

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ВОРОНЕЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
ИМЕНИ ИМПЕРАТОРА ПЕТРА I»

Экономический

наименование факультета

Управления и маркетинга в АПК

наименование кафедры

УТВЕРЖДАЮ

Зав. кафедрой д.э.н., проф.



Е.В. Закшевская

01.06.2020 г.

**Фонд оценочных средств**

по дисциплине Б1.В.ДВ.08.02 Лидерство  
для направления 38.03.01 Экономика  
профиль Экономика предприятий и организаций АПК

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

Индекс	Формулировка	Разделы дисциплины							
		1	2	3	4	5	6	7	8
ОК-4	способность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия	+			+				+
ОК-5	способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия		+		+		+	+	
ОК-7	способность к самоорганизации и самообразованию			+		+			+
ПК-9	способность организовать деятельность малой группы, созданной для реализации конкретного экономического проекта						+		

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

### 2.1 Шкала академических оценок освоения дисциплины

Виды оценок	Оценки	
Академическая оценка по 2-х балльной шкале	Зачтено	Не зачтено

## 2.2 Текущий контроль

Код	Планируемые результаты	Раздел дисциплины	Содержание требования в разрезе разделов дисциплины	Технология формирования	Форма оценочного средства (контроля)	№Задания		
						Пороговый уровень (удовл.)	Повышенный уровень (хорошо)	Высокий уровень (отлично)
ОК-4	знать способы взаимодействия между личностью и коллективом, между коллективами для решения личных и производственных задач уметь находить способы разрешения конфликтных ситуаций, компромиссы в переговорах т.д. иметь навыки межличностных коммуникаций	1,4,8	Сформированные знания о современных теориях лидерства и основных качествах лидера	Практические занятия, самостоятельная работа, лекция	Устный опрос, тестирование, реферат	Тесты из задания 3.3. Рефераты из задания 3.4.	Тесты из задания 3.3. Рефераты из задания 3.4.	Тесты из задания 3.3. Рефераты из задания 3.4.
ОК-5	знать основы группового поведения уметь управлять конфликтной ситуацией в коллективе иметь навыки	2,4,6,7	Оценивать эффективность формального и неформального лидера на основе их качественных характеристик и стилей управления	Практические занятия, самостоятельная работа, лекция	Устный опрос, тестирование	Тесты из задания 3.3. Рефераты из задания 3.4.	Тесты из задания 3.3. Рефераты из задания 3.4.	Тесты из задания 3.3. Рефераты из задания 3.4.

	определения психологических особенностей поведения людей							
ОК-7	знать основы самоменеджмента уметь управлять временем, организовывать трудовой процесс, заниматься самообразованием иметь опыт самоконтроля	3,5,8	Ситуационное руководство. Факторы, оказывающие влияние на развитие лидерских качеств	Практические занятия, самостоятельная работа, лекция	Устный опрос, тестирование, реферат	Тесты из задания 3.3. Рефераты из задания 3.4.	Тесты из задания 3.3. Рефераты из задания 3.4.	Тесты из задания 3.3. Рефераты из задания 3.4.
ПК-9	способность организовать деятельность малой группы, созданной для реализации конкретного экономического проекта	6	Умение организовывать работу в группах	Практические занятия, самостоятельная работа, лекция	Устный опрос, тестирование, реферат	Тесты из задания 3.3. Рефераты из задания 3.4.	Тесты из задания 3.3. Рефераты из задания 3.4.	Тесты из задания 3.3. Рефераты из задания 3.4.

