

ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«Приднестровский государственный университет им. Т.Г. Шевченко»

Бендерский политехнический филиал

Кафедра «Промышленное и гражданское строительство»



УТВЕРЖДАЮ

И.о. заведующий кафедрой

А.В. Дудник

протокол № 2 «24» 09 2024г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по учебной дисциплине

ФТД.01 Управление командами в строительных
подразделениях

Направление подготовки

08.04.01 Строительство

Профиль подготовки

Проектирование зданий и сооружений и организация инвестиционной
деятельности в строительстве

Квалификация

Магистр

Форма обучения

Заочная

Год набора 2023

Разработал: доцент, к.психол.н.

 / Цынцарь А.Л.

«24» 09 2024г.

Бендеры, 2024

**Паспорт фонда оценочных средств по учебной дисциплине
«Управление командами в строительных подразделениях»**

1.В результате изучения дисциплины «Управление командами в строительных подразделениях» у обучающихся должны быть сформированы следующие компетенции:

Категория (группа) компетенций	Код и наименование	Код и наименование индикатора достижения универсальной компетенции
Универсальные компетенции и индикаторы их достижения		
Командная работа и лидерство	УК-3. Способен организовать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	ИД УК-3.1. Разработка целей команды в соответствии с целями проекта ИД УК-3.2. Формирование состава команды, определение функциональных и ролевых критериев отбора участников ИД УК-3.3. Разработка и корректировка плана работы команды ИД УК-3.4. Выбор правил командной работы как основы межличностного взаимодействия ИД УК-3.5. Выбор способов мотивации членов команды с учетом организационных возможностей и личностных особенностей членов команды ИД УК-3.6. Выбор стиля управления работой команды в соответствии с ситуацией ИД УК-3.7. Презентация результатов собственной и командной деятельности ИД УК-3.8. Оценка эффективности работы команды ИД УК-3.9. Выбор стратегии формирования команды и контроль её реализации ИД УК-3.10. Контроль реализации стратегического плана команды
Обязательные профессиональные компетенции и индикаторы их достижения		
Управление деятельностью по реализации проекта	ПК-6. Способность осуществлять организацию деятельности основных подразделений строительной организации	ИД ПК-6.1 Определение оптимальных организационно-технологических решений производственной деятельности строительной организации ИД ПК-6.2 Сводное планирование и контроль выполнения работ по повышению эффективности производственной деятельности строительной организации ИД ПК-6.3 Выполнять анализ и оценку тенденции развития организации и технологий строительного производства

		ИД ПК-6.4 Определение видов, сложности, трудоемкости и ресурсоемкости производственных процессов в строительстве ИД ПК-6.5 Осуществлять производственную коммуникацию в строительной организации, организовывать и проводить производственные совещания
--	--	---

2. Программа оценивания контролируемой компетенции:

Текущая аттестация	Контролируемые модули, разделы (темы) дисциплины и их наименование	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
1	Тема 2. Концепция «человеческого капитала» и кадровая политика в строительстве. (Обсуждение проблем)	УК-3; ПК-1	Собеседование Вопросы по теме
	Тема 3. Организационная культура. Личность в строительстве. Особенности личности руководителя (Обсуждение проблем)		Собеседование Вопросы по теме
	Тема 4. Психофизиологические особенности строителя. Мотивация и стимулирование труда при строительстве объектов. Трудовая адаптация строителя. Трудовая мобильность строителя и пути сокращения текучести кадров на стройке (Обсуждение проблем)		Собеседование Вопросы по теме
	Тема 5. Профессиональная успешность и трудовая карьера строителя. Управление временем (Обсуждение проблем)		Собеседование Вопросы по теме
	Тема 7. Создание эффективной команды и организация командной работы в строительстве. (Обсуждение проблем)		Собеседование Вопросы по теме
	Тема 8. Социально-психологический климат коллектива. Конфликты и социальная напряженность в коллективе и пути их преодоления. Социальный контроль на строительном объекте организации. (Обсуждение проблем)		Собеседование Вопросы по теме
	Тема 9. Человеческий фактор и инновационные процессы в строительных организациях. (Обсуждение проблем)		Собеседование Вопросы по теме
	Семинар № 1. Конфликты и социальная напряженность в		Собеседование Вопросы по теме

	коллективе и пути их преодоления. Интерактивное занятие. (Обсуждение проблем)		
2	Контроль посещаемости занятий		Посещение занятий
Промежуточная аттестация		Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
Зачет		УК-3; ПК-1	Вопросы к зачету

1. Собеседование. Вопросы по теме: «Концепция «человеческого капитала» и кадровая политика в строительстве»

- 1.«Кадровый потенциал» и «человеческий капитал» предприятия. Кадровая политика предприятия, ее основные показатели и принципы.
- 2.Цели кадровой политики, технология оценки реализации кадровой политики организации через измеряемые показатели.
- 3.Способы инвестирования в человеческий капитал.

