

Компонент ОПОП

27.03.05 Инноватика,
направленность (профиль) «Управление инновационной
деятельностью»
наименование ОПОП
ФТД.02
шифр дисциплины

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Дисциплины (модуля)

Формирование команды для разработки инновационных
проектов

Разработчик:
Мотина Т.Н.

ФИО

доцент

должность

К.Э.Н.

ученая степень, звание

Утверждено на заседании кафедры
экономики и управления

наименование кафедры

протокол № 8 от
Заведующий кафедрой

подпись

21.03.24

экономики и управления

Щебарова Н.Н.

ФИО

1. Критерии и средства оценивания компетенций и индикаторов их достижения, формируемых дисциплиной (модулем)

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора(ов) достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине (модулю)			Оценочные средства текущего контроля	Оценочные средства промежуточной аттестации
		<i>Знать</i>	<i>Уметь</i>	<i>Владеть</i>		
УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	ИД-1ук-3 Определяет формы, средства и методы социального взаимодействия	основные виды команд; основные признаки эффективной команды; ролевую структуру команд; технологии формирования команд; роль руководителя в формировании команды; признаки эффективной и неэффективной команды	ориентироваться в целях и методах групповой работы, использовать полученные знания для создания команд; формировать команду; создавать и поддерживать командный настрой	навыками использования некоторого минимума практических приемов работы с командой	– комплект заданий для выполнения практических работ; – тестовые задания	Результаты текущего контроля
	ИД-2ук-3 Реализовывает свою роль в команде, исходя из стратегии сотрудничества					
УК-5. Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	ИД-3ук-3 Взаимодействует с другими членами команды для достижения поставленной цели					
	ИД-1ук-5 Анализирует и интерпретирует межкультурное разнообразие современного общества на основе знания истории					
	ИД-2ук-5 Учитывает при социальном и профессиональном общении историческое наследие и социокультурные традиции различных социальных групп, этносов и конфессий, включая мировые религии, философские и этические учения					

	ИД-3_{ук-5} Придерживается принципов недискриминационного взаимодействия в процессе коммуникации в целях выполнения профессиональных задач и усиления социальной интеграции					
ПК-2. Способен реализовать тактическое управление процессами организации производства	ИД-1_{ПК-2} знает процесс тактического управления организацией производства; ИД-2_{ПК-2} умеет реализовать управление организацией производства инновационного продукта; ИД-3_{ПК-2} владеет навыками реализации тактического управления процессами организации производства инновационного продукта.					

2. Оценка уровня сформированности компетенций (индикаторов их достижения)

Показатели оценивания компетенций (индикаторов их достижения)	Шкала и критерии оценки уровня сформированности компетенций (индикаторов их достижения)			
	Ниже порогового («неудовлетворительно»)	Пороговый («удовлетворительно»)	Продвинутый («хорошо»)	Высокий («отлично»)
Полнота знаний	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки.	Минимально допустимый уровень знаний. Допущены не грубые ошибки.	Уровень знаний в объёме, соответствующем программе подготовки. Допущены некоторые погрешности.	Уровень знаний в объёме, соответствующем программе подготовки.
Наличие умений	При выполнении стандартных заданий не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки.	Продemonстрированы основные умения. Выполнены типовые задания с не грубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объеме (отсутствуют пояснения, неполные выводы)	Продemonстрированы все основные умения. Выполнены все основные задания с некоторыми погрешностями. Выполнены все задания в полном объёме, но некоторые с недочетами.	Продemonстрированы все основные умения. Выполнены все основные и дополнительные задания без ошибок и погрешностей. Задания выполнены в полном объеме без недочетов.
Наличие навыков (владение опытом)	При выполнении стандартных заданий не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки.	Имеется минимальный набор навыков для выполнения стандартных заданий с некоторыми недочетами.	Продemonстрированы базовые навыки при выполнении стандартных заданий с некоторыми недочетами.	Продemonстрированы все основные умения. Выполнены все основные и дополнительные задания без ошибок и погрешностей. Продemonстрирован творческий подход к решению нестандартных задач.
Характеристика сформированности компетенции	Компетенции фактически не сформированы. Имеющихся знаний, умений, навыков недостаточно для решения практических (профессиональных) задач. ИЛИ Зачетное количество баллов не набрано согласно установленному диапазону	Сформированность компетенций соответствует минимальным требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач. ИЛИ Набрано зачетное количество баллов согласно установленному диапазону	Сформированность компетенций в целом соответствует требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков достаточно для решения стандартных профессиональных задач. ИЛИ Набрано зачетное количество баллов согласно установленному диапазону	Сформированность компетенций полностью соответствует требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков в полной мере достаточно для решения сложных, в том числе нестандартных, профессиональных задач. ИЛИ Набрано зачетное количество баллов согласно установленному диапазону

3. Критерии и шкала оценивания заданий текущего контроля

3.1 Критерии и шкала оценивания практических работ

Перечень практических работ, описание порядка выполнения и защиты работы, требования к результатам работы, структуре и содержанию отчета и т.п. представлены в методических материалах по освоению дисциплины (модуля) и в электронном курсе в ЭИОС МАУ.

