

Документ подписан простой электронной подписью Информация о владельце: ФИО: Тюлегенова Раиса Камиловна Должность: Директор Дата подписания: 31.07.2023 13:43:02 Уникальный программный ключ: 125b8acc44c5368c45bd8abf3dc3ced4a4ee077e8486e160c8ae0889459847	МИНСТРОУ НАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Костанайский филиал Кафедра экономики	Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) «Лидерство в бизнесе» по основной профессиональной образовательной программе высшего образования – программе бакалавриата «Менеджмент организации» по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент	
Версия документа - 1	стр. 1 из 13	Экземпляр _____	КОПИЯ № _____

УТВЕРЖДАЮ  
 Директор Костанайского филиала  
 ФГБОУ ВО «ЧелГУ»  
 \_\_\_\_\_ Р.А. Тюлегенова  
 25.05.2023 г.



**Фонд оценочных средств  
для рубежного контроля**

**по дисциплине (модулю)  
Лидерство в бизнесе**

**Направление подготовки (специальность)  
38.03.02 Менеджмент**


**Направленность (профиль)  
Менеджмент организации**

**Присваиваемая квалификация  
Бакалавр**

**Форма обучения  
Очная**

**Год набора 2023**

**Костанай 2023**

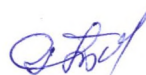
	МИНОБРНАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Костанайский филиал Кафедра экономики		
	Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) «Лидерство в бизнесе» по основной профессиональной образовательной программе высшего образования – программе бакалавриата «Менеджмент организации» по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент		
Версия документа - 1	стр. 2 из 13	Экземпляр _____	КОПИЯ № _____

### Фонд оценочных средств принят

Учёным советом Костанайского филиала ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Протокол заседания № 10 от 25 мая 2023 г.

Председатель учёного совета  
филиала



Р.А. Тюлегенова

Секретарь учёного совета  
филиала



Н.А. Кравченко

### Фонд оценочных средств рекомендован

Учебно-методическим советом Костанайского филиала ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Протокол заседания № 10 от 18 мая 2023 г.

Председатель  
Учебно-методического совета



Н.А. Нализко

### Фонд оценочных средств разработан и рекомендован кафедрой экономики

Протокол заседания № 9 от 10 мая 2023 г.

Заведующий кафедрой




Г.В. Панина

Автор (составитель)  
экономики, кандидат экономических наук



Фадеев А.А., доцент кафедры

 МИНОБРНАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Костанайский филиал Кафедра экономики			
Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) «Лидерство в бизнесе» по основной профессиональной образовательной программе высшего образования – программе бакалавриата «Менеджмент организации» по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент			
Версия документа - 1	стр. 3 из 13	Экземпляр _____	КОПИЯ № _____

## 1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Направление подготовки: 38.03.02 Менеджмент

Направленность (профиль): Менеджмент организации

Дисциплина: Лидерство в бизнесе

Триместры изучения: 7 триместр

Форма рубежного контроля: комплексная письменная работа

Оценивание результатов учебной деятельности обучающихся при изучении дисциплины осуществляется по балльно-рейтинговой системе

## 2. ПЕРЕЧЕНЬ ФОРМИРУЕМЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ

### 2.1. Компетенции, закреплённые за дисциплиной

Изучение дисциплины «Лидерство в бизнесе» направлено на формирование следующих компетенций:

Коды компетенции (по ФГОС)	Содержание компетенций согласно ФГОС	Индикаторы достижения компетенции согласно ОПОП	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине	
1	2	3	4	
УК-3	Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.3 Организует, мотивирует членов команды и берёт ответственность за полученный результат	<i>Пороговый уровень</i>	<i>Знать:</i> основные классические теории мотивации и принципы организационной работы <i>Уметь:</i> применять теории мотивации при организации командного взаимодействия <i>Владеть:</i> навыками мотивации членов команды к совместной деятельности
			<i>Продвинутый уровень</i>	<i>Знать:</i> принципы формирования команды <i>Уметь:</i> применять методику ролевого распределения задач между членами команд <i>Владеть:</i> навыками организации командной работы
			<i>Высокий уровень</i>	<i>Знать:</i> порядок разработки правил командной работы <i>Уметь:</i> проектировать ситуации общения, сотрудничества, самостоятельности, инициативности и ответственности за командную работу <i>Владеть:</i> методами формирования между участниками команды отношений конструктивного



МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)

Костанайский филиал

Кафедра экономики

Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) «Лидерство в бизнесе» по основной профессиональной образовательной программе высшего образования – программе бакалавриата «Менеджмент организации» по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент


Версия документа - 1

стр. 4 из 13

Экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

				взаимодействия, доверия, высокой общей ответственности за выполнение поставленной задач
ПК-3	Способен разрабатывать управленческие решения, связанные с развитием бизнеса, и содействовать их реализации	ПК-3.2 Осуществляет деловые коммуникации для достижения целей современного бизнеса	<i>Пороговый уровень</i>	<i>Знать:</i> основные теории коммуникации, концептуальные, теоретические подходы к исследованию содержания закономерностей развития процессов коммуникации <i>Уметь:</i> строить деловое коммуникативное взаимодействие с коллегами и партнерами <i>Владеть:</i> навыками использования технологий делового взаимодействия в управленческой практике для достижения целей бизнеса
			<i>Продвинутый уровень</i>	<i>Знать:</i> формы и виды деловых коммуникаций и возможности их применения в бизнесе <i>Уметь:</i> планировать и осуществлять деловые коммуникации в различных формах и для различных целей современного бизнеса <i>Владеть:</i> навыками осуществления делового общения, публичных выступлений, ведения переговоров, совещания, осуществления деловой переписки и поддержания электронных коммуникаций
			<i>Высокий уровень</i>	<i>Знать:</i> стратегии, принципы и методы организации и деловых коммуникаций в бизнесе <i>Уметь:</i> анализировать коммуникационные процессы в организации и разрабатывать предложения по повышению их эффективности для достижения целей современного бизнеса <i>Владеть:</i> навыками выбора стратегии деловой коммуникации, профессиональными приемами и навыками

 МИНОБРНАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Костанайский филиал Кафедра экономики			
Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) «Лидерство в бизнесе» по основной профессиональной образовательной программе высшего образования – программе бакалавриата «Менеджмент организации» по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент			
Версия документа - 1	стр. 5 из 13	Экземпляр _____	КОПИЯ № _____

			убеждения и активного слушания для достижения поставленных целей бизнеса, в том числе с использованием современных средств коммуникации
--	--	--	---

### 3. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ РУБЕЖНОГО КОНТРОЛЯ


Рубежный контроль проводится с целью определения степени сформированности отдельных компетенций обучающихся по завершению освоения очередного раздела курса.

#### 3.1 Виды оценочных средств

№ п/п	Код компетенции/ планируемые результаты обучения	Контролируемые темы/ разделы	Наименование оценочного средства для текущего контроля	Наименование оценочного средства на рубежный контроль
1	УК-3.3 ПК-3.2	Лидерство в организации	- вопросы для устного собеседования - письменные тестовые и практические задания - слайд-презентация - структурно-логическая схема	Комплексная письменная работа
2	УК-3.3 ПК-3.2	Гендерное влияние на лидерство	- структурно-логическая схема по материалам лекции - структурно-логическая схема по вопросам практического занятия - структурно-логическая схема по материалам лекции по СРС	Комплексная письменная работа
3	УК-3.3 ПК-3.2	Имидж лидера	- вопросы для устного собеседования - письменные тестовые и практические задания - структурно-логическая схем	Комплексная письменная работа
4	УК-3.3 ПК-3.2	Компетенции современных лидеров	- вопросы для устного собеседования - письменные тестовые и практические задания - структурно-логическая схема	Комплексная письменная работа

#### 3.2 Содержание оценочных средств

Используемые оценочные средства: комплексная письменная работа (тесты, контрольные вопросы, практические задания).

	МИНОБРНАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Костанайский филиал Кафедра экономики		
	Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) «Лидерство в бизнесе» по основной профессиональной образовательной программе высшего образования – программе бакалавриата «Менеджмент организации» по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент		
Версия документа - 1	стр. 6 из 13	Экземпляр _____	КОПИЯ № _____

### 3.2.1 Типовые вопросы для рубежного контроля

1. Сущность понятия «лидерство»: многоаспектность, определение, заблуждения
2. Взаимосвязь лидерства и управления.
3. Сферы лидерства в организации
4. Власть и влияние
5. Элементы лидерства
6. Особенности лидерства в условиях современных предприятий
7. Особенности лидерства в компаниях
8. Этические ценности современного лидера
9. Лидер XXI века. Основные отличия от лидеров прошлого
10. Условия современного лидерства
11. Традиционная классификация стилей лидерства (одномерная трактовка стилей лидерства)
12. Двумерная трактовка стилей лидерства
13. Современная классификация стилей лидерства.
14. Достоинства и недостатки традиционных стилей лидерства
15. Атрибутивная теория лидерства
16. Теории харизматичного лидерства
17. Транзакционное и трансформационное лидерство
18. Ответственное лидерство
19. Инновационное лидерство
20. Теория личных качеств: история и актуальность
21. Поведенческие теории лидерства: возможность их применения в современных условиях
22. Теории лидерских качеств
23. Поведенческий подход к изучению лидерства
24. Ситуационные теории лидерства
25. Понятие стиля лидерства в менеджменте предприятия