Заочная форма обучения
Минимальное количество баллов - 5 Максимальное количество баллов – 12
Критерии оценки: «Отлично»- ответы на вопросы раскрыты полностью, в представленных ответах обоснованы полученные правильные ответы, 11-12 баллов. «Хорошо» - ответы даны полностью, но нет достаточного обоснования или при верном ответе допущена незначительная ошибка, не влияющая на правильную последовательность рассуждений, 8-10 баллов. «Удовлетворительно» - ответы даны частично, 5-7 баллов. «Неудовлетворительно» - ответы неверны или отсутствуют, менее 5 баллов.

2. Собеседование. Вопросы по теме: «Организационная культура .Личность в строительстве. Особенности личности руководителя»

- 1.Организационная культура, ее основные характеристики.
- 2.Основные типы организационной культуры. Назовите основные характеристики организационной культуры.
- 3 Основные субкультуры на предприятиях, их характерные признаки.

Заочная форма обучения
Минимальное количество баллов - 5 Максимальное количество баллов – 12
Критерии оценки: «Отлично»- ответы на вопросы раскрыты полностью, в представленных ответах обоснованы полученные правильные ответы, 11-12 баллов. «Хорошо» - ответы даны полностью, но нет достаточного обоснования или при верном ответе допущена незначительная ошибка, не влияющая на правильную последовательность рассуждений, 8-10 баллов. «Удовлетворительно» - ответы даны частично, 5-7 баллов. «Неудовлетворительно» - ответы неверны или отсутствуют, менее 5 баллов.

3. Собеседование. Вопросы по теме: «Психофизиологические особенности строителя. Мотивация и стимулирование труда при строительстве объектов. Трудовая адаптация строителя. Трудовая мобильность строителя и пути сокращения текучести кадров на стройке»

1. Мотивация и стимулирование труда. В чем их сходство и в чем различие?
2. Основные мотивы, определяющие трудовое поведение.
3. Основные типы стимулов труда.
4. Понятие мотивационного ядра. Технология мотивации работника.

Заочная форма обучения
Минимальное количество баллов - 5 Максимальное количество баллов – 11
Критерии оценки: «Отлично»- ответы на вопросы раскрыты полностью, в представленных ответах обоснованы полученные правильные ответы, 10-11 баллов. «Хорошо» - ответы даны полностью, но нет достаточного обоснования или при верном ответе допущена незначительная ошибка, не влияющая на правильную последовательность рассуждений, 7-9 баллов. «Удовлетворительно» - ответы даны частично, 5-6 баллов. «Неудовлетворительно» - ответы неверны или отсутствуют, менее 5 баллов.

4. Собеседование. Вопросы по теме: «Профессиональная успешность и трудовая карьера строителя. Управление временем»

1. Профессиональная успешность работника. Формирование кадрового резерва.
2. Причины дефицита времени. Основные методы тайм-менеджмента.
3. Планирование времени. Тайм-менеджмент в масштабах организации.
4. Стресс и его влияние на работоспособность и состояние здоровья человека.
5. Профессиональное выгорание, его профилактика.

Заочная форма обучения
Минимальное количество баллов - 5 Максимальное количество баллов – 11
Критерии оценки: «Отлично»- ответы на вопросы раскрыты полностью, в представленных ответах обоснованы полученные правильные ответы, 10-11 баллов. «Хорошо» - ответы даны полностью, но нет достаточного обоснования или при верном ответе допущена незначительная ошибка, не влияющая на правильную последовательность рассуждений, 7-9 баллов. «Удовлетворительно» - ответы даны частично, 5-6 баллов. «Неудовлетворительно» - ответы неверны или отсутствуют, менее 5 баллов.

5. Собеседование. Вопросы по теме: «Создание эффективной команды и организация командной работы в строительстве»

1. Понятие команды. Условия эффективной работы команды.
2. Общие характеристики команд. Признаки эффективной и неэффективной команд.
3. Типы ролей в команде. Наиболее яркие командные роли. Основные стадии команд.
4. Понятие сплоченности коллектива. Виды сплоченности коллектива.
5. Стадии сплочения коллектива. Черты, характеризующие, коллектив.

Заочная форма обучения
Минимальное количество баллов - 4 Максимальное количество баллов – 11
Критерии оценки: «Отлично»- ответы на вопросы раскрыты полностью, в представленных ответах обоснованы полученные правильные ответы, 10-11 баллов. «Хорошо» - ответы даны полностью, но нет достаточного обоснования или при верном ответе допущена незначительная ошибка, не влияющая на правильную последовательность рассуждений, 7-9 баллов. «Удовлетворительно» - ответы даны частично, 4-6 баллов. «Неудовлетворительно» - ответы неверны или отсутствуют, менее 4 баллов.

