» и решил взять месячный отпуск. Когда он вернулся, то обнаружил, что все идет как надо. Его сотрудники смогли спланировать большее число проектов, лучше организовать работу.

Стало очевидно, что Виктор использовал неэффективный стиль руководства. Теперь он стал больше доверять своим сотрудникам и отказался от решения задач, с которыми могли справиться подчиненные. Он научился отказывать клиентам, требующим его участия в решении всех их проблем. У него освободилось много личного времени для работы над важными проектами. Он стал задумываться над перспективами развития своей компании и методами достижения поставленной цели.

Вопросы для обсуждения ситуации

1. Почему трудолюбие и усердие в работе Виктора-руководителя не привело к ожидаемым результатам? Как изменилось поведение Виктора при изменении характера его работы? Дайте оценку его действиям.
2. К каким последствиям привел избранный Виктором стиль руководства?
3. Какие уроки может извлечь менеджер из личного опыта Виктора? Проанализируйте их.

3. Кейс «Определение лидерского стиля»

Дмитрий Дубинов, вице-президент, генеральный директор группы компаний «Держава», Нижний Новгород:

Элементы коучинга – это то, что я часто использую в процессе работы. Меня периодически спрашивают о том, как я распределяю время. Большую часть времени (больше 50 %) отдаю бизнесу, 30 % времени – бизнес-процессам, а оставшиеся 15-20 % – воспитанию корпоративной этики и культуре общения в коллективе.

Развитие компании планирую, используя стратегический подход, естественно привнося креативность. Если использовать термины, предлагаемые Э. Хайнсом, то «я играю роли эволюциониста, планировщика и фокусника попеременно».

Учитывая изменчивые условия, в которых сегодня находится рынок России и перспективы вступления страны в ВТО, думаю, что самой эффективной можно считать модель управления, включающую в лидерство подходы и стили различных теорий, т. е. гибкую модель управления.

Не последнюю роль в эффективном управлении играют отношения в коллективе. Именно поэтому я уделяю довольно много внимания развитию внутрикorporативных коммуникаций, мы сообщаем «строим мост» друг к другу. Наши менеджеры ищут пути решения непростых задач и находят оригинальные способы, они ежедневно работают над повышением профессионализма. Это помогает продвижению ГК «Держава» к новым высотам.

За пределами своей компании я поддерживаю отношения со своими бизнес-партнерами, людьми, представляющими органы власти и профсообщества.

Во время заседаний совета директоров происходит знакомство с планами относительно будущего компании и с нашей стратегией развития; руководители бизнес-направлений предлагают и принимают решения. Я как генеральный директор компании, всегда рад поддержать новшества, предлагаемые своими коллегами-руководителями холдинга. Конечно, я ориентируюсь на работу с целевой аудиторией, строю отношения определенного характера, потому что предпочитаю закладывать основы будущего. В ближайших моих планах – совершенствование навыков управления.

Вопросы для обсуждения:

- 1) Какой стиль лидерства использует генеральный директор?
- 2) Какие элементы демократического стиля использует директор?

Кейс-задания

по разделу II/теме 2.2 «Сущность и типы команд»

1. Кейс «Взаимозависимость и роли в команде»

. Ситуация для обсуждения «Трое рабочих кладут кирпичи. Каждый дает свою трактовку тому, что он делает:

- «Я кладу кирпичи»

- «Я возвожу стену»,

- «Мы строим здание, где можно будет молиться Богу»»

Кто из них понимает смысл взаимозависимости и ее цель? Какую командную роль исполняет каждый?

2. Кейс «Командный дух»

Вы – менеджер оптово-розничного магазина, занимающегося продажей строительных материалов и других товаров для оформления интерьера дома (пиломатериалов, сантехники и т. д.) как коммерческим заказчикам, так и индивидуальным покупателям.

Сотрудники магазина организованы в три группы.

1. Группа из шести кассиров, которые проверяют продукты, отобранные покупателями на местах.
 2. Группа из пяти продавцов, помогающих посетителям находить необходимые им товары на полках. Кроме того, они расставляют товары по полкам и пополняют запасы.
 3. Группа из четырех сотрудников, которые обслуживают оптовых покупателей.
- Заработная плата у всех сотрудников пропорциональна числу отработанных часов.

Кассиры и продавцы получают минимальную ставку, а сотрудники, работающие с оптовыми покупателями, получают полуторную минимальную ставку.

