

Министерство образования и науки РФ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

СОГЛАСОВАНО

Зав. кафедрой  Мен ФЭУ
аббревиатура кафедры
А.Н. Чаплина
инициалы, фамилия
" 19 " декабря 2017 г.
Торгово-экономический институт
полное наименование института

Кафедра менеджмента
и кафедры, реализующей дисциплину

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине (модулю), практике Б1.В.ДВ.15.1
индекс и наименование дисциплины (модуля)

Командообразование

*или практики (на русском и иностранном языке (при реализации на иностранном языке)) в соответствии с
ФГОС ВО и учебным планом*

Направление подготовки/специальность 38.03.02 Менеджмент
*код и наименование направления
подготовки/специальности*

Направленность (профиль) 38.03.02.02.13 "Менеджмент организации (в
сфере услуг)"
код и наименование направленности (профиля)

Красноярск 2017 г.

1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы, описание показателей и критериев оценивания компетенций

Перечень компетенций и их структура в виде знаний, умений и навыков содержится в разделе 1.3 «Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы высшего образования» рабочей программы дисциплины (модуля) /практики.

Показателями оценивания компетенций являются наиболее значимые знания, умения и владения, которые формирует данная дисциплина.

Курс ¹	Семестр ²	Код и содержание компетенции	Результаты обучения (компоненты компетенции) ³	Оценочные средства ⁴
2	3	ПК-1, владением 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	Знать: принципы, методы и технологии построения и мотивации команд	Кейс-задачи, дискуссия, вопросы к зачету
			Уметь: выбирать необходимые модели и подходы к командообразованию	Кейс-задачи, дискуссия, вопросы к зачету
			Владеть: способами оценки реальных и потенциальных возможностей членов команды и эффективности команды в целом	Кейс-задачи, дискуссия, вопросы к зачету
2	3	ПК-2: владением различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде	Знать: способы предупреждения конфликтов при организации командной работы	Кейс-задачи, вопросы к зачету
			Уметь: применять методы, технологии обмена профессиональным опытом членов команды в целях повышения их профессионального уровня	Кейс-задачи, дискуссия, вопросы к зачету
			Владеть: -	-

¹ Курсы указываются по порядку, для каждой компетенции

² Семестры указываются по порядку, для каждой компетенции

³ Указываются составляющие компетенции (знания, умения, владения), при необходимости указывается уровень формирования компетенции.

⁴ Указывается оценочные средства для каждой составляющей компетенции

2 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки владений, умений, знаний, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы с описанием шкал оценивания и методическими материалами, определяющими процедуру оценивания.

Для каждой процедуры оценивания предоставляются материалы для оценивания (типовые варианты проверочных заданий, темы рефератов, эссе, проектов, экзаменационные билеты, варианты тестов и т.д.), шкалы оценивания, методические материалы для оценивания.

1. Кейс-задачи

Типовой пример задания для решения кейс-задачи

Коммерческий директор компании по продажам электроники, недавно назначенный на свою должность, начал резко увеличивать объёмы продаж. Его не устраивает менеджер по рекламе из-за личной антипатии, но последний долго и плодотворно работает в компании.

Командная работа окончательно разрушилась, когда возбуждённый мелочными придирками менеджер по рекламе в грубой форме отказался выполнять прямое указание коммерческого директора во время проведения выставки и в присутствии других сотрудников. Уязвлённый коммерческий директор требует от директора компании немедленного увольнения менеджера по рекламе.

Интересы сторон: Директор компании - доволен работой и коммерческого директора, и менеджера по рекламе. Хочет урегулировать конфликт мирным путём. Коммерческий директор - из-за уязвлённого самолюбия требует немедленного увольнения менеджера по рекламе, шантажируя директора компании своим уходом. Менеджер по рекламе - хочет спокойно работать.

Методические рекомендации по решению кейс-задачи:

1. Кратко раскрыть основные теоретические положения по теме, к которой относится представленная ситуация
2. Определите и дайте развернутое описание причин возникшей ситуации
3. Сформулируете проблему(мы), имеющиеся в данной ситуации
4. Предложите альтернативные варианты решений, показав их достоинства и недостатки
5. Выберите оптимальный вариант решения, обоснуйте Ваш выбор.

Критерии оценивания:

оценка «отлично» выставляется, если ответ четко структурирован и выстроен в заданной логике. Части ответа логически взаимосвязаны. Отражена логическая структура проблемы (задания): постановка проблемы – аргументация – выводы. Объем ответа укладывается в заданные рамки при сохранении смысла. Предложенное решение обосновано, эффективно и выбрано как оптимальное из нескольких вариантов .