6. Собеседование. Вопросы по теме: «Социально-психологический климат коллектива. Конфликты и социальная напряженность в коллективе и пути их преодоления. Социальный контроль на строительном объекте организации»

1. Социальный контроль. Социальные нормы и социальные санкции. Способы осуществления социального контроля.

2. Деструктивное поведение, девиантное и делинквентное поведение.

3. Дисциплина труда как условие успешной работы предприятия.

4. Основные виды дисциплины труда.

Заочная форма обучения
Минимальное количество баллов -4 Максимальное количество баллов – 11
Критерии оценки: «Отлично»- ответы на вопросы раскрыты полностью, в представленных ответах обоснованы полученные правильные ответы, 3 балла. «Хорошо» - ответы даны полностью, но нет достаточного обоснования или при верном ответе допущена незначительная ошибка, не влияющая на правильную последовательность рассуждений, 2,5 балла. «Удовлетворительно» - ответы даны частично, 2 балла. «Неудовлетворительно» - ответы неверны или отсутствуют, менее 2 баллов.

7. Собеседование. Вопросы по теме: «Человеческий фактор и инновационные процессы в строительных организациях»

1. Инновация на производстве. Виды нововведений. Классификация инноваций.

2. Основные стадии инновационной деятельности.

3. Понятие инновационного управления командами в строительных подразделениях.

Заочная форма обучения
Минимальное количество баллов -4 Максимальное количество баллов – 11
Критерии оценки: «Отлично»- ответы на вопросы раскрыты полностью, в представленных ответах обоснованы полученные правильные ответы, 3 балла. «Хорошо» - ответы даны полностью, но нет достаточного обоснования или при верном ответе допущена незначительная ошибка, не влияющая на правильную последовательность рассуждений, 2,5 балла. «Удовлетворительно» - ответы даны частично, 2 балла. «Неудовлетворительно» - ответы неверны или отсутствуют, менее 2 баллов.

8. Собеседование. Вопросы по теме: «Конфликты и социальная напряженность в коллективе и пути их преодоления»

1. Типы конфликтов. Причины их возникновения.

2. Социальная напряженность в коллективе.

3. Пути преодоления конфликта

Заочная форма обучения
Минимальное количество баллов -4 Максимальное количество баллов – 11
Критерии оценки: «Отлично»- ответы на вопросы раскрыты полностью, в представленных ответах обоснованы полученные правильные ответы, 3 балла. «Хорошо» - ответы даны полностью, но нет достаточного обоснования или при верном ответе допущена незначительная ошибка, не влияющая на правильную последовательность рассуждений, 2,5 балла. «Удовлетворительно» - ответы даны частично, 2 балла. «Неудовлетворительно» - ответы неверны или отсутствуют, менее 2 баллов.

