

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Ефанов Алексей Владимирович

Должность: Директор Невинномысского технологического института (филиал) СКФУ

Дата подписания: 12.10.2022 09:19:08


Уникальный программный ключ:

49214306dd433e7a1b0f8632f645f9d53c99e3d0

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ  
ФЕДЕРАЦИИ**  
**Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего  
образования**  
**«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

**УТВЕРЖДАЮ:**

И.о. заведующего кафедрой ГиМД

 А. В. Пашковский

«16» марта 2021 г.

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**

для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине:  
«Психология управления и лидерства»

Направление подготовки	09.03.02 Информационные системы и технологии
Направленность (профиль)	Информационные системы и технологии в бизнесе
Квалификация выпускника	Бакалавр
Форма обучения	заочная
Год начала обучения	2021 г.
Изучается	во 2 семестре

**Предисловие**

1. Назначение: для проведения текущей и промежуточной аттестации по дисциплине

«Психология управления и лидерства» для студентов направления подготовки 09.03.02 Информационные системы и технологии.

2. Фонд оценочных средств текущей и промежуточной аттестации на основе рабочей программы дисциплины «Психология управления и лидерства» в соответствии с образовательной программой по направлению подготовки 09.03.02 Информационные системы и технологии, утвержденной на заседании Учёного совета СКФУ.

3. Разработчик: Малхозова Р.К., доцент ГиМД.

4. ФОС рассмотрен и утвержден на заседании кафедры ТОСЭР.

5. ФОС согласован с выпускающей кафедрой ИСЭиА.

6. Проведена экспертиза ФОС. Члены экспертной группы, проводившие внутреннюю экспертизу:

Председатель: Кузьменко В.В., и.о. директора НТИ (филиал) СКФУ, профессор кафедры гуманитарных и математических дисциплин

Члены экспертной группы:

Должикова М.В. – заместитель директора по учебно-воспитательной работе НТИ (филиал) СКФУ;

Колдаев А.И. – доцент кафедры информационных систем, электропривода и автоматики.

Эксперт, проводивший внешнюю экспертизу:

Остапенко Н.А., – кандидат технических наук, ведущий инженер-конструктор КБ модернизации ООО КИЭП «Энергомера» филиал АО «Электротехнические заводы «Энергомера»

7. Экспертное заключение: фонд оценочных средств отвечает основным требованиям федерального государственного образовательного стандарта и способствует формированию требуемых компетенций.

Срок действия ФОС: на срок реализации образовательной программы.

Паспорт фонда оценочных средств  
для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации

Направление подготовки  
Направленность (профиль)  
Квалификация выпускника  
Форма обучения  
Год начала обучения  
Изучается

09.03.02 Информационные системы и технологии  
Информационные системы и технологии в бизнесе  
Бакалавр  
заочная  
2021 г.  
во 2 семестре

Код оцениваемой компетенции	Этап формирования компетенции (№ темы)	Наименование оценочного средства	Вид контроля, аттестация	Тип контроля	Средства и технологии оценки
УК-3	1 2 3 4 5 6 7 8	Комплект задач	Текущий	Устный	Зачетное задание
		Собеседование, тестирование, решение задач	Текущий	Устный	Вопросы для собеседования, тесты,
		Выставляется по результатам работы в семестре	Промежуточный	Устный	Вопросы для собеседования

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ  
ФЕДЕРАЦИИ**

**Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего**

**образования**  
**«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

**Вопросы для устного опроса на практических занятиях**  
по дисциплине  
**Психология управления и лидерства**

**Тема 1. Цели, задачи, содержание, специфика психологии управления**

1. Основные понятия психологии управления.
2. Источники психологии управления. Связь с другими науками.
3. Предмет психологии управления.
4. Субъект и объект управления.
5. Эволюция управленческой мысли.
6. Методологические подходы к управлению.

**Тема 2. Менеджмент: теоретические подходы, функции и мотивация управления**

1. Какие исторические периоды выделяют, рассматривая развитие теории и практики управления.
2. В чем суть школы научного управления.
3. Выявите отличия административной школы управления от научной.
4. Раскройте суть школы человеческих отношений.
5. В чём состоит сущность процессного подхода в управлении.
6. Обсудите методологию системного и ситуационного подхода.

**Тема 3. Управленческая мысль в развитии российского общества**

1. Особенности развития российского общества.
2. Концепция социальной значимости как основной личностной ценности.
3. Основные признаки служебно-домашней цивилизации.
4. Признаки рыночной цивилизации.
5. Влияние служебно-домашней цивилизации в России на развитие страны.
6. Влияние русской сельской общины на развитие страны. Предпринимательство в России.

**Тема 4. Управленческие задачи, их специфика и особенности решения**

1. Психологические особенности решения задач управления.
2. Стили мышления руководителей.
3. Критерии оценки задач управления.
4. Классификация управленческих задач.
5. Типы управленческих задач.
6. Диалектика взаимоотношений задач управления.
7. Классификация управленческих задач.
8. Диалектика взаимоотношений управленческих задач.
9. Трудности в решении управленческих задач
10. Раскрыть этапы выработки и принятия управленческих решений.