### 2.3 Промежуточная аттестация

Код	Планируемые результаты	Технология формирования	Форма оценочного средства (контроля)	№Задания		
				Пороговый уровень (удовл.)	Повышенный уровень (хорошо)	Высокий уровень (отлично)

ОК-4	- знать способы взаимодействия между личностью и коллективом, между коллективами для решения личных и производственных задач	Практические занятия, самостоятельная работа	Зачет	Задания из разделов 3.2		
	- уметь находить способы разрешения конфликтных ситуаций, компромиссы в переговорах т.д.	Практические занятия, самостоятельная работа	Зачет	Задания из разделов 3.2		
	- иметь навыки межличностных коммуникаций	Практические занятия, самостоятельная работа	Зачет	Задания из разделов 3.2		
ОК- 5	- знать основы группового поведения	Практические занятия, самостоятельная работа	Зачет	Задания из разделов 3.2		
	- уметь управлять конфликтной ситуацией в коллективе	Практические занятия, самостоятельная работа	Зачет	Задания из разделов 3.2		
	иметь навыки определения психологических особенностей поведения людей	Практические занятия, самостоятельная работа	Зачет	Задания из разделов 3.2		
ОК-7	- знать основы самоменеджмента	Практические занятия, самостоятельная работа	Зачет	Задания из разделов 3.2		
	- уметь управлять временем, организовывать трудовой процесс, заниматься самообразованием	Практические занятия, самостоятельная работа	Зачет	Задания из разделов 3.2		

	- иметь опыт самоконтроля	Практические занятия, самостоятельная работа	Зачет	Задания из разделов 3.2		
ПК-9	- знать групповую динамику	Практические занятия, самостоятельная работа	Зачет	Задания из разделов 3.2		
	- уметь организовывать группы для выполнения определенных заданий	Практические занятия, самостоятельная работа	Зачет	Задания из разделов 3.2		
	- иметь опыт вхождения в производственный коллектив	Практические занятия, самостоятельная работа	Зачет	Задания из разделов 3.2		

## 2.4 Критерии оценки на зачете

Оценка экзаменатора, уровень	Критерии (дописать критерии в соответствии с компетенциями)
«Зачтено», пороговый уровень	Обучающийся показал знание основных положений учебной дисциплины, умение получить с помощью преподавателя правильное решение конкретной практической задачи из числа предусмотренных рабочей программой, знакомство с рекомендованной справочной
«Не зачтено»	При ответе обучающегося выявились существенные пробелы в знаниях основных положений учебной дисциплины, неумение с помощью преподавателя получить правильное решение конкретной практической задачи из числа предусмотренных рабочей программой учебной дисциплины

## 2.5 Критерии оценки устного опроса

Оценка	Критерии
«отлично»	выставляется обучающемуся, если он четко выражает свою точку зрения по рассматриваемым вопросам, приводя соответствующие примеры
«хорошо»	выставляется обучающемуся, если он допускает отдельные погрешности в ответе
«удовлетворительно»	выставляется обучающемуся, если он обнаруживает пробелы в знаниях основного учебно-программного материала
«неудовлетворительно»	выставляется обучающемуся, если он обнаруживает существенные пробелы в знаниях основных положений учебной дисциплины, неумение с помощью преподавателя получить правильное решение конкретной практической задачи из числа предусмотренных рабочей программой учебной дисциплины

## 2.6 Критерии оценки тестов

Ступени уровней освоения компетенций	Отличительные признаки	Показатель оценки сформированной компетенции
Пороговый	Обучающийся воспроизводит термины, основные понятия, способен узнавать языковые явления.	Не менее 55 % баллов за задания теста.
Продвинутый	Обучающийся выявляет взаимосвязи, классифицирует, упорядочивает, интерпретирует, применяет на практике пройденный материал.	Не менее 75 % баллов за задания теста.
Высокий	Обучающийся анализирует, оценивает, прогнозирует, конструирует.	Не менее 90 % баллов за задания теста.
Компетенция не сформирована		Менее 55 % баллов за задания теста.

