

**Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего  
образования  
«Иркутский национальный исследовательский технический университет»**

Институт экономики, управления и права

**Оценочные материалы**

КОМАНДНАЯ РАБОТА И ЛИДЕРСТВО

---

58.03.01 Востоковедение и африканистика

---

Экономика и внешнеэкономическая деятельность стран Востока (для  
лицензирования)

---

Бакалавр

---

Очная

---

Документ подписан простой электронной  
подписью  
Составитель: Зиборева О.Ю.  
Дата подписания: 08.06.2026

Документ подписан простой электронной  
подписью  
Руководитель структурного подразделения /  
Руководитель ООП: Чайка Юлия Борисовна  
Дата подписания: 09.06.2026

Год набора -  
Иркутск, 2026 г.

4 семестр/УК -3

**Множественный выбор**

Какой из перечисленных навыков наиболее важен для лидера команды?

**С) Умение вдохновлять и мотивировать участников команды**

А) Недоступность для обратной связи.

В) Неспособность принимать решения.

Д) Отсутствие коммуникативных навыков.

**Пропущенное слово**

Способность руководителя сохранять спокойствие, принимать взвешенные решения и вести команду вперед в условиях нехватки информации, постоянных перемен или непредсказуемости – это толерантность к [неопределенности] в лидерстве.

**Соответствие**

Необходимо соединить термин с его значением:

А) Распределение ролей в команде

**Делегирование**

В) Создание конфликтов между участниками команды

**Подстрекательство**

С) Отсутствие коммуникативных навыков.

**Дезинтеграция**

**Множественный выбор**

Что означает понятие «распределение ролей» в командной деятельности?

**С) Определение обязанностей и функций для каждого члена команды.**

А) Создание конфликтов между участниками команды.

В) Избегание ответственности в группе.

Д) Отсутствие организации и порядка в группе.

**Короткий ответ**

Умение решать разногласия – это фактор, влияющий на повышение эффективности решения конфликтов в команде. Верно?

**А) верно**

**В) неверно**

**Короткий ответ**

Игнорирование конфликтов способствует их быстрому разрешению в команде. Верно?

**A) верно**

**B) неверно**

**Множественный выбор**

Какой из следующих факторов может негативно влиять на эффективность командной работы?

**A) Отсутствие ясных целей и задач для команды.**

**B) Нечеткое распределение ролей без учета индивидуальных навыков.**

C) Сильный лидер, принимающий все решения после обсуждения с членами команды

D) Открытое обсуждение идей и мнений в группе.

**Соответствие**

Необходимо соединить термин с его значением:

A) Конструктивная обратная связь в команде

**Развитие, продвижение**

B) Избыточное контролирование со стороны лидера

**Гиперконтроль**

C) Изоляция лидера от команды

**Дистанцирование**

**Пропущенное слово**

Самоизоляция в принятии решений – это [автаркия] в лидерстве.

**Множественный выбор**

Способность человека притягивать к себе людей, увлекать их своими идеями, мотивировать и вести за собой:

