



Министерство здравоохранения Российской Федерации

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Рязанский государственный медицинский университет
имени академика И.П. Павлова»
Министерства здравоохранения Российской Федерации
ФГБОУ ВО РязГМУ Минздрава России

Утверждено решением ученого совета
Протокол № 1 от 01.09.2023 г.

Фонд оценочных средств по дисциплине	«Лидерство и управление командой»
Образовательная программа	Основная профессиональная образовательная программа высшего образования - программа ординатуры по специальности 31.08.44 Профпатология
Квалификация (специальность)	врач-профпатолог
Форма обучения	очная

Разработчик (и): кафедра психологии, педагогики и инклюзивного образования ФДПО

ИОФ	Ученая степень, ученое звание	Место работы (организация)	Должность
Н.Г. Самойлов	профессор, д.б.н.	ФГБОУ ВО РязГМУ Минздрава России,	зав. кафедрой психологии, педагогики и инклюзивного образования ФДПО
А.В. Алёшичева	доцент, к. психол. наук	ФГБОУ ВО РязГМУ Минздрава России,	доцент кафедры психологии, педагогики и инклюзивного образования ФДПО

Рецензент(ы):

ИОФ	Ученая степень, ученое звание	Место работы (организация)	Должность
А.Н. Рябков	д.м.н., доцент	ФГБОУ ВО РязГМУ Минздрава России	старший преподаватель кафедры фармакологии с курсом фармации ФДПО
Н.А. Афолина	к.м.н., доцент	ФГБОУ ВО РязГМУ Минздрава России	доцент кафедры общественного здоровья и здравоохранения с курсом организации здравоохранения ФДПО

Одобрено учебно-методической комиссией по ординатуре и аспирантуре.
Протокол № 7 от 26.06.2023 г.

Одобрено учебно-методическим советом.
Протокол № 10 от 27.06.2023 г.

Нормативная справка.

ФГОС ВО	Приказ Минобрнауки России от 09.01.2023 № 14 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования - подготовка кадров высшей квалификации по программам ординатуры по специальности 31.08.44 Профпатология»
Порядок организации и осуществления образовательной деятельности	Приказ Министерства науки и высшего образования РФ от 19 ноября 2013 г. № 1258 "Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования - программам ординатуры"

**Фонды оценочных средств
для проверки уровня сформированности компетенций (части компетенций)
по итогам освоения дисциплины**

1. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости

Примеры заданий в тестовой форме:

«Бутлегерство» в управлении инновациями – это:

Выберите один правильный ответ

- а) форма стимулирования инновационной активности внутри организации, поощряющая инициативную работу над внеплановыми проектами во внеурочное время;
- б) совокупность принципов, методов и форм управления инновационными процессами организационных структур и их персоналом;
- в) форма современного использования технологий комплексной оценки ключевых компетенций специалистов и руководителей;
- г) работа ключевых специалистов лаборатории НИОКР, которые поддерживают широкие долговременные контакты со специалистами других организаций, являются посредниками между своей организацией и внешним миром.

Как называется партнерство, которое предполагает приобретение сотрудниками права контроля над выделенным сегментом бизнеса при соблюдении единых норм и правил ведения бизнеса (каждый партнер является отдельным юридическим лицом и несет значительную часть расходов на создание, развитие и поддержание бизнеса)?

Выберите один правильный ответ

- а) предпринимательское партнерство;
- б) франчайзинг;
- в) сетевое партнерство;
- г) виртуальное партнерство.

Критерии оценки тестового контроля:

- Оценка «отлично» выставляется при выполнении без ошибок более 90 % заданий.
- Оценка «хорошо» выставляется при выполнении без ошибок более 89 % заданий.
- Оценка «удовлетворительно» выставляется при выполнении без ошибок более 70 % заданий.
- Оценка «неудовлетворительно» выставляется при выполнении без ошибок равного или менее 69 % заданий.