### 3.2.2 Типовые практические задания для рубежного контроля


Проанализируйте ситуации и предложите оптимальные варианты решения проблем.

Ситуация 1. Предприятие «Филин», специализирующееся на продаже непродовольственных товаров, создало свой филиал в другом городе. Несмотря на помощь головного предприятия, дела филиала идут плохо. У руководителей предприятия «Филин» есть возможность вмешаться в ситуацию. Из нижеперечисленных вариантов ответа выберите тот, который по вашему мнению, будет соответствовать выбору руководителей предприятия «Филин» и обоснуйте его:

- на должность директора филиала назначить более квалифицированного сотрудника;
- подыскать подходящего лидера «на стороне»;
- профинансировать рекламную кампанию филиала;
- оставить все как есть.

Ситуация 2. Дела в фирме идут очень плохо, в коллективе часто возникают конфликтные ситуации, а работа стоит на месте. Из нижеперечисленных вариантов ответа выберите тот, который, по вашему мнению, будет соответствовать выбору руководителя:

- уволить всех и набрать новый персонал;

	МИНОБРНАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Костанайский филиал Кафедра экономики		
	Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) «Лидерство в бизнесе» по основной профессиональной образовательной программе высшего образования – программе бакалавриата «Менеджмент организации» по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент		
Версия документа - 1	стр. 7 из 13	Экземпляр _____	КОПИЯ № _____

- провести профилактическую беседу и под страхом увольнения заставить вести себя как подобает;
- провести тест на совместимость сотрудников в совместной работе и по сделанным выводам разделить конфликтные стороны;
- поменять стиль руководства, так как своим поведением сотрудники выражают неуважение руководителю;
- провести анонимный тест с вопросами, касающимися данной проблемы, и попытаться ее устранить;
- заинтересовать работников в результатах деятельности фирмы и достижении одной общей цели с помощью стимулирования (это поможет сплотить коллектив);
- найти неформального лидера, решение которого весомо в коллективе, наладить с ним контакт, войти в доверие и действовать через него.

Приведите плюсы и минусы каждого варианта.

Ситуация 3. Дмитрий 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 Дмитрий начал свое собственное дело, то столкнулся с проблемой нехватки времени. По мере расширения клиентуры его центра обслуживания компьютеров нагрузка на Дмитрия 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 него и их не интересует успех дела. Через два года Дмитрий 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 Дмитрий 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. Ответьте на вопросы:

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

### 3.2.3 Типовые тестовые вопросы для рубежного контроля

1. Что такое лидерство?
  - A) Управление
  - B) Тип управленческого взаимодействия
  - C) Метод управления
  - D) Способ воздействия на подчиненных



МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)

Костанайский филиал

Кафедра экономики

Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) «Лидерство в бизнесе» по основной профессиональной образовательной программе высшего образования – программе бакалавриата «Менеджмент организации» по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент

Версия документа - 1

стр. 8 из 13

Экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

Е) Манипуляция

2. На чем концентрирует внимание лидерство?

- А) **Чтобы люди совершали правильные поступки**
- В) Чтобы люди правильно поступали
- С) Чтобы «правильные» люди правильно поступали
- Д) Чтобы «правильные» люди делали правильные вещи
- Е) Чтобы люди подчинялись

3. Кого можно назвать лидером?

- А) Администратора
- В) Профессионала
- С) **Иноватора**
- Д) Уважаемую личность
- Е) Педанта

4. Основа действий лидера:

- А) План
- В) **Видение**
- С) Подсказки
- Д) Задачи
- Е) Миссия

5. Лидер:

- А) **Даёт импульс движению**
- В) Поддерживает движение
- С) Препятствует движению
- Д) Не влияет на движение
- Е) Манипулирует движением


6. Найди ошибочное утверждение:

- А) Большая часть управленцев обладает лидерскими качествами
- В) **Зачастую лидер не является менеджером**
- С) Редко встречается лидер, не являющийся руководителем
- Д) Часто лидер – обожаемый человек, которого любят, принимают на веру все им сказанное.
- Е) Все ответы верны


7. Какой стиль лидерства используется в управлении чаще всего?

