МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«Казанский государственный аграрный университет»
(ФГБОУ ВО Казанский ГАУ)

Институт экономики
Кафедра управления, государственной и муниципальной службы

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебной работе,
доцент
_____ А.В. Дмитриев
«21» мая 2026 г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

«Социальное управление и технологии групповой работы»
(Оценочные средства и методические материалы)

приложение к рабочей программе дисциплины

Направление подготовки
36.04.02 «Зоотехния»

Направленность (профиль) подготовки
Частная зоотехния, технология производства продуктов животноводства

Форма обучения
очная, заочная

Казань – 2026

Составитель:

доцент, к.э.н., доцент	Яхина Луиза Тагировна
Должность, ученая степень, ученое звание	Ф.И.О.

Оценочные средства обсуждены и одобрены на заседании кафедры управления, государственной и муниципальной службы «28» апреля 2026 года (протокол № 11)

Врио заведующего кафедрой:

доцент, к.филол.н.	Куракова Чулпан Маликовна
Должность, ученая степень, ученое звание	Ф.И.О.

Рассмотрены и одобрены на заседании методической комиссии Института экономики «11» мая 2026 года (протокол № 10)

Председатель методической комиссии:

доцент, к.э.н., доцент	Авхадиев Фаяз Нурисламович
Должность, ученая степень, ученое звание	Ф.И.О.

Согласовано:

Директор	Низамутдинов Марат Мингалиевич
	Ф.И.О.

Протокол ученого совета института № 9 от «19» мая 2026 года

1. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ С УКАЗАНИЕМ ЭТАПОВ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

В результате освоения ОПОП по направлению подготовки 36.04.02 «Зоотехния», обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине «Социальное управление и технологии групповой работы»:

Таблица 1.1 – Требования к результатам освоения дисциплины

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
УК-3. Способность организовывать и руководить работой, вырабатывая командную стратегию для достижения целей	Понимает принципы командной работы и руководит членами команды для достижения поставленной задачи	**Знать:** основные понятия и категории дисциплины; исследовательскую и аналитическую деятельность для оценки выбора технологии групповой работы для ведения социального управления, выработки навыков выстраивания командной стратегии; алгоритм использования технологии социального управления в решении проблем эффективного животноводства. **Уметь:** применять полученные в процессе изучения курса знания в учебной и профессиональной деятельности; находить технологические решения в социальном управлении с использованием технологии групповых работ; проектировать технологию социального управления для каждого конкретного случая в организации и контроле производства животноводческой продукции **Владеть**: навыками исследовательской и аналитической деятельности для оценки выбора технологии групповой работы для ведения социального управления и выработки навыков выстраивания командной стратегии

2. ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ НА РАЗЛИЧНЫХ ЭТАПАХ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ, ОПИСАНИЕ ШКАЛ ОЦЕНИВАНИЯ

Таблица 2.1 – Показатели и критерии определения уровня сформированности компетенций (интегрированная оценка уровня сформированности компетенций)

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценка уровня сформированности			
		неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	отлично
УК-3.1 . Способность организовывать и руководить работой, вырабатывая командную стратегию для достижения целей	**Знать:** основные понятия и категории дисциплины; исследовательскую и аналитическую деятельность для оценки выбора технологии групповой работы для ведения социального управления, выработки навыков выстраивания командной стратегии; алгоритм использования технологии социального управления в решении проблем эффективного животноводства	Демонстрирует отрывочные знания: основных понятий и категорий дисциплины; исследовательской и аналитической деятельности для оценки выбора технологии групповой работы, для ведения социального управления, выработки навыков выстраивания командной стратегии; алгоритма использования технологии социального управления в решении проблем эффективного животноводства	Демонстрирует частичные знания: основных понятий и категорий дисциплины; исследовательской и аналитической деятельности для оценки выбора технологии групповой работы, для ведения социального управления, выработки навыков выстраивания командной стратегии; алгоритма использования технологии социального управления в решении проблем эффективного животноводства	Демонстрирует в целом успешные знания основных понятий и категорий дисциплины; исследовательской и аналитической деятельности для оценки выбора технологии групповой работы, для ведения социального управления, выработки навыков выстраивания командной стратегии; алгоритма использования технологии социального управления в решении проблем эффективного животноводства	Демонстрирует сформированные систематические знания: основных понятий и категорий дисциплины; исследовательской и аналитической деятельности для оценки выбора технологии групповой работы, для ведения социального управления, выработки навыков выстраивания командной стратегии; алгоритма использования технологии социального управления в решении проблем эффективного животноводства
	Уметь: применять полученные в процессе изучения курса знания в учебной и профессиональной	Не умеет применять полученные в процессе изучения курса знания в учебной и профессиональной	Частичные, фрагментарные умения: применять полученные в процессе изучения курса знания в учебной	В целом успешные, но не систематические умения: применять полученные в процессе изучения курса знания в	Сформированные систематические умения: применять полученные в процессе изучения курса знания в