ХII. Вопросы к зачету

- 1.Определение организации, ее системной сущности. Характеристики организации.
 - 2.Основные функции организации и истоки ее эффективности.
 - 3.Понятие производственной группы, основные элементы структуры группы.
 - 4.«Кадровый потенциал» и «человеческий капитал» предприятия. Кадровая политика предприятия, ее основные показатели и принципы.
 - 5.Цели кадровой политики, технология оценки реализации кадровой политики организации через измеряемые показатели.
 - 6.Способы инвестирования в человеческий капитал.
 - 7.Организационная культура, ее основные характеристики.
 - 8.Основные типы организационной культуры. Назовите основные характеристики организационной культуры.
 - 9.Какие основные субкультуры существуют на предприятиях? Назовите их характерные признаки.
 - 10.Понятие лидерства, типы лидеров, признаки лидера перемен, признаки слабого руководителя.
 - 11.Основные типы личности. Какие из них оптимальны для руководителя.
 - 12.Назовите специфические психофизиологические признаки старения.
 - 13.Гендерные особенности трудового поведения.
 - 14.Возрастные особенности трудового поведения.
 - 15.Здоровье человека и его влияние на работоспособность.
 - 16.Мотивация и стимулирования труда. В чем их сходство и в чем различие?
 - 17.Основные мотивы, определяющие трудовое поведение.
 - 18.Основные типы стимулов труда.
 - 19.Понятие мотивационного ядра. Технология мотивации работника.
 - 20.Дайте понятие адаптации, ее механизм.
 - 21.Что такое «адаптационный синдром» и «адаптационный потенциал»?
 - 22.Назовите виды адаптации, специфика адаптационного процесса основных возрастных групп.
 - 23.Стадии и этапы трудовой адаптации.
 - 24.Как вы понимаете термин «трудовая мобильность»? Назовите формы трудовой мобильности, приведите примеры трудовой мобильности работника.
 - 25.В чем социально-экономическая сущность текучести кадров работника?
 - 26.Отрицательное и положительное влияние текучести на состояние дел предприятия.
- Управление текучестью кадров.
- 27.Профессиональная успешность работника. Формирование кадрового резерва.
 - 28.Причины дефицита времени. Основные методы тайм-менеджмента.
 - 29.Планирование времени. Тайм-менеджмент в масштабах организации.
 - 30.Стресс и его влияние на работоспособность и состояние здоровья человека.
 - 31.Профессиональное выгорание, его профилактика.
 - 32.Стрессоустойчивость, методы управления стрессом.
 - 33.Сущность коммуникационного процесса, его структура.
 - 34.Основные коммуникационные барьеры, способы их преодоления.
 - 35.Основные приемы невербальной коммуникации.
 - 36.Правила ведения деловой переписки. Характеристика делового письма.
 - 37.Организация помещения для производственного совещания.
 - 38.Понятие команды. Условия эффективной работы команды.
 - 39.Общие характеристики команд. Признаки эффективной и неэффективной команд.
 - 40.Типы ролей в команде. Наиболее яркие командные роли. Основные стадии команд.
 - 41.Понятие сплоченности коллектива. Виды сплоченности коллектива.
 - 42.Стадии сплочения коллектива. Черты, характеризующие, коллектив.
 - 43.Факторы определяющие состояние социально-психологического климата коллектива.
 - 44.Конфликт. Виды конфликтов. Основные группы причин, вызывающие конфликтные ситуации. Структура конфликта.

45.Социальный контроль. Социальные нормы и социальные санкции. Способы осуществления социального контроля.

46.Деструктивное поведение, девиантное и делинквентное поведение.

47.Дисциплина труда как условие успешной работы предприятия. Основные виды дисциплины труда.

48.Инновация на производстве. Виды нововведений. Классификация инноваций.

49.Основные стадии инновационной деятельности. Понятие инновационного управления командами в строительных подразделениях.

50.Основные документы, необходимые работнику при трудоустройстве.

51.Условия заключения трудового договора, испытательный срок.

52.Перевод на другую работу, прекращение действия трудового договора, увольнение.

53.Ответственность работника за нарушение трудового законодательства.

54.Трудовое нарушение, порядок его фиксирования, наложения взыскания.

Необходимый минимум для допуска к зачету 40 баллов, получения итоговой оценки: «удовлетворительно» - 41-69 баллов, «хорошо» - 70-89 баллов, «отлично» - 90-100 баллов.

Отметка **«Зачтено»** ставится в том случае, когда студент обнаруживает систематическое и глубокое знание программного материала по дисциплине, умеет свободно ориентироваться в вопросе. Ответ полный. Выдвинутые положения аргументированы и иллюстрированы примерами. Материал изложен в определенной логической последовательности, осознанно, литературным языком, с использованием современных научных терминов. Студент уверенно отвечает на дополнительные вопросы.

Отметка **«Незачтено»** выставляется студенту, обнаружившему пробелы в знаниях учебного материала по дисциплине. При ответе обнаружено непонимание студентом основного содержания теоретического материала или допущен ряд существенных ошибок, которые студент не может исправить при наводящих вопросах экзаменатора, затрудняется в ответах на вопросы. Студент подменил научное обоснование проблем рассуждением бытового плана. Ответ носит поверхностный характер; наблюдаются неточности и ошибки в использовании научной терминологии.

ХIII. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

№ п/п	Наименование учебника учебного пособия	Автор	Год издания	Количество экземпляров	Электронная версия	Места размещения электронной версии
Основная литература						
1	Управление персоналом организации	Александрова Н.А. Воронин Б.А. Набоков В.И. Петрова Л.Н. Фатеева Н.Б.	2017	-	+	каб. ЭИР
2	Развитие персонала	Брюхова О.Ю.	2015	-	+	каб. ЭИР
3	Управление персоналом организации: современные технологии	Сотникова С.И.	2018	-	+	каб. ЭИР
Дополнительная литература						
1	Основы организации и управления в строительстве. Курс лекций.	Николаева Т.Н.	2017	6		каб. ЭИР
2	Организация, планирование и управление строительным производством (в вопросах и ответах). Учебное пособие.	Юзефович А.Н.	2008	-	+	каб. ЭИР
3	Управление командами в строительных подразделениях: Курс	Д.Г. Николаев, Т.Н. Николаева, А.Л. Цынцарь	2020	-	+	каб. ЭИР