**Тема 5. Принятие управленческих решений**

1. Мотивация принятия управленческих решений.
2. Виды решений в управленческой практике: индивидуальные и коллективные.
3. Влияние установки на успех у руководителей в процессе решения задач управления.

4. Типология руководителей, принимающих решения.
5. Приёмы мотивирования исполнителей. Стили руководства.
6. Принципы принятия коллективных решений.

**Тема 6. Стратегии и тактики решения управленческих задач. Методы решения задач**

1. Особенности стратегий и тактик решения задач управления.
2. Стратегии поведения руководителей в условиях конфликтной деятельности.
3. Метод решения управленческих задач «Мозговой штурм».
4. «Метод синектики».
5. Метод Гордона.
6. Метод Дельфи.
7. «Метод 635».
8. Метод голосования.
9. Метод утопических игр.
10. Метод Дельбека.

**Тема 7. Менеджер: типология и требования должностных позиций**

1. Сферы деятельности менеджера. Профессиональные функции менеджеров.
2. Статус менеджера и основные роли в управлении организацией.
3. Профессионально важные качества менеджера (основные группы: мотивационно-волевые, интеллектуальные, коммуникативные).
4. Каталог требований должностных позиций.
5. Квалификационные требования. Организационные требования. Функциональные требования.
6. Методы диагностики профессионально важных качеств менеджеров.

**Тема 8. Профессиональная подготовка и стили управления менеджеров**

1. Требования к личности менеджера.
2. Роль функционального, личностного и ситуационного (поведенческого) подходов в определении нормативной модели эффективного руководителя.
3. Профессиональная подготовка менеджеров.
4. Методы профессиональной подготовки менеджеров.
5. Авторитет менеджера и стили управления.
6. Формы авторитета руководителя.
7. Классификация управленческих стилей.

**Тема 9. Профессиональное здоровье и психическое выгорание менеджеров**

1. Профессиональное здоровье менеджера как психологическая проблема.
2. Психологическое обеспечение профессионального здоровья менеджера. Профессиональное долголетие менеджера.
3. Синдром психического выгорания и его симптомы.
4. Модели изучения психического выгорания.
5. Производственные стресс и синдром выгорания.
6. Личностные и профессиональные факторы психического выгорания.
7. Профилактика выгорания и психологическая помощь «выгоревшим».

**Тема 10. Характеристика лидерства в современном менеджменте**

1. Типы лидерства, с точки зрения масштабности решаемых задач (бытовой, социальный, политический).
2. Природа лидерства. Концепция физических качеств. Концепция интеллигентности (Гизели).

3. Ситуативная теория лидерства. Типы лидерства в зависимости от особенностей психотипа.
4. Мотивация лидерства. Психоаналитическая теория З. Фрейда. Инструментальная мотивация. Игровая мотивация.
5. Типология лидерства. Эмоциональный, деловой и информационный компоненты лидерской деятельности.
6. Виды лидеров (лидер-организатор, лидер-творец, лидер-борец, лидер-дипломат, лидер-утешитель).

#### **Тема 11. Стратегия отбора персонала, обучение и кадровый мониторинг**

1. Маркетинг персонала, как вид управленческой деятельности.
2. Привлечение персонала и факторы, влияющие на потребность в персонале.
3. Активные и пассивные методы набора кадров.
4. Формирование требований к кандидату.
5. Отбор персонала. Модель отбора персонала. Собеседование при отборе персонала.
6. Тестирование в процессе отбора персонала.
7. Основные подходы к обучению персонала. Виды (формы) обучения персонала.
8. Наем и адаптация персонала в организации.
9. Методы, принимаемые в процессе отбора кандидатов на вакантную должность.

#### **Тема 12. Основная характеристика формирования групп и команд в управленческой деятельности**

1. Социальная группа, как одна из общих форм социального взаимодействия. Разновидности групп.
2. Психологические характеристики групп. Формирование групп и команд. Особенности личного стиля руководителя или лидера с другими членами команды.
3. Этапы командообразования. Основные подходы к формированию команды.
4. Социальная и социально-психологическая структура группы.
5. Позитивные, негативные и адекватные типы установки на восприятие другого человека.
6. Типичные искажения представлений о другом человеке: эффект «ореола», эффект «последовательности», эффект «авансирования», «эффект проецирование на других людей собственных свойственных свойств», «эффект средней ошибки». Факторы, влияющие на эффективность работы группы.
7. Основные пути, обеспечивающие эффективность работы команды или коллектива.

#### **Тема 13. Профессиональные деформации персонала**

1. Сущность профессиональной деформации личности.
2. Предмет труда как причина деформации.
3. Профессиональные средства и усвоенная технология как факторы деформации.
4. Нормы профессиональной этики и деонтологии как регуляторы жизнедеятельности личности.
5. Взаимосвязь личности и субъекта в целостной структуре индивидуальности.
6. Разделение труда как общий фактор деформации личности.

#### **Тема 14. Общение и его роль в деятельности руководителя и подчинённых**

1. Процесс общения и его проявления.
2. Надёжность и эффективность общения. Критерии общения.

3. Роль эмоций в общении. Средства выражения чувств при общении. Составляющие профессионального общения руководителя.