Вы удовлетворены работой кассиров и сотрудников по работе с оптовыми клиентами, однако у вас создалось впечатление, что продавцы на местах прилагают мало усилий. В ряде случаев посетители жалуются, что не могут найти необходимые товары, и вы сами их отыскиваете, причем некоторые продавцы в это время не заняты.

Продавцы не кажутся слишком загруженными, и их нагрузка за последнее время не увеличилась, хотя они должны вести учет дополнительной работы, в том числе по раскладке новых товаров и пополнению товаров на полках. Вы часто видите, как члены этой группы болтают друг с другом, выходят покурить за магазин, звонят по личным делам и устраивают больше перерывов, чем им положено.

Задание: Разработать план действий по сокращению трудовой пассивности группы продавцов.

Текущее тестирование

Тест по разделу I «Лидерство и его роль в современном бизнесе»

Время выполнения 30 мин.

Количество вопросов 10.

Форма работы – самостоятельная, индивидуальная.

Способ проведения теста: компьютерный

Инструкция для тестируемых.

Тип вопросов в тесте – множественный выбор. В случае затруднения с ответом, можно перейти к следующему вопросу, а затем вернуться к пропущенному.

Инструкция для проверяющих. При формировании списка вопросов для теста устанавливается параметр «Случайная выборка»; в подразделе «Настройки просмотра» выбирается параметр «Итоговый отзыв»; в подразделе «Оценка» в параметре «Количество попыток» ставится цифра «2», у студента будет две попытки на выполнения теста; в параметре «Категория оценки» выбирается категория «Последняя попытка».

Оценивание результатов осуществляется автоматически. Номинальная шкала предполагает, что за правильный ответ к каждому заданию выставляется один балл, за не правильный – ноль. В соответствии с номинальной шкалой, оценивается всё задание в целом, а не какая-либо из его частей.

Общая сумма баллов за все правильные ответы составляет наивысший балл - 30 баллов. Также устанавливается диапазон баллов, которые необходимо набрать для того, чтобы получить отличную, хорошую, удовлетворительную или неудовлетворительную оценки.

Рекомендуемое процентное соотношение баллов и оценок по пятибалльной системе:

«2» - равно или менее 54%

«3» - 55% - 69%

«4» - 70% - 84%

«5» - 85% - 100%.

Способ формирования вопросов в тесте – автоматизированный (случайный выбор вопроса).

Примеры тестовых заданий:

1. Укажите основные черты ситуационного лидера
 - а) партнерство, делегирование, гибкость
 - б) диагностика, гибкость, партнерство
 - в) наставничество, диагностика, поддержка
 - г) делегирование, поддержка, наставничество
2. Что не относится к вероятностной модели эффективности руководства:
 - а) личностно-стилевая характеристика
 - б) блок ситуативных переменных, репрезентирующих ситуацию функционирования руководителя
 - в) показатели эффективности, возглавляемой руководителем группы
 - г) влияние на групповую солидарность...
3. Что такое зрелость персонала в соответствии с моделью Херси-Бланшара:
 - а) квалификация персонала
 - б) уровень развития профессиональных умений и степени трудовой мотивации подчиненных
 - в) стаж персонала
 - г) образование персонала...
4. Как называется теория, в которой группа предоставляет индивиду лидерский статус в обмен на его вклад в достижение групповой цели?
 - а) теория определенной роли последователя
 - б) теория социального обмена
 - в) теория диадической природы личности
 - г) теория «Y»
5. Интегративная функция лидерства предполагает
 - а) делегирование полномочий
 - б) сплочение коллектива вокруг лидера
 - в) подчинение руководителю
 - г) выполнение производственных задач

Тест по разделу II «Командообразование»

Время выполнения 30 мин.

Количество вопросов 10.

Форма работы – самостоятельная, индивидуальная.

Способ проведения теста: компьютерный

Инструкция для тестируемых.

Тип вопросов в тесте – множественный выбор. В случае затруднения с ответом, можно перейти к следующему вопросу, а затем вернуться к пропущенному.

Инструкция для проверяющих. При формировании списка вопросов для теста устанавливается параметр «Случайная выборка»; в подразделе «Настройки просмотра» выбирается параметр «Итоговый отзыв»; в подразделе «Оценка» в параметре «Количество попыток» ставится цифра «2», у студента будет две попытки на выполнение теста; в параметре «Категория оценки» выбирается категория «Последняя попытка».