Примеры контрольных вопросов для собеседования:

1. Охарактеризуйте описательные подходы к лидерству. Какие личностные черты кажутся вам приоритетными с точки зрения эффективности лидерства?
2. Дайте характеристику системного подхода к лидерству. В чем его принципиальное отличие от традиционных подходов? Согласны ли вы с тем, что системный подход наиболее адекватен задачам инновационного развития? Обоснуйте ваше мнение.

Критерии оценки при собеседовании:

- Оценка «отлично» выставляется ординатору, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний, причем не затрудняется с

ответом при видоизменении заданий, использует в ответе материал монографической литературы, правильно обосновывает принятое решение, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач.

- Оценка «хорошо» выставляется ординатору, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения.

- Оценка «удовлетворительно» выставляется ординатору, если он имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при выполнении практических работ.

- Оценка «неудовлетворительно» выставляется ординатору, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы. Как правило, оценка «неудовлетворительно» ставится ординаторам, которые не могут продолжить обучение без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.

2. Оценочные средства для промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Форма промежуточной аттестации в 1 семестре-зачет

Порядок проведения промежуточной аттестации

Процедура проведения и оценивания зачета

Зачет проходит в форме устного опроса. Ординатору достается вариант билета путем собственного случайного выбора и предоставляется 20 минут на подготовку. Защита готового решения происходит в виде собеседования, на что отводится 15 минут.

Критерии сдачи зачета:

«Зачтено» - выставляется при условии, если ординатор показывает хорошие знания изученного учебного материала; самостоятельно, логично и последовательно излагает и интерпретирует материалы учебного курса; полностью раскрывает смысл предлагаемого вопроса; владеет основными терминами и понятиями изученного курса; показывает умение переложить теоретические знания на предполагаемый практический опыт.

«Не зачтено» - выставляется при наличии серьезных упущений в процессе изложения учебного материала; в случае отсутствия знаний основных понятий и определений курса или присутствии большого количества ошибок при интерпретации основных определений; если ординатор показывает значительные затруднения при ответе на предложенные основные и дополнительные вопросы; при условии отсутствия ответа на основной и дополнительный вопросы.

Фонды оценочных средств

для проверки уровня сформированности компетенций (части компетенций) для промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

УК-1. Способен критически и системно анализировать, определять возможности и способы применения достижения в области медицины и фармации в профессиональном контексте

УК-2. Способен разрабатывать, реализовывать проект и управлять им

Типовые задания для оценивания результатов сформированности компетенции на уровне «Знать» (воспроизводить и объяснять учебный материал с требуемой степенью научной точности и полноты):

1. В основе этого типа власти лежат устойчивые представления о вертикальной структурированной иерархии.

- А. Легитимная
- Б. Вознаграждающая
- В. Принуждающая
- Г. Экспертная
- Д. Референтная

2. Власть, основанная на убежденности сотрудников в том, что субъект власти обладает необходимыми возможностями для материального вознаграждения сотрудников.

- А. Легитимная
- Б. Вознаграждающая
- В. Принуждающая
- Г. Экспертная
- Д. Референтная

3. Субъект этого типа власти имеет право налагать штрафные санкции, понижать в должности, увольнять.

- А. Легитимная
- Б. Вознаграждающая
- В. Принуждающая
- Г. Экспертная
- Д. Референтная

4. Субъект этого типа власти обладает небольшими знаниями и опытом в определенной сфере деятельности и использует их для достижения общего успеха.

- А. Легитимная
- Б. Вознаграждающая
- В. Принуждающая
- Г. Экспертная
- Д. Референтная

5. ... — это подход, основанный на проектировании продукта (услуги) путем вовлечения всех заинтересованных в конечном продукте сторон в процесс разработки в статусе равноценных партнеров.

- А. Партиципативный дизайн
- Б. Кайдзен
- В. Делегирование полномочий
- Г. Системное моделирование.

6. Практика, связанная с обеспечением непрерывного улучшения процессов производства, оптимизации управления и повышения различных аспектов жизни сотрудников.