Оценка/баллы	Критерии оценивания
30 баллов	Задания выполнены полностью и правильно. Полнота ответов на вопросы преподавателя при защите работы.
25 баллов	Задания выполнены полностью, но нет достаточного обоснования. Все требования, предъявляемые к работе, выполнены.
20 баллов	Задания выполнены частично с ошибками. Демонстрирует средний уровень выполнения заданий на практической работе. Большинство требований, предъявляемых к заданиям, выполнены.
0 баллов	Задание не выполнено ИЛИ Задания выполнены со значительным количеством ошибок на низком уровне. Многие требования, предъявляемые к заданиям, не выполнены.

3.2. Критерии и шкала оценивания тестирования

Перечень тестовых вопросов и заданий, описание процедуры тестирования представлены в методических материалах по освоению дисциплины (модуля) и в электронном курсе в ЭИОС МАУ.

В ФОС включен типовой вариант тестового задания:

1. Согласно рационально-экономической модели, основным фактором мотивации для людей является ...
 - а) личный экономический интерес
 - б) производительность труда
 - в) неденежное вознаграждение
 - г) благоприятные условия труда
2. Взаимозависимая группа людей, которые совместно отвечают перед организацией за конкретные результаты – это
 - а) рабочая группа
 - б) общество
 - в) команда
 - г) коллектив
3. Перечислите этапы жизненного цикла команды:
 - а) формирование, шторм, нормирование, работа, расформирование
 - б) формирование, шторм, нормирование, работа
 - в) становление, работа, контроль, расформирование
 - г) становление, работа, контроль, упадок, расформирование

4. Развивать потенциал членов команды; поддерживать инициативу в пределах, необходимых материнской компании; проводить политику открытости – задачи руководителя на этапе ... жизненного цикла команды.
- нормирование
 - контроль
 - расформирование
 - работа
5. В соответствии с классификацией ролей Мередита Белбина, динамичный человек, стимулирующий других и не теряющий самообладания в напряженной обстановке – это
- вдохновитель команды
 - мотиватор
 - генератор идей
 - исполнитель
6. По мнению Адизеса, менеджмент должен исполнять четыре основных роли:
- вдохновитель, контролер, специалист, генератор
 - производитель результатов, администратор, предприниматель и интегратор
 - генератор, исследователь, исполнитель, контролер
 - аналитик, мотиватор, администратор, интегратор
7. Какой подход к разрешению конфликтов необходимо использовать в тех случаях, когда необходимы незамедлительные действия?
- сговорчивость
 - сотрудничество
 - уклонение
 - компромисс
8. Что НЕ относится к основным задачам лидера команды?
- постановка и контроль задач, делегирование
 - собеседование, найм и увольнение
 - финансовая отчетность работы команды
 - контроль состояние команды и обратная связь
9. Совокупность индивидов, взаимодействующих определенным образом на основе разделяемых ожиданий каждого члена группы в отношении других – это:
- формальная группа
 - социальная группа
 - условная группа
 - неформальная группа
10. Какой из нижеперечисленных теорий лидерства не существует:
- ситуационная
 - поведенческая
 - традиционная
 - психологическая

Оценка/баллы	Критерии оценки
40 баллов	90 – 100 % правильных ответов
30 баллов	70 – 89 % правильных ответов
20 баллов	50 – 69 % правильных ответов
0 баллов	49 % и меньше правильных ответов

3.3 Критерии и шкала оценивания посещаемости занятий

Посещение занятий обучающимися определяется в процентном соотношении

Баллы	Критерии оценки
30	посещаемость 75 - 100 %
20	посещаемость 50 - 74 %
0	посещаемость менее 50 %

4. Критерии и шкала оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю) при проведении промежуточной аттестации

Критерии и шкала оценивания результатов освоения дисциплины (модуля) с зачетом

Если обучающийся набрал зачетное количество баллов согласно установленному диапазону по дисциплине (модулю), то он считается аттестованным.

Оценка	Баллы	Критерии оценивания
<i>Зачтено</i>	60 – 100	Набрано зачетное количество баллов согласно установленному диапазону
<i>Не зачтено</i>	менее 60	Зачетное количество согласно установленному диапазону баллов не набрано

5. Задания диагностической работы для оценки результатов обучения по дисциплине (модулю) в рамках внутренней и внешней независимой оценки качества образования

ФОС содержит задания для оценивания знаний, умений и навыков, демонстрирующих уровень сформированности компетенций и индикаторов их достижения в процессе освоения дисциплины (модуля).