	деятельности; находить технологические решения в социальном управлении с использованием технологии групповых работ; проектировать технологию социального управления для каждого конкретного случая в организации и контроле производства животноводческой продукции	деятельности; находить технологические решения в социальном управлении с использованием технологии групповых работ; проектировать технологию социального управления для каждого конкретного случая в организации и контроле производства животноводческой продукции	и профессиональной деятельности; находить технологические решения в социальном управлении с использованием технологии групповых работ; проектировать технологию социального управления для каждого конкретного случая в организации и контроле производства животноводческой продукции	учебной и профессиональной деятельности; находить технологические решения в социальном управлении с использованием технологии групповых работ; проектировать технологию социального управления для каждого конкретного случая в организации и контроле производства животноводческой продукции	учебной и профессиональной деятельности; находить технологические решения в социальном управлении с использованием технологии групповых работ; проектировать технологию социального управления для каждого конкретного случая в организации и контроле производства животноводческой продукции
	Владеть: навыками исследовательской и аналитической деятельности для оценки выбора технологии групповой работы для ведения социального управления и выработки навыков выстраивания командной стратегии	Не владеет: навыками исследовательской и аналитической деятельности для оценки выбора технологии групповой работы для ведения социального управления и выработки навыков выстраивания командной стратегии	Частично, фрагментарно владеет навыками исследовательской и аналитической деятельности для оценки выбора технологии групповой работы для ведения социального управления и выработки навыков выстраивания командной стратегии	В целом успешно, но не в полном объеме владеет навыками исследовательской и аналитической деятельности для оценки выбора технологии групповой работы для ведения социального управления и выработки навыков выстраивания командной стратегии	Свободно, в полном объеме владеет навыками исследовательской и аналитической деятельности для оценки выбора технологии групповой работы для ведения социального управления и выработки навыков выстраивания командной стратегии

Описание шкалы оценивания

1. Оценка «неудовлетворительно» ставится студенту, не овладевшему ни одним из элементов компетенции, т.е. обнаружившему существенные пробелы в знании основного программного материала по дисциплине, допустившему принципиальные ошибки при применении теоретических знаний, которые не позволяют ему продолжить обучение или приступить к практической деятельности без дополнительной подготовки по данной дисциплине.

2. Оценка «удовлетворительно» ставится студенту, овладевшему элементами компетенции «знать», т.е. проявившему знания основного программного материала по дисциплине в объеме, необходимом для последующего обучения и предстоящей практической деятельности, знакомому с основной рекомендованной литературой, допустившему неточности в ответе на экзамене, но в основном обладающему необходимыми знаниями для их устранения при корректировке со стороны экзаменатора.

3. Оценка «хорошо» ставится студенту, овладевшему элементами компетенции «знать» и «уметь», проявившему полное знание программного материала по дисциплине, освоившему основную рекомендованную литературу, обнаружившему стабильный характер знаний и умений и способному к их самостоятельному применению и обновлению в ходе последующего обучения и практической деятельности.

4. Оценка «отлично» ставится студенту, овладевшему элементами компетенции «знать», «уметь» и «владеть», проявившему всесторонние и глубокие знания программного материала по дисциплине, освоившему основную и дополнительную литературу, обнаружившему творческие способности в понимании, изложении и практическом использовании усвоенных знаний.