- А) Авторитарный
- В) Демократический
- С) Либеральный
- Д) **Смешанный**
- Е) Актуальный



	МИНОБРНАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Костанайский филиал Кафедра экономики		
	Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) «Лидерство в бизнесе» по основной профессиональной образовательной программе высшего образования – программе бакалавриата «Менеджмент организации» по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент		
Версия документа - 1	стр. 9 из 13	Экземпляр _____	КОПИЯ № _____

8. Как звучит лозунг демократического стиля управления?
- Будем все решать вместе!**
  - Жду вклад и инициативу со стороны подчиненных!
  - Коллега – это партнер, или тот, кто возьмет все на себя!
  - Будем делать то, что прикажет начальство!
  - Будем ждать указаний!
9. Синоним «авторитарному» стилю –
- Директивный**
  - Коллегиальный
  - Формальный
  - Анархический
  - Попустительский
10. Либеральный стиль руководства:
- Мотивирует подчиненных на плодотворную работу
  - Стимулирует профессиональный рост, способствует приобретению опыта и творческих умений**
  - Негативно воспринимается опытными работниками
  - Не может поддерживать долгое время производительность труда
  - Поддерживает производительность труда
11. Что не характерно для авторитарного стиля?
- Эффективность и своевременность
  - Возможность роста профессионализма у неопытных работников
  - Большая вероятность принятия верного решения
  - Способствует профессиональному росту всех работников**
  - Неспособствует профессиональному росту всех работников
12. Одно из преимуществ демократического стиля –
- Все работники вовлечены в трудовой процесс, нет саботирующих цели организации, в которой работают
  - Создаются условия для профессионального роста подчиненных**
  - Отсутствуют конфликты в связи с нововведениями
  - Решение большинства (что характерно для демократов) всегда наилучше отвечает интересам организации
  - Свобода действий
13. Когда следует придерживаться авторитарного стиля в управлении?
- Способствует профессиональному росту всех работников**
  - Только при наличии высококвалифицированного персонала
  - Если работник может взять на себя ответственность за выполнение работы и принятия всех решений
  - Когда работник хочет взять ответственность на себя и принимать все решения относительно взятых обязательств

	МИНОБРНАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)		
	Костанайский филиал Кафедра экономики		
Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) «Лидерство в бизнесе» по основной профессиональной образовательной программе высшего образования – программе бакалавриата «Менеджмент организации» по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент			
Версия документа - 1	стр. 10 из 13	Экземпляр _____	КОПИЯ № _____

Е) Когда есть желание

14. Существует ли иерархия среди лидеров? Если да, то какая?

- А) Да, традиционная (лидер-начальник – лидер-подчиненный)
- В) Да, межклассовая
- С) Да, заданная системой ответственности
- Д) Нет
- Е) В зависимости от ситуации

15. Что можно сказать о компетентности вышестоящего руководства, которое напрямую дает указания сотруднику, минуя его непосредственного начальника?

- А) Это право главного управленца, ведь он главнее.
- В) Это некомпетентно, так как статус лидера должен поддерживаться неукоснительно. Воздействовать на сотрудников нужно только через их непосредственных начальников.
- С) В исключительных случаях такое поведение позволительно.
- Д) Вышестоящее руководство не имеет прав и полномочий так поступать.
- Е) Это право главного управленца, так как он собственник

#### 4. ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ РУБЕЖНОГО КОНТРОЛЯ

##### 4.1 Порядок проведения рубежного контроля


Рубежный контроль проводится в 3 этапа. На первом этапе студент решает тесты. Продолжительность – 15 минут. На втором этапе студент отвечает на контрольные вопросы – 10 минут. На третьем этапе решает практические задания: выбирает инструментальные средства для обработки данных в соответствии с поставленной задачей, анализирует результаты, формулирует ответы на контрольные вопросы, обосновывает полученные выводы. Продолжительность – 20 минут.

##### 4.2 Критерии оценивания рубежного контроля по видам оценочных средств

###### 4.2.1 Критерии оценивания тестов

Максимальный балл за ответ на тесты – 5 баллов.