4. Влияние руководителя на персонал. Разновидности власти. Реализация тактики эффективного профессионального общения руководителя со своими подчинёнными с помощью мотивационных приёмов. Законы аргументации и убеждения.

5. Публичная ораторская речь. Работа с деловой корреспонденцией. Роль имиджа в деловом контакте. Этика делового общения. Этикет и культура делового человека.

### **Тема 15. Переговоры в управлении организацией**

1. Сущность и классификация переговоров.

2. Тактики, характеризующие стратегии отношений взаимодействующих субъектов. Элементы переговорного процесса и их детерминанты. Модели переговоров. Деятельностная модель переговоров.

3. Модель переговоров, ориентированных на принципы (У. Линкольн, Р. Фишер и У. Юри).

4. Переговорные стили. Стилиевой профиль поведения взаимодействующих сторон на переговорах. Ранжирование характеристик специалиста по переговорам (по Каррасу).

5. Национальные стили ведения переговоров.

6. Деловые совещания. Деловые дискуссии.

7. Законы аргументации и убеждения (правила Гомера, Сократа и Паскаля).

8. Трудности в переговорах: тупики, манипуляции, конфликты.

9. Способы выхода из тупика. Манипулирование людьми.

10. Конфликт как фактор развития переговоров.

### **Тема 16. Конфликты в управлении и возможности их разрешения**

1. Типология конфликтов. Динамика конфликта. Критерии конфликта. Функции и причины конфликтов.

2. Конструктивная функция конфликта. Факторы, играющие важную роль в конструктивном разрешении конфликтов.

3. Деструктивные признаки конфликта.

4. Основные причины конфликтов в организациях.

5. Учёт эмоционального состояния и индивидуальных особенностей участников конфликта. Пять типов конфликтных личностей (конфликтная личность демонстративного, ригидного, неуправляемого, сверхточного, бесконфликтного типов).

6. Стратегия поведения конфликтующих сторон в управлении. Поиск путей выхода из конфликта. Структурные (организационные) и межличностные способы управления конфликтами.

7. Стратегии поведения руководителя в условиях конфликта (противоборство, сотрудничество, компромисс, уход и приспособление).

8. Подходы к конфликтам Дж. Г. Скотта и несколько приёмов анализа причин конфликта.

9. Табу в конфликтной ситуации. Логическая аргументация в полемике.

### **Критерии оценивания компетенций\***

*Оценка «отлично»* выставляется студенту, если он при собеседовании показывает полное усвоение теоретического содержания дисциплины; без затруднений отвечает на вопросы повышенной сложности, последовательно, четко и логически стройно излагает материал; знает последние достижения в области истории психологии, основные научные публикации; умеет прогнозировать дальнейшее развитие историко-психологического

процесса, видеть перспективы развития психологии. Необходимые практические компетенции сформированы, студент показывает высокий уровень мировоззренческой и гражданской позиции..

*Оценка «хорошо»* выставляется студенту, если при ответе на вопросы собеседования он показывает, что теоретическое содержание курса освоено полностью, необходимые практические компетенции в основном сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены. Студент твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос. Умеет применять полученные знания на практике.

*Оценка «удовлетворительно»* выставляется студенту, если теоретическое содержание курса освоено частично, при ответе на поставленный вопрос студент допускает неточности, наблюдаются нарушения логической последовательности в изложении программного материала.

*Оценка «неудовлетворительно»* выставляется студенту, если отсутствуют знания по изучаемой дисциплине или он не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, необходимые практические компетенции не сформированы. Не владеет основными умениями и навыками работы.

### Описание шкалы оценивания

Максимально возможный балл за весь текущий контроль устанавливается равным **55**. Текущее контрольное мероприятие считается сданным, если студент получил за него не менее 60% от установленного для этого контроля максимального балла. Рейтинговый балл, выставляемый студенту за текущее контрольное мероприятие, сданное студентом в установленные графиком контрольных мероприятий сроки, определяется следующим образом:

Уровень выполнения контрольного задания	Рейтинговый балл (в % от максимального балла за контрольное задание)
<i>Отличный</i>	<b>100</b>
<i>Хороший</i>	<b>80</b>
<i>Удовлетворительный</i>	<b>60</b>
<i>Неудовлетворительный</i>	<b>0</b>

#### **1. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций**

Процедура проведения данного оценочного мероприятия включает в себя: собеседование.

Предлагаемые студенту задания позволяют проверить его способность использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческих позиций, способность анализировать основные этапы и закономерности исторического развития общества для формирования гражданской позиции, способность выявлять актуальные психологические возможности, необходимые для эффективного выполнения конкретных профессиональных задач.

Базовый уровень предполагает наличие знаний об основных достижениях в области истории психологии, знать основные цели и задачи науки. Студенту необходимо уметь применять знания в психологической практике; анализировать конкретные

ситуации с точки зрения исторического развития основных положений и концепций этнопсихологии.

Повышенный уровень предполагает наличие знаний в области последних достижений в области истории психологии, основных научных публикации и дебатов по этнической психологии. Студент должен уметь выделять основные проблемы современной психологии и давать их ретроспективный анализ, видеть перспективы развития науки.

Для подготовки к данному оценочному мероприятию необходимо самостоятельно изучить научно-методическую литературу и подготовить конспекты по предложенным темам.