- А. Партиципативный дизайн
- Б. Кайдзен
- В. Делегирование полномочий
- Г. Системное моделирование.

7. Основные причины искажения восприятия власти. Выберите все правильные ответы.

- А. Сакрализация
- Б. Феномен Цахеса
- В. Идентификация власти с контролем
- Г. 5S
- Д. Делегирование полномочий

8. ... — это однократный, ускоренный на три-пять дней процесс с целью внесения больших изменений в конкретную высокоприоритетную область, которая требует улучшения.

- А. Кайдзен-мероприятие
- Б. Блиц-кайдзен
- В. Мастер-класс
- Г. Тренинг

9. ... — это практический семинар, целью которого является реализация преобразований, улучшающих общие результаты (или показатели), в сжатые сроки.

- А. Кайдзен-мероприятие
- Б. Блиц-кайдзен
- В. Мастер-класс
- Г. Тренинг

10. В основе этого партнерства лежит приверженность продукту, бренду или ценностям бренда.

- А. Сетевое партнерство
- Б. Франчайзинг
- В. Предпринимательское партнерство
- Г. Корпоративное партнерство
- Д. Виртуальное партнерство

11. Это приобретение сотрудниками права контроля над выделенным сегментом бизнеса при соблюдении единых норм и правил ведения бизнеса.

- А. Сетевое партнерство
- Б. Франчайзинг
- В. Предпринимательское партнерство
- Г. Корпоративное партнерство
- Д. Виртуальное партнерство

12. В этом виде партнерства каждому сотруднику рекомендуется приобрести некоторое количество акций организации по льготным ценам.

- А. Сетевое партнерство
- Б. Франчайзинг
- В. Предпринимательское партнерство
- Г. Корпоративное партнерство
- Д. Виртуальное партнерство

13. При этом типе совместной деятельности взаимодействие между членами коллектива минимальное. Высокая инициативность, ориентированная на собственные достижения.

- А. Индивидуальный
- Б. Последовательный
- В. Взаимодействующий
- Г. Творческий

14. При этом типе совместной деятельности исполнители один за другим включаются в работу в соответствии со спецификой рабочего процесса и квалификацией каждого.

- А. Индивидуальный
- Б. Последовательный
- В. Взаимодействующий
- Г. Творческий

15. При этом типе совместной деятельности эффективность общей трудовой деятельности зависит от вклада каждого члена коллектива.

- А. Индивидуальный
- Б. Последовательный

- В. Взаимодействующий
Г. Творческий
- 16. При этом типе совместной деятельности каждый сотрудник ориентируется на профессиональное развитие.**
А. Индивидуальный
Б. Последовательный
В. Взаимодействующий
Г. Творческий
- 17. Сколько типов культуры выделяет Ч. Хэнди?**
А. Три
Б. Четыре
В. Пять
Г. Шесть
Д. Семь
- 18. Организации с таким типом культуры могут быстро реагировать на события, но сильно зависят от принятия решений людьми из центра.**
А. Культура власти
Б. Культура роли
В. Культура задачи
Г. Культура личности
- 19. Этот тип организации характеризуется строго разграниченными по функциям специализированными отделами, которые координируются узким связывающим звеном управления сверху.**
А. Культура власти
Б. Культура роли
В. Культура задачи
Г. Культура личности
- 20. В организации этого типа создаются для определенных целей группы, проектные бригады или специальные комиссии, которые могут быть переформированы, распущены или оставлены.**
А. Культура власти
Б. Культура роли
В. Культура задачи
Г. Культура личности
- 21. Какой основной элемент целеполагания отсутствует среди представленных: цель, целевой показатель, задача.**
А. Фактор
Б. Причина
В. Следствие
Г. Ответственный
- 22. Какие составляющие климата отношений выделены В.М. Шепелем?**
Выберите все правильные ответы.
А. Социальный климат
Б. Моральный климат
В. Психологический климат
Г. Управленческий климат
- 23. «Бутлегерство» в управлении инновациями – это:**
А. Форма стимулирования инновационной активности внутри организации, поощряющая инициативную работу над внеплановыми проектами во внеурочное время
Б. Совокупность принципов, методов и форм управления инновационными процессами организационных структур и их персоналом

В. Форма современного использования технологий комплексной оценки ключевых компетенций специалистов и руководителей

Г. Работа ключевых специалистов лаборатории НИОКР, которые поддерживают широкие долговременные контакты со специалистами других организаций, являются посредниками между своей организацией и внешним миром

24. Формы участия сотрудников при партисипативном управлении.