5. Оценка «зачтено» соответствует критериям оценок от «отлично» до «удовлетворительно».

6. Оценка «не зачтено» соответствует критерию оценки «неудовлетворительно».

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 Типовые контрольные задания

УК-3. Способность организовывать и руководить работой, вырабатывая командную стратегию для достижения целей	
Задания закрытого типа	1. Процесс целенаправленного формирования особого способа взаимодействия людей в организованной группе, позволяющего эффективно реализовывать их энергетический, интеллектуальный и творческий потенциал сообразно стратегическим целям организации, называется: А) Командообразование; Б) Групповая сплоченность; В) Ценностно-ориентационное единство.
	2. Целями социального управления являются А) обеспечение прав и свобод граждан, законности в обществе Б) разработка и реализация финансовой политики В) упорядочение общественной жизни и удовлетворение публичного интереса
	3. Вид группы, члены которой могут повысить эффективность совместной деятельности, но не прилагают к этому ни малейших усилий, называется: А) Потенциальная команда;

	Б) Псевдокоманда; В) Рабочая группа.
	4. Небольшая группа людей, стремящихся к достижению общей цели, постоянно взаимодействующих и координирующих свои усилия, называется: А) Команда; Б) Рабочая группа; В) Псевдокоманда.
	5. В модели управленческих ролей Базарова Т.Ю., реализация данной роли предполагает оперативное управление, поддержание бизнес-процессов и организационной структуры в режиме функционирования: А) организатор; Б) управленец; В) администратор; Г) руководитель.
	6. Специалисты одного профиля, регулярно встречающиеся для совместного изучения рабочих вопросов: А) виртуальная команда; Б) команда специалистов; В) команда перемен.
	7. Знание норм и правил, принятых в команде, позитивное или как минимум нейтральное к ним отношение и следование им в повседневной жизни, называется: А) лояльность; Б) законопослушность; В) идентичность; Г) приверженность; Д) все ответы не верны.
	8.Отличительной чертой формальной организации является: А) отсутствие единства в действиях ее членов Б) жесткое давление на ее членов В) наличие должностных инструкций и предписаний Г) сознательная координация действий двух или более лиц
	9.Основным отличием команды от обычной рабочей группы является: А) наличие лидера Б) размер В) наличие синергетического эффекта Г) наличие ролевой структуры
	10.Коллектив – это: А) группа людей, объединенных общностью целей, задач и методов деятельности Б) фломирование социальных и профессиональных качеств людей в организации В) форма развития личности сотрудника в организации
	11.Этап командообразования, на котором последовательно проводятся специально организованные процедуры работы с командой, называется: А) этап комплектования Б) этап диагностики В) этап сыгровки
	12.Команда — это: А) группа сотрудников, стремящихся к достижению целей компании Б) небольшая группа сотрудников, стремящихся к достижению общей цели В) группа сотрудников, имеющих общие интересы
	13.Адаптация — этап развития команды, на котором: А) члены команды обмениваются информацией, знают задачи, не доверяют друг другу Б) члены команды обмениваются информацией, формируют задачи, отношения вежливые и осторожные В) члены команды обмениваются информацией, знают свои задачи, доверяют друг другу
	14.К факторам повышающим эффективность групп относятся: А) общение Б) групповые нормы В) защита