## 2.7 Критерии оценки реферата

Оценка	Критерии
Зачтено	Содержание реферата соответствует заявленной тематике; реферат оформлен в соответствии с общими требованиями написания и оформления, реферат имеет чёткую композицию и структуру; в тексте реферата отсутствуют логические нарушения в представлении материала; в полном объёме представлены список использованной литературы
Не зачтено	Содержание реферата соответствует заявленной в тематике; в реферате отмечены нарушения общих требований написания и оформления реферата, в тексте реферата есть логические нарушения в представлении материала; в полном объёме представлен список использованной литературы, но есть ошибки в оформлении; некорректно оформлены или не в полном объёме представлены ссылки на использованную литературу в тексте реферата

## 2.8. Критерии оценки практических задач

Оценка	Критерии
«отлично»	ставится, если обучающийся демонстрирует знание теоретического и практического материала по теме практической работы, определяет взаимосвязи между показателями задачи, даёт правильный алгоритм решения, определяет междисциплинарные связи по условию задания.
«хорошо»	ставится, если обучающийся демонстрирует знание теоретического и практического материала по теме практической работы, допуская незначительные неточности при решении задач, имея неполное понимание междисциплинарных связей при правильном выборе алгоритма решения задания.
«удовлетворительно»	ставится, если обучающийся затрудняется с правильной оценкой предложенной задачи, даёт неполный ответ, требующий наводящих вопросов преподавателя, выбор алгоритма решения задачи возможен при наводящих вопросах преподавателя.
«неудовлетворительно»	ставится, если обучающийся даёт неверную оценку ситуации, неправильно выбирает алгоритм действий.

## 2.9 Допуск к сдаче зачета

1. Посещение занятий. Допускается один пропуск без предъявления справки.
2. Выполнение домашних заданий.
3. Активное участие в работе на занятиях.

**3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы**



---

### 3.1 Вопросы к экзамену

Не предусмотрены

### 3.2. Вопросы к зачету

1. Понятие лидера. Его роль и место в организации
2. Функция лидера в современном обществе
3. Классификация лидеров
4. Лидерские качества
5. Теория лидерских качеств
6. Концепции лидерского поведения
7. «Решетка менеджмента»
8. Теория Фидлера
9. Модель ситуационного лидерства Херсея и Бланшарда
10. Модель лидерства «путь-цель» Хауза и Митчелла
11. Модель ситуационного лидерства Стинсона – Джонсона
12. Ситуационная модель принятия решений Врума-Йеттона
13. Образная типология лидеров Дженнингса.
14. Классификация лидеров Сидни Хука.
15. Харизматическая теория лидерства.
16. Три типологии лидерства Б.Д.Парыгина.
17. Типология лидерства Г.К. Ашина
18. Синергетический эффект - основа группового лидерства.
19. Групповое лидерство на основе консенсуса.
20. Групповое лидерство на основе внутренней интеграции
21. Концепции лидерства и руководства
22. Роль лидера при разрешении конфликта
23. Различия группы и команды. Критерии эффективности групповой деятельности.
24. Механизмы групповой динамики: сферы жизни группы, командные нормы и ценности, ролевое распределение, изменение критериев эффективности и др.
25. Основные стили лидерства.
26. Дополнительные стили управления
27. Оценка эффективности лидерского стиля.
28. Обучение и развитие лидерских качеств и способностей.
29. Эффективное лидерское поведение.
30. Понятие "этической нормы" в трудовой деятельности руководителя-лидера
31. Ответственность и обязанность руководителя-лидера
32. Формирование социальной ответственности руководителя
33. Понятие власти.
34. Виды влияния.
35. Формы власти.
36. Классификация власти.
37. Роль организационной культуры в обеспечении группового лидерства.
38. Способы влияния на подчиненных.
39. Взаимосвязь понятий «лидерство» и «власть».
40. Групповое лидерство и групповое мышление: схожесть, продуктивность, различия.
41. Соотношение понятий «лидер» и «менеджер»
42. Требования, предъявляемые к менеджерам
43. Требования, предъявляемые к лидерам
44. Понятие и роль авторитета.
45. Источники и причины появления псевдоавторитетов

- 46. Разновидности псевдоавторитетов.
- 47. Типы менеджеров
- 48. Требования, предъявляемые к современным менеджерам
- 49. Теория «Х» и «У»
- 50. Уровни «зрелости» подчиненных

### 3.3 Тестовые задания

1. Инструкция: неформальные организации – это

- А. официально зарегистрированные и действующие вне рамок закона;
- Б. возникшие спонтанно и действующие вне рамок закона;
- В. возникшие спонтанно и действующие на основе существующего законодательства;

Ответ \_\_\_\_\_

2. Инструкция: выберите правильное определение власти

А. заслуженное доверие, которым пользуется руководитель у подчиненных, вышестоящего руководства и коллег по работе.