Комплект заданий разработан таким образом, чтобы осуществить процедуру оценки каждой компетенции, формируемых дисциплиной (модулем), у обучающегося в письменной форме.

Содержание комплекта заданий включает: *тестовые задания, практико-ориентированные задания*

Комплект заданий диагностической работы

УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	
1	Под самоменеджментом традиционно понимается? а) усилия по совершенствованию своей деятельности б) фейсбилдинг в) построение деловой карьеры г) проектирование рабочего времени
2	Эмоциональный интеллект это? а) способность управлять своими эмоциями и другими людьми б) способность ориентироваться в незнакомой ситуации в) умение владеть собой г) способность строить эффективные коммуникации
3	Наиболее полному определению понятия "социальное нормирование" соответствует

	следующее: а) проектирование и создание в организации таких условий, при которых конкретная работа будет выполняться наиболее эффективно б) создание в организации таких условий, при которых работа будет выполняться наиболее быстро в) создание в организации наиболее благоприятных психологических условий труда г) создание в организации таких условий, при которых работа будет выполняться наиболее качественно д) создание в организации таких условий, при которых работа будет выполняться согласно плану
4	Установите соответствие между названиями подходов к изучению лидерства и их характеристикой: 1. Личностный 2. Поведенческий. 3. Процессный. 4. Ситуационный (вероятностный) А. – подход к изучению лидерства – изучает личность и характеристики лидера. Теории лидерства, базирующиеся на данном подходе, основаны на мнении, согласно которому личности эффективных лидеров и тех, кто лидерами не являются, существенно различаются. Концентрируется на том, кем лидер является. Б. – подход к изучению лидерства - связан с теориями, описывающими поведение лидера. Данные теории пытаются связать то, что лидер делает, с его эффективностью. В. – подход к изучению лидерства - определяет процедуру общения лидера и подчиненного. Теории, базирующиеся на данном подходе, пытаются объяснить процессы, в ходе которых развиваются отношения между лидерами и подчиненными. Г. – подход к изучению лидерства – базируется на вероятностных теориях лидерства, учитывает не только внутренние факторы, но и влияние внешней среды. Является наиболее современным и чаще всего используемым на практике, в основе его лежит положение о том, что выбор адекватного стиля руководства определяется в ходе анализа природы управленческой ситуации и определения ключевых факторов.
5	Умение по собственной инициативе ставить цели и находить пути их решения характеризует человека как: а) целеустремленного б) решительного в) настойчивого г) самостоятельного
6	Способности – это: а) индивидуально-психологические особенности личности, обеспечивающие успешную деятельность б) задатки в) талант г) знания, умения, навыки д) гениальность
7	Чем в первую очередь интересуется лидер, ориентированный на взаимоотношения? а) чтобы работа была сделана, как следует б) какие чувства и взаимоотношения возникают в среде работников в) как более эффективно организовать процесс работы.
8	Из различных взглядов на природу и развитие способностей выбрать правильный: а) способными подаренными рождаются б) все люди рождаются одинаковыми и у каждого можно развить талант в) способности формируются и развиваются в специальной деятельности, удовлетворяющей интересы, склонности, потребности человека г) духовное развитие человека имеет особые внутренние источники, которые являются первоначально стихийными д) способности наследуются
9	В каких ситуациях наиболее эффективны лидеры, ориентированные на задачу? а) со средней степенью контроля б) с высокой степенью контроля в) либо с очень высоким, либо с очень низким контролем
10	Что понимают под стилем мышления?