оценка «хорошо» - если ответ в достаточной степени структурирован и выстроен в заданной логике без нарушений общего смысла. Части ответа

логически взаимосвязаны. Отражена логическая структура проблемы (задания): постановка проблемы – аргументация – выводы. Объем ответа незначительно превышает заданные рамки при сохранении смысла. Предложенное решение обосновано, не очень эффективно, выбрано как оптимальное из нескольких вариантов.

оценка «удовлетворительно» - если ответ плохо структурирован, нарушена заданная логика. Части ответа разорваны логически, нет связей между ними. Ошибки в представлении логической структуры проблемы (задания): постановка проблемы – аргументация – выводы. Объем ответа в существенной степени (на 25–30%) отклоняется от заданных рамок. Предложенное решение обосновано, не очень эффективно, сравнение альтернативных вариантов решений не проводилось.

оценка «неудовлетворительно» - если ответ представляет собой сплошной текст без структурирования, нарушена заданная логика. Части ответа не взаимосвязаны логически. Нарушена логическая структура проблемы (задания): постановка проблемы – аргументация – выводы. Объем ответа более чем в 2 раза меньше или превышает заданный. Предложенное решение не обосновано, сравнение альтернативных вариантов решений не проводилось.

2. Дискуссия

Перечень дискуссионных тем

1. Модели развития команды из рабочей группы.
2. Факторы, влияющие на работу команды.
3. Методы оценки эффективности командной работы
4. Инструменты и техники формирования команды.
5. Способы развития командного взаимодействия

Методические рекомендации по проведению дискуссии:

Дискуссия может базироваться на выполнении какого-либо задания по теме. Студенты должны обозначить ключевые проблемы, оценить их возможные решения, подобрать аргументы для обоснования своей точки зрения.

Критерии оценивания:

оценка «отлично» выставляется, если имеется полное раскрытие вопроса; указание точных названий и определений; правильная формулировка понятий и категорий; самостоятельность ответа, умение вводить и использовать собственные классификации и квалификации, анализировать и делать собственные выводы по рассматриваемой теме; использование дополнительной литературы и иных материалов

оценка «хорошо» - если имеет место недостаточно полное, по мнению преподавателя, раскрытие темы; несущественные ошибки в определении понятий, категорий и т.п., кардинально не меняющих суть изложения; использование устаревшей учебной литературы и других источников

оценка «удовлетворительно» - если имеет место отражение лишь общего направления изложения лекционного материала и материала современных учебников; наличие достаточного количества несущественных или одной-

двух существенных ошибок в определении понятий и категорий и т. п.; использование устаревшей учебной литературы и других источников; неспособность осветить проблематику учебной дисциплины.

оценка «неудовлетворительно» - если тема не раскрыта; имеется большое количество существенных ошибок; показано отсутствие умений и навыков, обозначенных выше в качестве критериев выставления положительных оценок др.

3. Зачет

Перечень основных вопросов для зачета

1. Понятие и признаки команды.
2. Виды команд
3. Отличия рабочей группы от команды
4. Модели развития команды из рабочей группы.
5. Факторы, влияющие на работу команды.
6. Показатели эффективности команды.
7. Методы оценки эффективности командной работы
8. Подходы к построению команды.
9. Инструменты и техники формирования команды.
10. Способы развития командного взаимодействия

Методические рекомендации:

Проводится в соответствии с регламентирующими документами СФУ.

Критерии оценивания:


оценка «зачтено» выставляется студенту при усвоении основного материала, в изложении которого допускаются отдельные неточности, нарушение последовательности, отсутствие некоторых существенных деталей, имеются затруднения в выполнении практических заданий

оценка «не зачтено» выставляется студенту, который не владеет значительной частью материала, допускает принципиальные ошибки, с большими затруднениями выполняет практические работы, если ответ свидетельствует об отсутствии знаний по предмету.

ФОС по дисциплине Командообразование

разработаны в соответствии с ПВД ФОС-2017 Университета, ФГОС ВО
направления подготовки 38.03.02 Менеджмент и учебным планом
38.03.02.02.13 "Менеджмент организации (в сфере услуг)"
очная форма обучения, 2017 год набора

Разработчик(и)



подпись,

Т.А. Клименкова
инициалы, фамилия