Б. способность и возможность оказывать определяющее воздействие на деятельность, поведение людей с помощью каких – либо средств.

Ответ \_\_\_\_\_

3. Инструкция: авторитет «педантизма» подразумевает

- А. менеджер прибегает к угрозам и сеет страх среди подчиненных;
- Б. менеджер высокомерен, гордится и старается всюду подчеркнуть свои бывшие заслуги;
- В. менеджер прибегает к мелочной опеке и жестко определяет все стадии выполнения задания подчиненными.

Задания подчиненными.

Ответ \_\_\_\_\_

4. Инструкция: какие из перечисленных элементов относятся к «рассудочному влиянию»

- А. заражение, подражание;
- Б. убеждение, просьбы;
- В. приказы, внушение.

Ответ \_\_\_\_\_

5. Инструкция: установите соответствие

1. Авторитарный стиль	А. менеджер как можно больше вопросов решает коллегиально, информирует подчиненных о положении дел в коллективе, в общении вежлив и доброжелателен, требователен, но справедлив
2. Демократический	Б. Менеджер практически не вмешивается в деятельность коллектива, вежлив, готов отменить ранее принятые решения, при выполнении управленческих функций пассивен
3. Либеральный	В. Централизация власти, ограниченные контакты с подчиненными, единоличное принятие решений, всегда приказывает, догматизм и стереотипность мышления

Ответ \_\_\_\_\_

6. Инструкция: установите соответствие

1. Матернализм	А. Существует когда нужно показать внешнюю сторону явлений и процессов, человек избегает раскрыть свои мысли
2. Оппортунизм	Б. Желание быть исключительным человеком, который находится в центре

	внимания, месть, увольнение порабощение – все направленно на достижение главенствующего положения
3. Фасадизм	В. Высокий уровень заботы о производстве и о людях; не воспринимает критику в свой адрес, единственный кто принимает решения

Ответ \_\_\_\_\_

7. Инструкция: установите соответствие

1. Сангвиник	А. Настойчив, большая устойчивость интересов, быстрее других ориентируется в изменяющейся обстановке, находчив в спорах и дискуссиях
2. Холерик	Б. Серьезный, трудно переключается с одного вида деятельности на другой, не слишком находчив, не эмоционален
3. Флегматик	В. Энергичен, работоспособен, общителен, хорошо осваивается в новой обстановке, склонен к творчеству, не любит однообразной работы
4. Меланхолик	Г. Высокая эмоциональная чувствительность, проявляет настойчивость в преодолении трудностей, в отношении к другим людям мягкий и отзывчивый

Ответ \_\_\_\_\_

8. Отметить черты, которыми должен обладать лидер:

- А) уровень интеллекта и знания
- Б) впечатляющая внешность
- В) честность
- Г) здравый смысл
- Д) инициативность
- Е) социальное и экономическое образование
- Ж) высокая степень уверенности в себе

9. Действия авторитарного лидера в управлении предусматривают:

- А) достаточную власть
- Б) достижение высокой цели
- В) автономию и самовыражение
- Г) потребности более низкого уровня своих подчиненных

10. Над руководителем могут иметь власть:

- А) подчиненные
- Б) члены семьи
- В) коллеги
- Д) субъекты рынка

11. Тип управленческой команды определяется:

- А) особенностями лидера и культуры группы
- Б) количеством финансовых средств и временем совместной работы
- В) типом задачи и территориальным распределением работников
- Г) всем вышеперечисленным

12. Если руководитель готов к переоценке суждений и к изменению стиля, то такое руководство называется:

- А) авторитарным
- Б) демократическим
- В) адаптивным
- Г) либеральным
- Д) нет правильного ответа

---

13. Руководитель, сосредоточенный на работе:

- А) делает упор на взаимопомощи
- Б) заботится о проектировании задачи
- В) заботится о системе вознаграждений для повышения производительности труда

14. Укажите наиболее эффективный стиль руководства:

- А) власть – авторитет
- Б) власть – вознаграждение
- В) власть – принуждение
- Г) власть - закон

15. Кто из исследователей рассматривал основным условием эффективного руководства индивидуальные качества руководителя:

- А) Ф. Фидлер
- Б) У. Беннис
- В) У. Шмидт и Р. Тонненбаум
- Г) Р. Хаус
- Д) Р. Блейк и Д. Моутона

16. Что из приведенных ниже показателей эффективности управления поведением в организации не относится к числу объективных критериев его оценки?

- производительность
- дисциплина
- удовлетворенность
- текучесть

17. В утверждении «Сплоченность группы положительно влияет на производительность, но при условии, что нормы, вокруг которых сплотилась группа, соответствуют целям организации» что является ситуационным фактором?

- : положительное влияние на производительность
- : сплоченность членов группы
- : соответствие норм целям организации
- : факторы сплоченности группы

18. Что не относится к критериям Г. Хофштеде, используемым для оценки национальной культуры

- : коллективизм
- : дистанция власти
- : отношение к риску
- : отношение к изменениям

19. По оценке большинства исследователей Россию можно охарактеризовать в сравнении с другими странами следующим образом

- : дистанция власти - ниже среднего уровня
- : индивидуализм – выше среднего уровня
- : стремление минимизировать риск - выше среднего

20. Высокая сфера контроля (Locus of Control) означает, что человек считает, что:

- : надо тонко чувствовать изменение ситуации
- : человек является хозяином своей судьбы
- : мы не вправе повлиять на ситуацию

---

-: необходимо избегать ситуаций, связанных с повышенным риском

21. Когда при приеме на работу мы принимаем решение на основе одной -двух характеристик, то допускаем ошибку, которая называется:

- : селективное восприятие
- : суждения на основе собственных характеристик
- : поспешные суждения
- : гало эффект

22. Допишите, какой фактор должен быть дополнительно включен в число основных факторов, влияющих на удовлетворенность работников своей работой

- : содержательность работы
- : оплата
- : возможность продвижения по карьерной лестнице
- : взаимоотношения в коллективе

23. Какая теория мотивации основана на том, что работник сопоставляет свой вклад в работу организации и то, что он получил в обмен на свои трудовые усилия, претендуя на справедливость этого соотношения

- : Теория потребностей
- : Теория потребностей
- : Теория ожиданий
- : Теория равенства

24. Управление по целям предполагает

- : стратегические задачи
- : совместное принятие задач руководителем и подчиненным
- : непротиворечивость задач, сравнимость задач между подчиненными

25. Не формальные методы принятия решения подразумевают

- : заседание, совещание, работа в комиссии
- : решения, базирующиеся на интуиции менеджера
- : использование ЭВМ и ЭММ.

26. К каким потребностям индивида относится чувство «уважение»

- : физиологическим
- : культурным
- : личностным
- : самовыражение

27. Выберите правильное определение власти

-: заслуженное доверие, которым пользуется руководитель у подчиненных, вышестоящего руководства и коллег по работе

-: способность и возможность оказывать определяющее воздействие на деятельность, поведение людей с помощью каких – либо средств

-: способность выдвигать цели для организации и эффективно использовать все имеющиеся источники власти

28. Выберите правильное определение делегирования

-: сосредоточение прав и ответственности по принятию решения в одной точке организации

---

-: ограниченное право работника использовать ресурсы организации и направлять усилия на выполнение определенных задач

-: передача решений задач управления и полномочий лицу, которое принимает на себя ответственность за их выполнение

29. Выберите не существующие способы разрешения конфликта

-: уклонение, принуждение

-: сглаживание, компромисс

-: вариационный, уравнивание

30. Выберите правильное определение коммуникации

-: средства, с помощью которых передается сообщение от источника к получателю;

-: соединение участников процесса с помощью информационных потоков;

-: процесс обмена информацией в организации.