При проверке задания, оцениваются: полнота, глубина, всесторонность раскрытия темы, логичность и последовательность изложения материала, корректность аргументации и системы доказательств, характер и достоверность примеров, иллюстративного материала, широта кругозора автора, наличие знаний интегрированного характера, способность к обобщению.

#### Оценочный лист

№ п/п	Фамилия, имя студента.	Вид работы						Итог
		Знает материал учебника и лекции	Владет дополнительной информацией из других источников	Умеет анализировать, систематизировать, обобщать полученную информацию	Активно участвует в обсуждении результатов задания	Самостоятельно формулирует проблемные вопросы, видит ошибки	Ответы логичны, доказательны	
1								
2								
...								

### МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего  
образования  
«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

**Практико-ориентированные задания**  
**по дисциплине**  
**«Психология управления и лидерства»**  
**2 семестр**

**Задание 1.** Выбор индивидуального стиля руководства коллективом — одна из наиболее важных задач для менеджера. Обычно выделяют пять основных стилей руководства.

1) *«Невмешательство»*: низкий уровень заботы о производстве и людях. Руководитель не руководит, много делает сам. Он добивается минимальных результатов, которых достаточно только для решения им своей должности в данной организации.

2) *«Теплая компания»*: высокий уровень заботы о людях. Стремление к установлению дружеских отношений, приятной атмосферы и удобного темпа работы. При этом руководителя не особенно интересует, будут ли достигнуты конкретные и устойчивые результаты.

3) *«Задача»*: внимание руководителя полностью сосредоточено на производстве. Человеческому фактору либо вообще не уделяется внимания, либо уделяется крайне мало.

4) *«Золотая середина»*: руководитель старается в достаточной степени сочетать ориентацию как на интересы человека, так и на выполнение задачи. Он не требует слишком многого от сотрудников, но и не занимается попустительством.

5) *«Команда»*: руководитель полностью поглощен стремлением к достижению оптимального сочетания интересов и производства, и персонала. Общие обязательства, которые берут на себя сотрудники, стремящиеся к достижению целей организации, способствуют установлению доверия и уважения друг к другу.

*Вопрос.* Какой стиль руководства, по вашему мнению, является наилучшим? Аргументируйте свою позицию. В то же время нельзя утверждать, что есть некий оптимальный стиль руководства, который всегда оправдан, — поскольку ситуации сильно отличаются друг от друга. Может ли быть гибкий стиль руководства?

**Задание 2.** Использование японской модели принятия решений в практике управления диктует необходимость развития у руководителя некоторых качеств, если они ему не присущи изначально. Согласно японским традициям, это концептуальные способности и высокие «личные стандарты».

*Концептуальные способности* — это способности чувствовать связи между организацией и средой и воспринимать систему организации как единое целое. От руководителя требуется умение видеть главные направления, создающие для организации благоприятные возможности или угрозу. Концептуальные способности, таким образом, включают в себя:

- широту взглядов и глобальный подход;
- долгосрочное предвидение и гибкость;
- энергичную инициативность, в том числе в условиях риска;
- упорную работу и непрерывное самосовершенствование, также обучение.

*Высокие личные стандарты* — это:

- умение четко формулировать цели и установки;
- готовность и умение выслушивать мнения других;
- беспристрастность и бескорыстие;
- умение предвидеть последствия принимаемых решений;
- способность полностью использовать возможности сотрудников;
- личное обаяние;
- способность создавать коллектив и гармоничную атмосферу в нем.

*Вопрос.* Проанализируйте состояние концептуальных способностей и наличие личных стандартов у известных вам руководителей.

**Задание 3.** Проанализируйте приведенные ниже правила укрепления группового единства, предлагаемые руководителю для работы с формальной группой, оцените их эффективность и приведите примеры. Дополните правила.

Для укрепления группового единства руководителю необходимо:

- 1) помогать группе испытывать общий успех;
- 2) укреплять доверие членов группы друг к другу и к ее лидеру;
- 3) культивировать чувство принадлежности к группе, активно привлекать членов группы к общим мероприятиям;
- 4) заботиться о том, чтобы принадлежность к группе доставлять радость и отвечала стремлению к престижу;
- 5) поддерживать веру в реальность стоящих перед группой целей.

**Задание 4. Упражнение «Кто я?».** За 10 минут самостоятельно необходимо ответить на один вопрос «Кто я?», используя для этого 12 слов или предложений. Не нужно искать верных ответов, следует писать первое, что приходит в голову.

Каждый анализирует свои ответы с четырех позиций и ставит соответствующую букву напротив каждой:

- «Я – это зависит от меня»,
- «Д – это зависит от других»,
- «С – это зависит от судьбы»,
- «П – просто так случилось».

Чем больше ответов в секторе «Я», тем большая тенденция к лидерству прослеживается у участника.

**Задание 5. Упражнение «Правда или ложь?».** Необходимый реквизит: по одной монете и повязке на глаза каждой тройке участников. Для игры нужны три добровольца. Один из них станет кладоискателем: он будет с завязанными глазами искать монетку, которую двое других ребят, договорившись между собой, положат на пол на расстоянии примерно двух метров от кладоискателя.