Отлично/ 5 баллов	Хорошо/ 4 балла	Удовлетворительно/ 3 балла	Неудовлетворительно/ 0-2 балла
Высокий уровень освоения проверяемых компетенций	Продвинутый уровень освоения проверяемых компетенций	Пороговый уровень освоения проверяемых компетенций	Недостаточный уровень освоения проверяемых компетенций
Демонстрируются: глубокое и прочное усвоение программного материала, свободное владение материалом,	Демонстрируются: знание программного материала, правильное применение теоретических знаний,	Демонстрируются: усвоение основного материала, при ответе допускаются неточности, имеются затруднения в	Демонстрируются: незнание программного материала, при ответе возникают ошибки, затруднения при использовании терминологии,

 МИНОБРНАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Костанайский филиал Кафедра экономики			
Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) «Лидерство в бизнесе» по основной профессиональной образовательной программе высшего образования – программе бакалавриата «Менеджмент организации» по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент			
Версия документа - 1	стр. 11 из 13	Экземпляр _____	КОПИЯ № _____

правильное применение терминологии, способность выбрать инструментальные средства для обработки данных в соответствии с поставленной задачей.	владение необходимыми терминами, способность выбрать инструментальные средства для обработки данных в соответствии с поставленной задачей.	использовании терминологии, недостаточно сформирована способность выбрать инструментальные средства для обработки данных в соответствии с поставленной задачей.	не сформирована способность выбрать инструментальные средства для обработки данных в соответствии с поставленной задачей.
---	--	---	---

#### 4.2.2 Критерии оценивания ответов на контрольные вопросы

Максимальный балл за ответ – 5 баллов.

Отлично/ 5 баллов	Хорошо/ 4 балла	Удовлетворительно/ 3 балла	Неудовлетворительно/ 0-2 балла
Высокий уровень освоения проверяемых компетенций	Продвинутый уровень освоения проверяемых компетенций	Пороговый уровень освоения проверяемых компетенций	Недостаточный уровень освоения проверяемых компетенций
Демонстрируются: полное изложение материала (ответа на вопрос), дается правильное определение основных понятий; обнаруживается понимание материала, обоснование своих суждений, применение знаний на практике, приводятся необходимые примеры не только из учебника, но и самостоятельно составленные; излагается материал последовательно и правильно с точки зрения норм литературного языка.	Демонстрируются: полное изложение материала дается правильное определение основных понятий; обнаруживается понимание материала, обоснование своих суждений, применение знаний на практике, приводятся необходимые примеры, но допускаются 1–2 недочета в последовательности и языковом оформлении излагаемого.	Демонстрируются: знание и понимание основных положений данной темы, но излагается материал неполно и допускаются неточности в определении понятий или формулировке правил; студент не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры; излагается материал непоследовательно и допускаются ошибки в языковом оформлении излагаемого.	Демонстрируются: незнание большей части соответствующего вопроса, допускаются ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, студент даёт неверную оценку ситуации.

#### 4.2.3 Критерии оценивания практического задания

Максимальный балл за выполнение практических заданий – 10 баллов.

Отлично/ 9-10 баллов	Хорошо/ 7-8 баллов	Удовлетворительно/ 5-6 баллов	Неудовлетворительно/ 0-4 балла
Высокий уровень освоения проверяемых компетенций	Продвинутый уровень освоения проверяемых компетенций	Пороговый уровень освоения проверяемых компетенций	Недостаточный уровень освоения проверяемых компетенций



МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)

Костанайский филиал

Кафедра экономики

Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) «Лидерство в бизнесе» по основной профессиональной образовательной программе высшего образования – программе бакалавриата «Менеджмент организации» по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент

Версия документа - 1

стр. 12 из 13

Экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

Студент имеет глубокие знания учебного материала по теме практической работы, показывает усвоение взаимосвязи основных понятий используемых в работе, смог ответить на все уточняющие и дополнительные вопросы. Студент демонстрирует знания теоретического и практического материала по теме практической работы, определяет взаимосвязи между показателями задачи, даёт правильный алгоритм решения, определяет междисциплинарные связи по условию задания, демонстрирует способность выбрать инструментальные средства для обработки данных в соответствии с поставленной задачей, проанализировать результаты расчетов и обосновать полученные выводы.	Студент показал знание учебного материала, усвоил основную литературу, смог ответить почти полно на все заданные дополнительные и уточняющие вопросы. Студент демонстрирует знания 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, демонстрирует способность выбрать инструментальные средства для обработки данных в соответствии с поставленной задачей, проанализировать результаты расчетов и обосновать полученные выводы.	Студент в целом освоил материал практической работы, ответил не на все уточняющие и дополнительные вопросы. Студент затрудняется с правильной оценкой предложенной задачи, даёт неполный ответ, требующий наводящих вопросов преподавателя, выбор алгоритма решения задачи возможен при наводящих вопросах преподавателя, демонстрирует недостаточную способность выбрать инструментальные средства для обработки данных в соответствии с поставленной задачей, проанализировать результаты расчетов и обосновать полученные выводы.	Студент имеет существенные пробелы в знаниях основного учебного материала практической работы, который полностью не раскрыл содержание вопросов, не смог ответить на уточняющие и дополнительные вопросы. Студент даёт неверную оценку ситуации, неправильно выбирает алгоритм действий, не сформирована способность выбрать инструментальные средства для обработки данных в соответствии с поставленной задачей, проанализировать результаты расчетов и обосновать полученные выводы.
--	---	--	---