### 3.4 Рефераты

1. Роль лидера в развитии организации и персонала.

2. Лидерство в стиле коучинга

3. Лидерство в бизнесе.

4. Мужчины и женщины как лидеры: общие черты и различия

5. Политическое лидерство

6. Понятие авторитета. Псевдоавторитет

### 3.5. Практические задачи

Задача 1. Во время работы ваш подчиненный испортил дорогостоящее оборудование. Как вы его за это будете наказывать?

Задача 2. Рабочий грубо нарушил технику безопасности, и только случайно никто не пострадал. Что вы ему скажете?

Задача 3. Ваш коллега не поставил своевременно детали, и рабочие вашего цеха не смогли собрать узел изделия к положенному по графику сроку. Что вы скажете своему коллеге?

Задача 4. Ваш коллега, пообещав высокую зарплату, забрал из вашего цеха грамотного, исполнительного работника, очень нужного вашему коллективу. Ваша критика в адрес этого начальника цеха.

Задача 5. Начальник цеха не выполнил своего обещания дать за своевременно сделанную работу дополнительную премию вам и коллективу, которым вы руководите. Что вы скажете?

Задача 6. На вашем участке уже который месяц не работает вентиляционная установка. Начальник цеха об этом знает, сам лично в присутствии рабочих обещал ее срочно отремонтировать, но так и не выполнил своего обещания. Как вы будете его критиковать?

Задача 7. Решите ситуацию. Вы являетесь руководителем крупной фирмы, занимающейся производством и сбытом продовольственных товаров. Вам предстоит:

рассмотреть и утвердить план развития производственных мощностей на следующий год

проконтролировать результаты деятельности подразделений

подготовить ответные письма в адрес предприятий-партнеров

изучить опыт работы наиболее прогрессивных предприятий вашей отрасли

Какие из перечисленных полномочий вы можете делегировать подчиненным в условиях дефицита времени и почему?

Задача 8. Решите ситуацию. Отдел предприятия занимается обработкой информации. Большинство работниц трудятся здесь по многу лет и привыкли обрабатывать информацию

вручную. Увеличение объемов диктует необходимость автоматизации обработки данных с помощью компьютерных программ. Работницы пред пенсионного возраста выступают против компьютеризации, готовы работать больше, но при этом придется увеличить штат. Молодежь стремится сесть за компьютеры, однако они плохо знают процесс обработки и без помощи опытных работниц им не обойтись.

В роли руководителя предложите пути нейтрализации причин сопротивления инновациям.

#### **4. Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций**

##### **4.1 Положение о формах, периодичности и порядке проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся П ВГАУ 1.1.01 – 2017. Положение о фонде оценочных средств П ВГАУ 1.1.13 - 2016**

##### **4.2 Методические указания по проведению текущего контроля**

1.	Сроки проведения текущего контроля	На практических занятиях
2.	Место и время проведения текущего контроля	В учебной аудитории в течение практического занятия
3.	Требования к техническому оснащению аудитории	в соответствии с ОП и рабочей программой
4.	Ф.И.О. преподавателя (ей), проводящих процедуру контроля	Шевцова Н.М.
5.	Вид и форма заданий	Собеседование
6.	Время для выполнения заданий	в течение занятия
7.	Возможность использования дополнительных материалов.	Обучающийся может пользоваться дополнительными материалами
8.	Ф.И.О. преподавателя (ей), обрабатывающих результаты	Шевцова Н.М.
9.	Методы оценки результатов	Экспертный
10.	Предъявление результатов	Оценка выставляется в журнал/доводится до сведения обучающихся в течение занятия
11.	Апелляция результатов	В порядке, установленном нормативными документами, регулирующими образовательный процесс в Воронежском ГАУ

##### **4.3. Ключи (ответы) к контрольным заданиям, материалам, необходимым для оценки знаний**

У преподавателя, осуществляющего процедуру контроля.

Рецензент: генеральный директор ООО «БухСервис-Агро»

**Федорик Н.В.**