Эти двое ребят исполняют роли доброго и злого ангелов. Добрый — сообщая кладоискателю, куда нужно идти, говорит правду, а злой — отправляет кладоискателя в ложном направлении. Однако кладоискатель не знает о том, кто добрый, а кто злой.

*Вопросы.*

- 1 Как кладоискатель определил, кто был добрым, а кто злым?
- 2 Что чувствовал каждый участник тройки, играя свою роль?
- 3 Что вы делали, чтобы перехитрить оппонента?
- 4 Какими средствами вы пользовались, чтобы добиться своей цели (давление, мольбы, угрозы и т.д.)
- 5 Умеете ли вы убеждать, уговаривать?

### **Критерии оценки**

«5» (отлично): выполнены все задания практической работы, студент четко и без ошибок ответил на все контрольные вопросы.

«4» (хорошо): выполнены все задания практической работы; студент ответил на все контрольные вопросы с замечаниями.

«3» (удовлетворительно): выполнены все задания практической работы с замечаниями; студент ответил на все контрольные вопросы с замечаниями.

«2» (неудовлетворительно): студент не выполнил или выполнил неправильно задания практической работы; студент ответил на контрольные вопросы с ошибками или не ответил на контрольные вопросы.

# «СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

## Темы докладов

### по дисциплине «Психология управления и лидерства»

#### Пороговый уровень

1. Проблема совместимости в трудовом коллективе.
2. Роль руководителя в формировании морально-психологического климата в организации.
3. Проблема взаимосвязи руководства и лидерства.
4. Современные методы организационной диагностики.
5. Методы анализа ситуации в организации (концепт-анализ).
6. Психодиагностика в оценке управленческого персонала.
7. Методы диагностики личностных качеств сотрудников.
8. Консультирование организационного развития.
9. Методы принятия управленческих решений.
10. Технология командообразования.
11. Психологическое сопровождение внедрения организационных изменений.
12. Методы разработки уникальной корпоративной стратегии.
13. Методы управления знаниями в организации.
14. Методы планирования карьеры в организации.
15. Построение системы грейдов в организации.
16. Методы адаптации персонала в организации.
17. Стресс-менеджмент в организации.
18. Социально-психологический тренинг.
19. Основы построения системы корпоративного обучения.
20. Методы измерения ОСУД (общей способности к управленческой деятельности).
21. Дирижирование, тренировка, секундирование, делегирование как формы управленческого воздействия руководителя.
22. Диагностика организационных патологий и дисфункций управления.
23. Роли и функции менеджера в достижении социальных целей организации.
24. Формирование научного управления: тейлоризм, классическая или административная школы управления.
25. Школа человеческих отношений: принципы, практические рекомендации.
26. Современные концепции в менеджменте: количественный, системный, ситуационный подход.
27. Феномен японского управления: принципы, методы, технологии.
28. Типы социальных регуляторов в управлении организацией: целевое управляющее воздействие, организационный порядок, самоорганизация.
29. Организационная культура: сущность, понятие, виды, влияние на эффективность управления. Синергетический эффект организационной культуры.
30. Методы и технологии управления.
31. Социальная ответственность и этика управления.
32. Социально-психологические механизмы управления организацией.

#### Повышенный уровень

1. Философия фирмы в преуспевающих компаниях.
2. Теория и практика мотивации и стимулирования эффективного труда.

3. Управленческое консультирование, формы и роль в практике управления.
4. Организационное поведение: виды, технологии формирования.
5. Управленческий потенциал и предпринимательский тип организационного поведения.
6. Роль антрепренёрства в формировании предпринимательского организационного поведения.
7. Организационные и социальные факторы, усиливающие и блокирующие новаторство в организации.
8. Социальные критерии и показатели эффективности управления.
9. Факторы эффективного управления.
10. Социально-психологический портрет эффективного менеджера.
11. Стили управления. Решётка менеджеров как инструмент диагностики стиля управления.
12. Социальные факторы повышения эффективности управленческих решений.
13. Социальные последствия управленческих решений, технологии их прогнозирования.
14. Технологии адаптации делового поведения.
15. Принципы формирования рабочих групп и управленческих команд.
16. Социальный контроль как социофактор в менеджменте.
17. Управление по целям в менеджменте.
18. Менеджмент «одной минуты» – социальная технология целевого управления.
19. Похвала и критика как эффективные формы контроля и мотивации персонала.
20. Социальные критерии и факторы эффективного управления.

### **Критерии оценивания компетенций**

*Оценка «отлично»* выставляется студенту, если выступление (доклад) отличается последовательностью, логикой изложения. Легко воспринимается аудиторией. При ответе на вопросы выступающий (докладчик) демонстрирует глубину владения представленным материалом. Ответы формулируются аргументировано, обосновывается собственная позиция в проблемных ситуациях.

*Оценка «хорошо»* выставляется студенту, если выступление (доклад) отличается последовательностью, логикой изложения. Но обоснование сделанных выводов недостаточно аргументировано. Неполно раскрыто содержание проблемы.

*Оценка «удовлетворительно»* выставляется студенту, если выступающий (докладчик) передает содержание проблемы, но не демонстрирует умение выделять главное, существенное. Выступление воспринимается аудиторией сложно.