Оценивание результатов осуществляется автоматически. Номинальная шкала предполагает, что за правильный ответ к каждому заданию выставляется один балл, за не правиль-

ный – ноль. В соответствии с номинальной шкалой, оценивается всё задание в целом, а не какая-либо из его частей.

Общая сумма баллов за все правильные ответы составляет наивысший балл - 30 баллов.

Также устанавливается диапазон баллов, которые необходимо набрать для того, чтобы получить отличную, хорошую, удовлетворительную или неудовлетворительную оценки.

Рекомендуемое процентное соотношение баллов и оценок по пятибалльной системе:

«2» - равно или менее 54%

«3» - 55% - 69%

«4» - 70% - 84%

«5» - 85% - 100%.

Способ формирования вопросов в тесте – автоматизированный (случайный выбор вопроса).

Примеры тестовых заданий:

1. К признакам идентичности команд относятся
 - а) личная ответственность
 - б) частные цели
 - в) взаимозависимость
 - г) инициативность
2. Характерной чертой команды является то, что степень вовлеченности в работу команды
 - а) отсутствует
 - б) низкая
 - в) средняя
 - г) высокая
3. В командах ответственность за результаты работы
 - а) солидарная
 - б) личная
 - в) отсутствует
4. Роли в командах определяются
 - а) в рамках субординации и подчиненности
 - б) вкладом в общее дело
 - в) нет ролей
5. Цели создания команд
 - а) поднять эффективность члена команды
 - б) поднять эффективность продукта или проекта
 - в) поднять эффективность использования подразделения

Тест по разделу III «Командная работа в процессе управления проектом»

Время выполнения 30 мин.

Количество вопросов 10.

Форма работы – самостоятельная, индивидуальная.

Способ проведения теста: компьютерный

Инструкция для тестируемых.

Тип вопросов в тесте – множественный выбор. В случае затруднения с ответом, можно перейти к следующему вопросу, а затем вернуться к пропущенному.

Инструкция для проверяющих. При формировании списка вопросов для теста устанавливается параметр «Случайная выборка»; в подразделе «Настройки просмотра» выбирается параметр «Итоговый отзыв»; в подразделе «Оценка» в параметре «Количество попыток» ставится цифра «2», у студента будет две попытки на выполнения теста; в параметре «Категория оценки» выбирается категория «Последняя попытка».

Оценивание результатов осуществляется автоматически. Номинальная шкала предполагает, что за правильный ответ к каждому заданию выставляется один балл, за не правильный – ноль. В соответствии с номинальной шкалой, оценивается всё задание в целом, а не какая-либо из его частей.

Общая сумма баллов за все правильные ответы составляет наивысший балл - 30 баллов. . Также устанавливается диапазон баллов, которые необходимо набрать для того, чтобы получить отличную, хорошую, удовлетворительную или неудовлетворительную оценки.

Рекомендуемое процентное соотношение баллов и оценок по пятибалльной системе:

- «2» - равно или менее 54%
- «3» - 55% - 69%
- «4» - 70% - 84%
- «5» - 85% - 100%.

Способ формирования вопросов в тесте – автоматизированный (случайный выбор вопроса).

Примеры тестовых заданий:

1. Цель проекта – это:
 - а) сформулированная проблема, с которой придется столкнуться в процессе выполнения проекта
 - б) утверждение, формулирующее общие результаты, которых хотелось бы добиться в процессе выполнения проекта
 - в) комплексная оценка исходных условий и конечного результата по итогам выполнения проекта
2. Реализация проекта – это:
 - а) создание условий, требующихся для выполнения проекта за нормативный период
 - б) наблюдение, регулирование и анализ прогресса проекта
 - в) комплексное выполнение всех описанных в проекте действий, которые направлены на достижение его целей
3. Участники проекта – это:
 - а) потребители, для которых предназначался реализуемый проект
 - б) заказчики, инвесторы, менеджер проекта и его команда
 - в) физические и юридические лица, непосредственно задействованные в проекте или чьи интересы могут быть затронуты в ходе выполнения проекта
4. Инициация проекта является стадией в процессе управления проектом, по итогам которой:
 - а) объявляется окончание выполнения проекта
 - б) санкционируется начало проекта
 - в) утверждается укрупненный проектный план
5. Структурная декомпозиция проекта – это:
 - а) наглядное изображение в виде графиков и схем всей иерархической структуры работ проекта
 - б) структура организации и делегирования полномочий команды, реализующей проект
 - в) график поступления и расходования необходимых для реализации проекта ресурсов

4.2. Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации по учебной дисциплине, типовые задания

Зачет с оценкой в форме компьютерного тестирования

Оценка за зачет выставляется как средняя оценка по результатам итогового компьютерного тестирования и текущей успеваемости обучающегося

Тестирование:

Общее время на проведение 60 мин:

в том числе:

тест на множественный выбор 30 заданий

Способ выбора вопросов: автоматический (случайный выбор)

Форма работы – самостоятельная, индивидуальная.