### 4.3 Результаты рубежного контроля и уровни сформированности компетенций


При подведении итогов учитываются результаты текущего контроля. Полученные за текущий контроль баллы суммируются с баллами, полученными за каждый этап при прохождении рубежного контроля.

Критерии оценивания уровня освоения дисциплинарных компетенций на рубежном контроле:

«отлично» (А, А-; 4.0 – 3.67; 90 – 100%) – студент полностью выполнил задание, показал отличные знания и умения в рамках усвоенного учебного материала, работа оформлена аккуратно и в соответствии с предъявляемыми требованиями.

«хорошо» (В+, В, В-; 3.33 – 2.67; 75 – 89%) – студент полностью выполнил задание, показал хорошие знания и умения, но не смог обосновать оптимальность предложенного решения, есть недостатки в оформлении работы.

«удовлетворительно» (С+, С, С-, D+, D; 2.33 – 1.0; 50 – 74%) – студент полностью выполнил задание, но допустил существенные неточности, не проявил умения правильно интерпретировать полученные результаты, качество оформления работы имеет недостаточный уровень.

 МИНОБРНАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») Костанайский филиал Кафедра экономики			
Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) «Лидерство в бизнесе» по основной профессиональной образовательной программе высшего образования – программе бакалавриата «Менеджмент организации» по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент			
Версия документа - 1	<b>стр. 13 из 13</b>	Экземпляр _____	КОПИЯ № _____

«неудовлетворительно» (F; 0; 0 – 49%) – студент не полностью выполнил задание, при этом проявил недостаточный уровень знаний и умений, а также неспособен пояснить полученный результат.

Уровни сформированности компетенций определяется следующим образом.

1. Высокий уровень сформированности компетенций соответствует оценке «отлично», предполагает формирование компетенций на высоком уровне, готовность к самостоятельной профессиональной деятельности: студент должен знать стратегии, принципы и методы организации и деловых коммуникаций в бизнесе, порядок разработки правил командной работы; уметь анализировать коммуникационные процессы в организации и разрабатывать предложения по повышению их эффективности для достижения целей современного бизнеса, проектировать ситуации общения, сотрудничества, самостоятельности, инициативности и ответственности за командную работу; владеть навыками выбора стратегии деловой коммуникации, профессиональными приемами и навыками убеждения и активного слушания для достижения поставленных целей бизнеса, в том числе с использованием современных средств коммуникации, методами формирования между участниками команды отношений конструктивного взаимодействия, доверия, высокой общей ответственности за выполнение поставленной задачи.

2. Продвинутый уровень соответствует оценке «хорошо», предполагает формирование компетенций на более высоком уровне: студент должен знать формы и виды деловых коммуникаций и возможности их применения в бизнесе, принципы формирования команды; уметь планировать и осуществлять деловые коммуникации в различных формах и для различных целей современного бизнеса, методику ролевого распределения задач между членами команд; владеть навыками осуществления делового общения, публичных выступлений, ведения переговоров, совещания, осуществления деловой переписки и поддержания электронных коммуникаций, навыками организации командной работы.

3. Пороговый уровень соответствует оценке «удовлетворительно», предполагает формирование компетенций на начальном уровне: студент должен знать основные теории коммуникации, концептуальные, теоретические подходы к исследованию содержания закономерностей развития процессов коммуникации, основные классические теории мотивации и принципы организационной работы; уметь строить деловое коммуникативное взаимодействие с коллегами и партнерами, применять теории мотивации при организации командного взаимодействия; владеть навыками использования технологий делового взаимодействия в управленческой практике для достижения целей бизнеса, навыками мотивации членов команды к совместной деятельности.

4. Недостаточный уровень соответствует оценке «неудовлетворительно».