*Оценка «неудовлетворительно»* выставляется студенту, если выступление (доклад) краткий, неглубокий, поверхностный.

### **Описание шкалы оценивания**

Текущее контрольное мероприятие считается сданным, если студент получил за него не менее 60% от установленного для этого контроля максимального балла. Балл, выставляемый студенту за текущее контрольное мероприятие, сданное студентом в установленные графиком контрольных мероприятий сроки, определяется следующим образом:

Уровень выполнения контрольного задания	Балл (в % от максимального балла за контрольное задание)
Отличный	<b>100</b>
Хороший	<b>80</b>
Удовлетворительный	<b>60</b>

**Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций**

Процедура проведения данного оценочного мероприятия включает в себя:

- знакомство студентов с темами докладов;
- подбор и анализ литературы по теме доклада;
- написание доклада;
- подготовка к выступлению с докладом на занятии;
- выступление с докладом;
- оценка содержания доклада студентами и преподавателем.

Предлагаемые студенту задания позволяют проверить следующие компетенции: ПК-3. Темы докладов повышенного уровня дают возможность студентам самостоятельно провести расширенный анализ проблемы с использованием научной и иной литературы по теме, сделать выводы, обобщающие как научные взгляды, так и авторскую позицию по проблеме. Базовый уровень нацелен на изложение имеющихся научных исследований по теме доклада.

Для подготовки к данному оценочному мероприятию необходимо проанализировать предложенную тему доклада, подобрать литературу, продумать содержание, оформить доклад. Время выполнения – 2 дня.

При подготовке к ответу студенту предоставляется право пользования текстом доклада.

При проверке задания, оцениваются:

- соответствие содержания теме доклада
- соответствие требованиям к структуре доклада и объему
- самостоятельность выполнения
- обоснованность, четкость, лаконичность ответа по теме доклада
- уровень освоения темы и изложения материала (обоснованность отбора материала, использование первичных источников, способность самостоятельно осмысливать факты, структура и логика изложения, наличие в заключении выводов, логично вытекающих из содержания основной части)
- правильность (уместность и достаточность) используемой информации
- научность и самостоятельность устного и письменного изложения доклада.

**Оценочный лист**

ФИО \_\_\_\_\_

Группа \_\_\_\_\_ Преподаватель \_\_\_\_\_

ДАТА \_\_\_\_\_

Наименование показателя	Выявленные недостатки и замечания (комментарии)	Отметка
<b>I. КАЧЕСТВО ДОКЛАДА</b>		
1. Соответствие содержания доклада содержанию темы		
2. Выделение основной мысли работы		
3. Качество изложения материала		

Общая оценка за доклад		
<b>II. ОТВЕТЫ НА ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ПО СОДЕРЖАНИЮ ДОКЛАДА</b>		
Вопрос 1		
Вопрос 2		
Вопрос 3		
Общая оценка за ответы на вопросы		
<b>ИТОГОВАЯ ОЦЕНКА ЗА ЗАЩИТУ</b>		

Составитель \_\_\_\_\_ Р.К. Малхозова  
(подпись)

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2021 г.

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ  
ФЕДЕРАЦИИ**  
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего  
образования  
«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

**ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ**

**по дисциплине «Психология управления и лидерства»  
2 семестр**

**1. Что такое лидерство?**

- : Управление;
- +: Тип управленческого взаимодействия;
- : Метод управления;
- : Способ воздействия на подчиненных.

**2. На чем концентрирует внимание лидерство?**

- +: Чтобы люди совершали правильные поступки;
- : Чтобы люди правильно поступали;
- : Чтобы «правильные» люди правильно поступали;
- : Чтобы «правильные» люди делали правильные вещи.

**3. Кого можно назвать лидером?**

- : Администратора;
- : Профессионала;
- +: Инноватора;
- : Уважаемую личность.

**4. Основа действий лидера:**

- : План;
- +: Видение;
- : Подсказки;
- : Все вышеперечисленное.

**5. Лидер:**

- +: Даёт импульс движению;
- : Поддерживает движение;
- : Препятствует движению;
- : Не влияет на движение.

**6. Найди ошибочное утверждение:**

- : Большая часть управленцев обладает лидерскими качествами;
- +: Зачастую лидер не является менеджером;
- : Редко встречается лидер, не являющийся руководителем;
- : Часто лидер – обожаемый человек, которого любят, принимают на веру все им сказанное. +

**7. Какой стиль лидерства используется в управлении чаще всего?**

- : Авторитарный;
- : Демократический;

- :Либеральный;
- +: Смешанный.

### **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!

### **9. Синоним «авторитарному» стилю –**

- + : Директивный;
- :Коллегиальный;
- :Формальный;
- :Анархический.

### **10. Либеральный стиль руководства:**

- :Мотивирует подчиненных на плодотворную работу;
- +: Стимулирует профессиональный рост, способствует приобретению опыта и творческих умений;
- :Негативно воспринимается опытными работниками;
- :Не может поддержать долгое время 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.

### **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.

### **13. Когда следует придерживаться авторитарного стиля в управлении?+**

- +: Когда работник нуждается в помощи, в управлении;+
- :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.