Инструкция для тестируемых.

Тип вопросов в тесте – множественный выбор. В случае затруднения с ответом, можно перейти к следующему вопросу, а затем вернуться к пропущенному.

Инструкция для проверяющих. При формировании списка вопросов для теста устанавливается параметр «Случайная выборка»; в подразделе «Настройки просмотра» выбирается параметр «Итоговый отзыв»; в подразделе «Оценка» в параметре «Количество попыток» ставится цифра «1», у студента будет одна попытка на выполнение теста; в параметре «Категория оценки» выбирается категория «Последняя попытка».

Оценивание результатов осуществляется автоматически. Номинальная шкала предполагает, что за правильный ответ к каждому заданию выставляется один балл, за не правильный – ноль. В соответствии с номинальной шкалой, оценивается всё задание в целом, а не какая-либо из его частей.

Общая сумма баллов за все правильные ответы составляет наивысший балл - 30 баллов.

Также устанавливается диапазон баллов, которые необходимо набрать для того, чтобы получить отличную, хорошую, удовлетворительную или неудовлетворительную оценки.

Рекомендуемое процентное соотношение баллов и оценок по пятибалльной системе:

«2» - равно или менее 54%

«3» - 55% - 69%

«4» - 70% - 84%

«5» - 85% - 100%.

Способ формирования вопросов в тесте – автоматизированный (случайный выбор вопроса).
Ключи ответов – в компьютерном банке вопросов.

Примеры тестовых заданий в форме множественного выбора

1. Что такое зрелость персонала в соответствии с моделью Херси-Бланшара:

- д) квалификация персонала
- е) уровень развития профессиональных умений и степени трудовой мотивации подчиненных
- ж) стаж персонала
- з) образование персонала

2. Роли в командах определяются

- а) в рамках субординации и подчиненности
- б) вкладом в общее дело
- в) нет ролей

3. Структурная декомпозиция проекта – это:

- а) наглядное изображение в виде графиков и схем всей иерархической структуры работ проекта
- б) структура организации и делегирования полномочий команды, реализующей проект
- в) график поступления и расходования необходимых для реализации проекта ресурсов

4. Какой из стилей руководства не описан Р. Лайкертом в работе «Человеческая организация»?

- а) демократический
- б) консультативный
- в) патерналистски-авторитарный
- г) ориентированный на отношения

5. Цели создания команд

- а) поднять эффективность члена команды
- б) поднять эффективность продукта или проекта
- в) поднять эффективность использования подразделения

6. Два инструмента, содействующих менеджеру проекта в организации команды, способной работать в соответствии с целями и задачи проекта – это структурная схема организации и...

- а) укрупненный график
- б) матрица ответственности
- в) должностная инструкция

7. Стили руководства в соответствии с классификацией Курта Левина различаются
 - а) способом контроля деятельности сотрудников
 - б) методами управления
 - в) характером принятия решения
 - г) всеми указанными факторами
8. Характер взаимодействия в командах определяется
 - а) взаимовыручкой и единством интересов
 - б) лоббированием собственных интересов
 - в) лоббированием интересов организации
 - г) единоначалием
9. Выбрать термин, для которого дано определение: «владелец проекта и будущий потребитель его результатов»
 - а) куратор проекта
 - б) команда проекта
 - в) руководитель проекта
 - г) потребитель продукта проекта
 - д) заказчик проекта
10. Сетевой график проекта предназначен для
 - а) управления затратами времени на выполнение комплекса работ проекта
 - б) управления материальными затратами
 - в) управления конфликтами проектной команды
 - г) управления рисками

В банке вопросов для компьютерного тестирования на портале университета 100 вопросов с ключами к ответами

**ЛИСТ УЧЕТА ОБНОВЛЕНИЙ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ УЧЕБНОЙ ДИСЦИ-
ПЛИНЫ**

В оценочные средства учебной дисциплины внесены *изменения/обновления*, утвер-
ждены на заседании кафедры:

№ пп	год обновления оценочных средств	номер протокола и дата заседания кафедры