Выберите все правильные ответы:

- А. Разработка методов управления
- Б. Выбор альтернативы
- В. Обнародование и анализ результатов
- Г. Разработка альтернатив
- Д. Выдвижение предложений

25. Выберите сущность принципа «Кайдзен»:

- А. Постоянное (ежедневное) постепенное улучшение процессов, которое проводится руководством компании на рабочих местах
- Б. Постоянное (еженедельное) постепенное улучшение процессов, которое проводится руководством цеха и лидерами команд на рабочих местах
- В. Постоянное (еженедельное) постепенное улучшение процессов, которое проводится руководством компании на рабочих местах или вне рабочих мест
- Г. Постоянное (ежедневное) постепенное улучшение процессов, которое проводится каждым сотрудником предприятия на своем рабочем месте

26. Информационное партнерство – это:

- А. Часть работы по выполнению предложенного решения возлагается на стороннее обеспечивающее подразделение без соответствующей мотивации, и как результат ослабления положительного влияния партнёрства из-за отсутствия должного содействия исполнителю со стороны этих подразделений
- Б. Система взаимоотношений между работниками, работодателями, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений
- В. Сотрудничество организации (организатора мероприятия) и СМИ, предполагающее взаимную выгоду: освещение партнерского события в обмен на размещение рекламных материалов СМИ при анонсировании события, а также при его проведении
- Г. Система управления человеческими ресурсами организации, которая учитывает и формирует потребности в работе кадров, способных разрабатывать, внедрять и широко использовать инновации

27. К инновационным ресурсам организации относится:

- А.оборотные средства
- Б. Техничко-технологический уровень
- В. Возможности финансирования
- Г. Организационная культура

28. Партисипативное управление – это:

- А. Процессы внутренней самоорганизации и самоуправления группы, коллектива, обусловленные индивидуальной инициативой их членов
- Б. Процесс, при котором рабочие и другие категории персонала имеют право на принятие управленческих решений в рамках организации, а элементы рассматриваются как условие для более полной реализации трудового потенциала работников в рамках концепции качества трудовой жизни
- В. Управление людьми в организациях, направленное на формирования новых и конкурентоспособных идей для достижения успеха организации в различных областях деятельности на основе применения творческого потенциала сотрудников

Г. Управление репутационным капиталом, повышение экспертной ценности и лояльности клиента; эффективность внешних коммуникаций

29. Гемба – это:

- А. Место, где создается ценность
- Б. Место обнародования результатов
- В. Место возникновения и решения проблем
- Г. Место, где выполняется работа

30. Обратное делегирование – это:

А. Ситуация, когда сотрудники возвращают руководителю задачу, которую он поручил им

Б. Получение запланированного результата в отличные от установленных сроки

В. Установление сроков выполнения задания для сотрудника с учетом возможных форс-мажоров

Г. Проверка подчиненных на исполнительность

Типовые задания для оценивания результатов сформированности компетенций на совокупном уровне «Уметь» (решать типичные задачи на основе воспроизведения стандартных алгоритмов решения), **«Владеть»** (решать усложненные задачи на основе приобретенных знаний, умений и навыков, с их применением в нетипичных ситуациях, формируется в процессе практической деятельности).

Уровень сформированности «Уметь» оценивается в ходе выполнения заданий на практических занятиях.

Уровень сформированности «Владеть» оценивается в ходе выполнения заданий на практических занятиях.