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

- : Да, традиционная (лидер-начальник – лидер-подчиненный);
- : Да, межклассовая;
- +: Да, заданная системой ответственности;
- : Нет.

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

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

**16. Что является главным мотиватором идей лидера?**

- : Цели руководства;
- : Забота о подчиненных;
- +: Собственные желания и потребности;
- : Успешное завершение дела.

**17. Что такое власть с точки зрения лидера?**

- +: Средство достижения цели.
- : Допуск к безграничным ресурсам.
- : Работа на благо общества.
- : Возможность модернизации и развития предприятия.

**I:**

**S: Эффективность лидерства зависит от:**

- : Знаний и опыта;
- +: Объема и типа власти;
- : Личностных характеристик;
- : Стечения обстоятельств.

**18. Пример формального лидерства наиболее ярко выражен в ситуации:**

- : Сотрудник набирает группу для решения какой-либо задачи;
- : Работник высказывает недовольство условиями на предприятии, собирая вокруг себя единомышленников;
- : Менеджер предлагает подчиненным увеличить объем работ, чтобы уменьшить число убытков.
- +: Руководитель требует от подчиненных выполнения определенных обязанностей.

**19. Оцените ситуацию, определите вид лидерства (позитивное или негативное).**

**Ситуация: Профсоюзный лидер организации, стремясь улучшить условия на предприятии, вступает в конфликт с начальством.**

- : Позитивное;
- : Негативное;
- +: Позитивное на горизонтальном уровне иерархии, негативное – на вертикальном;
- : Негативное на горизонтальном уровне, позитивное – на вертикальном.

**20. Какими качествами должен обладать лидер, согласно теории лидерских черт?**

- : Инициативность и уверенность в собственных силах;
- : Честность и интеллект;
- : Все вышеперечисленное;
- +: Нет однозначного ответа.

**21. Чем не определяется стиль руководства?**

- : Характером задач, стоящих перед коллективом;
- +: Требованиями со стороны правительства;
- : Уровнем развития коллектива;

-: Личностью лидера.

**22. Дуглас Макгрегор в своих исследованиях говорит:**

- +: Подчиненные ведут себя так, как их вынуждает вести себя руководство;
- : Поведение руководства напрямую зависит от поведения подчиненных;
- : На поведение подчиненных никак не влияет руководитель;
- : От начальника не зависит, что и как будет делать подчиненный.

**23. Какая пословица подходит для описания исследований Макгрегора на тему взаимоотношения подчиненных и руководства?**

- +: Рыба гниет с головы.
- : И вашим, и нашим.
- : Без труда не вытащишь рыбку из пруда.
- : Делу время, потехе час.

**24. С какими традиционными стилями руководства можно соотнести две противоположные позиции X и Y, описанные Макгрегором?**

- : Теория X – авторитарный стиль, теория Y – либеральный;
- : Теория X – демократический стиль, теория Y – авторитарный;
- : Теория X – либеральный стиль, теория Y – демократический;
- +: Теория X – авторитарный стиль, теория Y – демократический.

**25. В каких условиях возможно становление лидера – автократа?**

- : Если личные свойства руководителя ниже, чем у подчиненных;
- : Если ему предстоит руководить низкоквалифицированными работниками, имеющими низкий культурный уровень;
- : Если сам руководитель не обладает нужным уровнем знаний и профессиональной подготовки;
- +: Верны все варианты.

**26. Какой лидер должен уметь менять свое поведение в зависимости от ситуации и быть эмоционально устойчивым?**

- : Автократ;
- +: Демократ;
- : Либерал;
- : Неформал.

**27. В какой ситуации уместен либеральный метод управления?**

- +: В сфере научных исследований;
- : В промышленности;
- : В военной сфере;
- : В сфере машиностроения.

**28. Какой фактор, по мнению Фидлера, не влияет на поведение руководителя?**

- : Взаимоотношения с подчиненными;
- +: Внешняя политика;
- : Должностные полномочия;
- : Структура задачи.

**29. Чем характеризуется авторитарный режим управления?**

- : менеджер имеет полную власть;

- : менеджер сохраняет за собой право на любые чрезвычайные полномочия;
- : подчиненные полностью и безоговорочно зависимы от своего руководителя;
- : подчиненные не имеют возможности высказать свое мнение;
- +: всё вышесказанное верно.

**30. Чем характеризуется демократический режим управления?**

- +: подчиненные осуществляют контроль над методами управления;
- : руководитель сохраняет за собой право на все решения;
- :сотрудники во всём и полностью зависимы от своего руководителя;
- : подчиненные не имеют возможности высказать свое мнение;
- : менеджер не имеет никаких преград для использования власти.

**31. Что не типично для режима слабого, безынициативного руководства?**

- : лидер/менеджер не обладает реальной властью;
- : подчиненные имеют больше власти, чем руководитель;
- : нет четко определенных целей деятельности на рабочих местах;
- +: подчиненные не имеют возможности высказать свое мнение руководителю.