	Г) сплоченность
	15.Малая группа, существующая лишь в рамках официально принятых организаций - это: А) формальная группа Б) неформальная В) лабораторная
	16.Процесс целенаправленного формирования особого способа взаимодействия людей в организованной группе, позволяющего эффективно реализовывать их энергетический, интеллектуальный и творческий потенциал сообразно стратегическим целям организации, называется: А) развитие команды Б) развитие коллектива В) командообразование
	17.Группа людей, взаимодополняющих и взаимозаменяющих друг друга в ходе достижения поставленных целей, называется: А) малая группа Б) команда В) коллектив
	18.Сущность феномена групповой поляризации проявляется в том, что … А) обсуждение актуальных проблем в группе зачастую усиливает изначальные установки ее членов, как положительные, так и отрицательные Б) люди прилагают меньше усилий в том случае, когда они объединяют свои анонимные усилия ради общей цели, нежели в случае индивидуальной ответственности, когда виден вклад каждого отдельно в общее дело В) меньшинство группы наиболее влиятельно при условиях последовательности в своих взглядах, уверенности в своей правоте и способности привлекать сторонников из числа большинства Г) для группы интересы групповой гармонии часто важнее принятия реалистических решений Д) происходит смещение средней тенденции к своему полюсу вместо раскола мнений внутри группы
	19.Что выступает связующим звеном всех управленческих функций (планирование, организация, мотивация, контроль): А) управленческое решение Б) коммуникация В) экономические методы Г) оперативное управление
	20. Укажите этапы жизненного цикла команды: А) смятение Б) формирование В) угасание Г) выполнение работы Д) все ответы верные
	21. Социальная систе́ма — это А) совокупность социальных явлений и процессов, которые находятся в отношениях и связи между собой и образуют некоторый социальный объект Б) способ взаимосвязи взаимодействующих подсистем, компонентов и элементов, обеспечивающий целостность системы В) деятельность органов государственной власти и их должностных лиц по практическому воплощению выработанного на основе соответствующих процедур политического курса
	22.Соотнесите группы лидерских «умений» А)управление вниманием А) способность так передать значение идеи, чтобы они были поняты и приняты последователями Б)управление значением Б)умение признать свои сильные и слабые стороны, чтобы для усиления своих слабых сторон умело привлекать другие ресурсы, включая ресурсы других людей В)управление доверием В)способность построить свою деятельность с таким постоянством и последовательностью, чтобы получить полное доверие подчиненных Г)управление собой Д)способность так представить сущность результата или направления

	действий, чтобы это было привлекательным для последователей
	23. Социальная политика – это А) сознательная деятельность людей по стабилизации социальных систем, сохранении их целостности, устойчивости, оптимизации функции с целью обеспечения удовлетворения общественных потребностей Б) деятельность политических, общественных организаций, направленная на предотвращение социальной напряженности, устойчивое воспроизведение и развитие социальной сферы, обеспечение удовлетворения жизненных потребностей людей, повышение уровня и совершенствование качества жизни, оказание социальной помощи нуждающимся в ней социальным группам. В) это система способов идеологического и социально-психологического воздействия с целью изменения мышления и поведения людей вопреки их интересам
Задания открытого типа	1. Коммуникативная …… - совокупность способностей, знаний и умений, необходимых для эффективного взаимодействия в команде
	2. Конфликт, в ходе которого акцент ставится на разностороннее исследование проблемы на фоне отсутствия личных обид - ……. конфликт
	3. Креативность (творчество) - …….. подход к характеру деятельности
	4. Человек, чье право на принятие решений и управление признано группой - ……..
	5 Личностный рост — процесс ….. и …… личностных качеств человека
	6. Лидер, чье признание группой основано на его официальном статусе: служебном положении и должности - ……. лидер
	7. …… - работник, принимающий решения по важнейшим вопросам деятельности аппарата управления с целью обеспечения эффективного труда производственного коллектива.

3.2 Типовые вопросы и задания

УК-3.1 - Вырабатывает стратегию сотрудничества и на ее основе организует отбор членов команды для достижения поставленной цели

1. Основы командообразования
2. Особенности командообразования в государственном и муниципальном управлении
3. Типы команд
4. Природа командной работы
5. Разнообразие и производительность команды
6. Признаки командной работы
7. Преимущества работы в команде
8. Командные цели
9. Частные формы командной работы
10. Временные команды
11. Договоры в командах
12. Правила командной работы
13. Условия результативности команды в организации
14. Технологии анализа индивидуальной и групповой работы
15. Условия формирования авторитета лидера
16. Ситуационное лидерство
17. Развитие эмоционального интеллекта как необходимое качество лидера
18. Социометрия в действии как метод исследования лидеров
19. Управленческий инструментарий лидера

20. Управленческие компетенции лидера

4. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

Лекции оцениваются по посещаемости, активности, умению выделить главную мысль.

Практические занятия оцениваются по самостоятельности выполнения работы, грамотности в оформлении, правильности выполнения.