	а) определенный набор убеждений и. отношений, которые в сочетании друг с другом образуют когерентную, то есть связанную, модель; б) открытую систему интеллектуальных стратегий, приемов, навыков и операций, к которой личность предрасположена в силу своих индивидуальных особенностей; в) систему символов, включающих в себя жесты и позы, для кодирования, организации и понимания смысла нашего внутреннего представления о мире, а также для общения – как внутреннего, так и внешнего
УК-5. Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	
1	Какой признак характерен для формальной группы (коллектива) в организации: а) объединение по интересам и целям б) отсутствует четкая ролевая структура – разделение труда и управления в) признак социальной общности (например, по национальным признакам, признакам социального происхождения) г) группы имеют различную социальную значимость в обществе, на предприятии – положительной или отрицательной направленности д) структура коллективов и групп определяется соответствующими официальными документами, предусматривающими круг обязанностей и прав, как всего коллектива, так и отдельных, входящих в ее состав работников
2	Исследователи какой школы управления изучали различные аспекты социального взаимодействия, мотивации, характера власти и авторитета, организационной структуры, коммуникации в организациях, лидерства, изменение содержания работы и качества трудовой жизни? 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
3	Выделите основной тип поведения, характерный для харизматического лидера (харизма – личное обаяние): а) сосредоточение внимания на вопросах особой важности, концентрация коммуникаций на главных вопросах с целью привлечения других к анализу, решению проблем и планированию действий б) способность идти на риск, но только основанный на тщательных расчетах шансов на успех, и таким образом, чтобы создать возможности участвовать другим в) искусное взаимодействие с пониманием и сопереживанием, уверенность в том, что такое эффективное двустороннее взаимодействие получается только с помощью активного слушания и обратной связи г) выражение активной заботы о людях, в том числе и о самом себе, моделирование, самоуважение и усиление в других чувства собственного достоинства, вовлечение людей в принятие важных решений д) демонстрация последовательности и надежности в своем поведении, открытое выражение своих взглядов и следование им в практических делах
4	Ключевой характеристикой какой школы управления является замена словесных рассуждений и описательного анализа моделями, символами и количественными значениями? 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
5	Какой из 14 принципов управления, выделенных Анри Файолем, позволит добиться более высоких результатов при том же объеме усилий: а) единовластие (единоначалие) б) разделение труда (специализация) в) единство направления и единый план работы г) скалярная цепочка управления

	д) стабильность рабочего места для персонала
6	К 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
7	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
8	Согласно какому принципу, выделенному Анри Файолем, человек должен получать приказы только от одного начальника и подчиняться только ему? а) единоначалие б) скалярная цепочка управления в) порядок г) инициатива д) полномочия и ответственность
9	Какая из школ в теории развития кадрового менеджмента сформулировала функции 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
10	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
ПК-2. Способен реализовать тактическое управление процессами организации производства	
1	Что включает в себя система управления персоналом (при необходимости указать несколько): а) функциональные подразделения б) функциональные подразделения и их руководителей в) функциональные подразделения, их руководителей и линейных руководителей г) общее руководство организацией
2	Чем определяется эффективность систем управления персоналом организации (при необходимости указать несколько): а) затратами на функционирование и развитие систем управления персоналом в организации б) потерями, связанными с формированием, распределением и использованием трудового потенциала организации в) сопоставлением результатов работы службы управления персоналом с затратами на функционирование системы управления персоналом
3	С чем связано возникновение управления персоналом как особого вида деятельности (выбрать и указать только одну группу факторов): а) ростом масштабов экономических организаций, усилением недовольства условиями

	труда большинства работников б) распространением "научной организации труда", развитием профсоюзного движения, активным вмешательством государства в отношения между наемными работниками и работодателями в) ужесточением рыночной конкуренции, активизацией деятельности профсоюзов, государственным законодательным регулированием кадровой работы, усложнением масштабов экономических организаций, развитием организационной культуры
4	В каком случае работник, занимающий в организации должность водителя, может относиться к персоналу: основному производственному, вспомогательному производственному, обслуживающему? Зависит ли это от вида деятельности, которым занимается организация? Влияют ли на категорию работника особенности его деятельности и перечень его типичных должностных обязанностей в организации: например, кого или что этот водитель будет перевозить?
5	Какой перечень задач точнее характеризует содержание управления персоналом. Выбрать и указать только одну группу задач управления персоналом: а) использование собственных человеческих ресурсов, разделение труда, укрепление дисциплины труда б) контроль за соблюдением трудового законодательства администрацией предприятия; в) планирование и развитие профессиональной карьеры, стимулирование труда, профессиональное обучение г) найм персонала, организация исполнения работы, оценка, вознаграждение и развитие персонала
6	Возрастание роли стратегического подхода к управлению персоналом в настоящее время связано (выбрать и указать только одну группу факторов): а) с высокой монополизацией и концентрацией российского производства б) с регионализацией экономики и целенаправленной структурной перестройкой занятости в) с ужесточением конкуренции во всех ее проявлениях, ускорением темпов изменения параметров внешней среды и возрастанием неопределенности ее параметров во времени
7	Основными функциями подсистемы развития персонала являются (при необходимости указать несколько): а) разработка стратегии управления персоналом б) работа с кадровым резервом в) переподготовка и повышение квалификации работников г) планирование и контроль деловой карьеры д) планирование и прогнозирование персонала е) организация трудовых отношений
8	Определите, есть ли взаимосвязь между стратегией развития организации и стратегией управления персоналом. Каков характер данной взаимосвязи?
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	К методам формирования системы управления персоналом относятся (при необходимости указать несколько): а) метод аналогий б) метод структуризации целей в) морфологический анализ