**32. Какая из личных черт руководителя имеет максимальную значимость при назначении на ответственный руководящий пост в большом коллективе?**

- : авторитарные наклонности;
- +: профессиональные достижения;
- : уровень образования;
- :самореализация;

**33. На чем основываются административные методы управления?**

- : на штрафных санкциях.
- +: на законодательных и нормативных актах;
- : на экономических интересах объектов управления;
- : на воздействии на социально-бытовые условия работающих.

**34. Каковы общие методы управления?**

- : воспроизводственные и маркетинговые;
- : законодательные и нормативные.
- +: административные, экономические и социально-психологические;
- : сетевые и балансовые.

**35. Что такое самоменеджмент?**

- +: организация личной работы руководителя;
- : способность и возможность системы планировать и организовывать свою деятельность;
- : самостоятельность в деятельности менеджера.
- : Управление.

**36. На чем основываются социально-психологические методы управления?**

- +: на воздействии на сознание и социальные условия.
- : на морально-психологическом климате;
- :на законодательных и нормативных актах;
- : на материальном интересе работников.

**37. Какое утверждение правомерно для лидера?**

- : он организует работу;

- : он просто существует;
- + : он ведет за собой;
- : он управляет.

**38. Человек, имеющий возможность воздействовать на группу людей, направлять и организовывать их работу, является:**

- : авторитетным работником.
- + : формальным лидером;
- : неформальным лидером;
- : лидером-новатором

**39. Критерием эффективности менеджмента в организации НЕ является**

- : Соотношение прибыли и затрат на управление
- : Техничко-экономические показатели
- : Степень удовлетворённости сотрудников в результатах своей деятельности
- + : Уровень заработной платы руководителя организации

**40. Лидерство в теории менеджмента можно определить как...**

- : победу в конфликте
- : условия функционирования организации
- : размер заработной платы руководителя
- + : способность оказывать влияние на личность и группы людей.

**41. На практике под термином лидерство чаще всего подразумевают \_\_\_\_\_ лидерство**

- + : Неформальное
- : Формальное
- : Деструктивное
- : Харизматическое

**42. Атрибутом авторитарного стиля управления является...**

- : Децентрализация полномочий
- + : Преобладание неформальных коммуникаций
- : Инициативность

**43. Какие из названных качеств работника интересуют современного менеджера?**

- : квалификация и целеустремления работника;
- : наличие черт характера, позволяющих сотрудничать с ним;
- : стабильность его отдачи;
- : интерес работника к перспективам роста и повышению квалификации;
- + : все перечисленные.

**44. Какими важнейшими чертами характера должен обладать руководитель?**

- : целеустремленность;
- : решительность;
- : настойчивость;
- : инициативность;
- + : всё перечисленное.

**45. Можно ли заслужить должное уважение в коллективе, принимая всю ответственность на себя за ошибки своих подчиненных?**

всегда;

+ : да, если они допущены из-за того, что вы не акцентировали внимание на возможности их появления.

- : никогда;

- : в случае неразумных решений подчинённых;

**46. Какие характерные типы менеджеров определяет Мак-Клеланд в своей теории мотивации?**

- : институциональные менеджеры, которые испытывают большую потребность во власти;

- : «открытые» менеджеры;

- : социально активные менеджеры;

- : ни один из названных;

+ : все названные.

**47. Что такое валентность вознаграждения?**

- : нерегулярность;

+ : мера ценности или приоритетности;

- : открытость;

- : индивидуальная направленность;

**48. Какие существуют типы лидеров?**

- : лидеры-организаторы;

- : лидеры-инициаторы;

- : лидеры-эрудиты;

+ : все указанные.

**49. На чём основана власть специалиста?**

+ : на владении особыми экспертными знаниями, навыками и опытом;

- : на взаимопомощи;

- : на особом внимании к вопросам эффективности производства;

- : на осуществлении постоянного контроля за деятельностью членов трудового коллектива.

**50. Каково обязательное условие лидерства?**

- : умение побеждать в спорах;

+ : обладание властью в конкретных формальных или неформальных организациях;

- : физическая сила;

- : ум и выдающиеся способности;

- : ни одно из указанных условий.

**51. Какой личный стиль лидера оказывает наиболее благоприятное влияние на отношения с группой?**

- : авторитарный;

+ : демократический;

- : силовой;

- : прагматический.

**52. Какие качества окружения наиболее близки демократичному лидеру?**

- : личная преданность;

+ : единомыслие, взаимопонимание, интерес к делу;

- : неустойчивость в принятии решений;

-: гибкость.

**53. Что означает понятие «интегративная функция» в теории лидерства?**

- : делегирование полномочий;
- : подчинение коллектива;
- +: сплочение единомышленников, окружения вокруг программы лидера;
- : умение решать организационные проблемы.

**54. Какие качества присущи лидеру-новатору в бизнесе?**

- : стратегическое мышление;
- : восприимчивость к инициативе других;
- :настойчивость;
- :умение маневрировать;
- +: всё сказанное.

***Критерии оценивания***

Для перевода баллов критериально-шкалированной таблицы в оценку применяется универсальная шкала оценки образовательных достижений. Если обучающийся набирает от 90 до 100% от максимально возможной суммы баллов ему выставляется оценка «отлично»; от 80 до 89% – оценка «хорошо», от 60 до 79% – оценка «удовлетворительно», менее 60% – оценка «неудовлетворительно».