Самостоятельная работа оценивается по качеству и количеству выполненных домашних или контрольных работ, грамотности в оформлении, правильности выполнения.

Промежуточная аттестация проводится в форме зачета.

Для получения зачета студент очной формы обучения должен в течение семестра активно посещать лекции и принимать участие в обсуждении вопросов, касающихся изучаемой темы, выполнить и защитить отчеты по практическим занятиям.

Для получения зачета студент заочной формы обучения должен написать контрольную работу, активно посещать лекции и принимать участие в обсуждении вопросов, касающихся изучаемой темы, выполнить и защитить отчеты по практическим занятиям.

Критерии оценки зачета могут быть получены в тестовой форме: количество баллов или удовлетворительно, хорошо, отлично. Для получения соответствующей оценки на зачете и экзамене по курсу используется накопительная система бально-рейтинговой работы студентов. Итоговая оценка складывается из суммы баллов или оценок, полученных по всем разделам курса и суммы баллов, полученной на зачете.

Таблица 4.1 – Критерии оценки уровня знаний студентов с использованием теста на зачете по учебной дисциплине

Оценка	Характеристики ответа студента
Отлично	86-100 % правильных ответов
Хорошо	71-85 %
Удовлетворительно	51- 70%
Неудовлетворительно	Менее 51 %

Количество баллов и оценка неудовлетворительно, удовлетворительно, хорошо, отлично определяются программными средствами по количеству правильных ответов к количеству случайно выбранных вопросов.

Критерии оценивания компетенций следующие:

1. Ответы имеют полные решения (с правильным ответом). Их содержание свидетельствует об уверенных знаниях обучающегося и о его умении решать профессиональные задачи, оценивается в 5 баллов (отлично);

2. Более 75 % ответов имеют полные решения (с правильным ответом). Их содержание свидетельствует о достаточных знаниях обучающегося и его умении решать профессиональные задачи – 4 балла (хорошо);

3. Не менее 50 % ответов имеют полные решения (с правильным ответом) Их содержание свидетельствует об удовлетворительных знаниях обучающегося и о его ограниченном умении решать профессиональные задачи, соответствующие его будущей квалификации – 3 балла (удовлетворительно);

4. Менее 50 % ответов имеют решения с правильным ответом. Их содержание свидетельствует о слабых знаниях обучающегося и его неумении решать профессиональные задачи – 2 балла (неудовлетворительно).

Критерии оценки уровня усвоения знаний, умений и навыков по результатам зачета в устной форме:

Оценка «отлично» выставляется, если дан полный, развернутый ответ на поставленный теоретический вопрос, показана совокупность осознанных знаний об объекте, доказательно раскрыты основные положения темы; в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, явлений. Умеет тесно увязывать теорию с практикой. Ответ формулируется в терминах науки, изложен литературным языком, логичен, доказателен, демонстрирует авторскую позицию студента. Могут быть допущены недочеты в определении понятий, исправленные студентом самостоятельно в процессе ответа или с помощью "наводящих" вопросов преподавателя.

Оценка «хорошо» выставляется, если дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показано умение выделить существенные и несущественные признаки, причинно-следственные связи. Ответ четко структурирован, логичен. Ответы на дополнительные вопросы логичны, однако допущены незначительные ошибки или недочеты, исправленные студентом с помощью "наводящих" вопросов преподавателя.

Оценка «удовлетворительно» выставляется, если дан неполный ответ, логика и последовательность изложения имеют существенные нарушения. Допущены грубые ошибки при определении сущности раскрываемых понятий, явлений, вследствие непонимания студентом их существенных и несущественных признаков и связей. В ответе отсутствуют выводы. Умение раскрыть конкретные проявления обобщенных знаний не показано. Речевое оформление требует поправок, коррекции. При ответе на дополнительные вопросы студент начинает понимать связь между знаниями только после подсказки преподавателя.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется, если студент испытывает значительные трудности в ответе на экзаменационные вопросы. Присутствует масса существенных ошибок в определениях терминов, понятий, характеристике фактов. Речь неграмотна. На дополнительные вопросы студент не отвечает.