**A) Авторитет**

**B) Харизма**

C) Авторитарность

D) Лояльность

4 семестр

Эссе		
Содержание задания	Критерии для оценивания	Коды компетенций
<u>Ситуация: «Неформальный лидер»</u> <u>В отделе появляется сотрудник, который берет на себя роль неформального лидера. Он критикует решения руководства и настраивает коллег против нововведений, из-за чего падает общая продуктивность. Как руководителю взаимодействовать с таким сотрудником?</u>	<p>Ответ:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) проведение личной беседы для выявления реальной причины недовольства сотрудника;</li> <li>2) дать поручение (например, возглавить проект или сделать его экспертом);</li> <li>3) объяснить личную выгоду для такого сотрудника, если он справится с поручением;</li> <li>4) пресечь обсуждение решений вне рабочих рамок; если поручение или основная работа не выполняются, необходимо расстаться с таким сотрудником.</li> </ol> <p>Оценка: зачтено/не зачтено</p>	УК -3
<u>Ситуация: «Неравномерное распределение нагрузки»</u> <u>Проект приближается к дедлайну, но часть команды работает на износ, в то время как другие участники бездействуют из-за отсутствия задач или безответственности. Команда демотивирована. Как взаимодействовать лидеру с командой?</u>	<p>Ответ:</p> <p>решение проблемы — это прозрачный пересмотр задач и точечная передача дел от выгорающих сотрудников к бездействующим. Для этого:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) провести общую встречу и сделайте нагрузку прозрачной;</li> <li>2) зафиксировать объем выполненной работы и сроки</li> <li>3) делегировать простые процессы безответственным сотрудникам</li> <li>4) провести личные беседы с каждым сотрудником для выявления причин выгорания или отсутствия задач</li> <li>5) установить контрольные сроки на этапах выполнения текущей работы</li> </ol> <p>Оценка: зачтено/не зачтено</p>	УК -3
<u>Ситуация: «Звездный сотрудник»</u> <u>Один из членов вашей команды обладает выдающимися профессиональными навыками и приносит лучшие результаты, но систематически нарушает субординацию, конфликтует с остальными и игнорирует командные ритуалы. Как взаимодействовать с таким сотрудником руководителю?</u>	<p>Ответ:</p> <p>взаимодействие со «звездным» сотрудником требует баланса между сохранением его высокой эффективности и защитой интересов команды; руководителю следует провести индивидуальную беседу, обозначить «красные линии» в поведении, внедрить систему вознаграждений, исключить вседозволенность и, при отсутствии изменений, быть готовым к расставанию.</p> <p>Оценка: зачтено/не зачтено</p>	УК -3
<u>Ситуация: «Соппротивление изменениям»</u> <u>Лидер инициирует нововведение (приобретение новых навыков, регламент или структуру работы), но команда открыто саботирует процесс, жалуясь на старые, привычные методы. Как взаимодействовать лидеру с командой в таком случае?</u>	<p>Ответ:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) выявить причины и определить - кроется ли проблема в непонимании ценности изменений, страхе перед дополнительной нагрузкой или реальных технических неудобствах;</li> <li>2) также обсудить с командой ее опасения, аргументы в пользу старых методов;</li> <li>3) связать новые навыки с личной выгодой сотрудников;</li> <li>4) сделать пошаговый переход на новые процессы;</li> </ol>	УК -3

	<p>5) организовать обучение, предоставить шаблоны и инструкции;</p> <p>6) Руководитель должен сам активно использовать новые регламенты и навыки, демонстрируя их эффективность на практике.</p> <p>Оценка: зачтено/не зачтено</p>	
<p><u>Задание для командной работы «Карта команды». Участники визуально отображают ресурсы, навыки, связи и потребности команды на большой карте.</u></p>	<p>Каждый участник команды включает как профессиональные компетенции, так и личные качества. Создает общее понимание командных активов и возможностей взаимодействия.</p> <p>Участие в команде оценивается «зачтено»</p>	УК -3
<p><u>Задание для командной работы «Последовательность кадров». Участники по цепочке передают информацию: первый видит изображение, описывает его второму, который рисует по описанию и передает свой рисунок третьему и так до конца цепочки.</u></p>	<p>Финальный результат команды сравнивается с оригиналом изображения. Задание демонстрирует искажение информации при коммуникации и учит точности передачи сообщений.</p> <p>Участие в команде оценивается «зачтено»</p>	УК -3
<p><u>Задание «Взаимное интервью» Участники разбиваются на пары и проводят интервью друг с другом, используя специально разработанные вопросы о профессиональных ценностях, сильных сторонах и личных историях. Затем каждый представляет своего партнера группе.</u></p>	<p>Данное задание создает эмоциональную связь, развивает эмпатию, понимание мотивации в коллективной работе, а также дает навык выступления, презентации, самопрезентации в коллективе.</p> <p>Участие в выполнении данного задания оценивается «зачтено»</p>	УК -3
<p><u>Задание «Адвокат». Участник должен защитить свою идею или решение перед группой, где один человек целенаправленно выступает в роли критика, задавая сложные вопросы и выявляя слабые места выступающего участника.</u></p>	<p>Данное задание укрепляет уверенность в своих решениях и способность к конструктивной аргументации, дискуссии.</p> <p>Участие в выполнении данного задания оценивается «зачтено»</p>	УК -3
<p><u>Задание «Пять минут славы» — каждому участнику дается 5 минут для выступления на любую тему. Остальные оценивают ораторские навыки, убедительность и харизму по заранее определенным критериям.</u></p>	<p>Данное задание развивает навыки публичных выступлений и уверенность в себе — фундаментальные качества любого лидера.</p> <p>Участие в выполнении данного задания оценивается «зачтено»</p>	УК -3
<p><u>Задание «Машина времени». Участники команды про себя подбирают уникальное воспоминание о своей жизни. Дается 5 минут на обдумывание. Затем участники команды делятся воспоминанием, которое им хочется пережить заново. Каждый участник рассказывает его группе для интересного обсуждения и других вариантов развития событий; используется интерактивный метод обучения – «круглый стол».</u></p>	<p>Данное задание помогает вспомнить о своих приоритетах каждому участнику группы и сплотиться на более глубоком уровне, позволяет развивать эмпатию, взаимосвязь обучающихся в группе. Участие в выполнении данного задания оценивается «зачтено»</p>	УК -3