

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Ефанов Алексей Валерьевич

Должность: Директор Невиномысского технологического института (филиал) СКФУ

Дата подписания: 10.10.2022 15:36:52


Уникальный программный ключ:

49214306dd433e7a1b0f8632f645f9d53c99e3d0

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

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий кафедрой ГиМД

 А.В. Пашковский

« 15 » февраля 2022 г.

## ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

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

Направление подготовки	<u>09.03.02 Информационные системы и технологии</u>
Направленность (профиль)	<u>Информационные системы и технологии в бизнесе</u>
Форма обучения	<u>очная</u>
Год начала обучения	<u>2022</u>
Реализуется во 2 семестре	_____

## Введение

1. Назначение: обеспечение методической основы для организации и проведения текущего контроля по дисциплине «Психология управления лидерства». Текущий контроль по данной дисциплине – вид систематической проверки знаний, умений, навыков студентов. Задачами текущего контроля являются получение первичной информации о ходе и качестве освоения компетенций, а также стимулирование регулярной целенаправленной работы студентов. Для формирования определенного уровня компетенций.

2. ФОС является приложением к программе дисциплины «Психология управления и лидерства» и в соответствии с образовательной программой высшего образования по направлению подготовки 09.03.02 Информационные системы и технологии.

3. Разработчик: Балык А.С., доцент кафедры ГиМД

4. Проведена экспертиза ФОС.

Члены экспертной группы:

Председатель:

Мельникова Е.Н. – председатель УМК НТИ (филиал) СКФУ

Члены комиссии:

А.И. Колдаев, и.о. зав. кафедрой информационных систем, электропривода и автоматики  
Э.Е. Тихонов, доцент базовой кафедры территории опережающего социально-экономического развития

Представитель организации-работодателя:

Горшков М. Г., директор ООО «Арнест-информационные технологии»

Экспертное заключение: фонд оценочных средств соответствует ОП ВО по направлению подготовки 09.03.02 Информационные системы и технологии и рекомендуется для оценивания уровня сформированности компетенций при проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации студентов по дисциплине «Психология управления и лидерства».

05 марта 2022 г.

5. Срок действия ФОС определяется сроком реализации образовательной программы.

**1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы**

Код оцениваемой компетенции	Этап формирования компетенции (№темы)	Средства и технологии оценки	Вид контроля, аттестация	Тип контроля	Наименование оценочного средства
УК-3 (ид-1, ид-2, ид-3)	темы 1-8	Опрос	Текущий	Устный	Доклад
		Опрос	Текущий	Устный	Вопросы для собеседования

**2. Описание показателей и критериев оценивания на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания**

Уровни сформированности и компетенции(ий), индикатора (ов)	Дескрипторы			
	Минимальный уровень не достигнут (Неудовлетворительно) 2 балла	Минимальный уровень (удовлетворительно) 3 балла	Средний уровень (хорошо) 4 балла	Высокий уровень (отлично) 5 баллов
<i>Компетенция: УК-3</i>				
Результаты обучения по дисциплине (модулю): <i>Индикатор:</i> ИД-1 УК-3 участвует в межличностном и групповом взаимодействии, используя инклюзивный подход, эффективную коммуникацию, методы командообразования и командного взаимодействия при совместной работе в рамках поставленной задачи.	Не способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде. Не может применять методы командообразования и командного взаимодействия в рамках поставленной задачи.	Допускает существенные ошибки при применении методов командообразования и командного взаимодействия при организации совместной деятельности членов команды.	Допускает незначительные ошибки при организации группового и межличностного взаимодействия, при применении методов командообразования.	Успешно участвует в межличностном и групповом взаимодействии, используя инклюзивный подход, эффективную коммуникацию. Применяет методы командообразования и командного взаимодействия в рамках поставленной задачи.

<p>ИД-2 УК-3 обеспечивает работу команды для получения оптимальных результатов совместной работы, с учетом индивидуаль-ных возможностей её членов, использования методологии достижения успеха, методов, информационных технологий и технологий форсайта.</p>	<p>Не определяет цель и задачи команды для получения оптимальных результатов совместной деятельности ее членов, не применяет методологию достижения успеха, информационны н технологий и технологии форсайта.</p>	<p>Демонстрирует существенные ошибки при обеспечении работы команды, не выявляет индивидуальные возможности её членов.</p>	<p>Учитывает индивидуальные особенности членов команды для получения оптимальных результатов совместной работы, однако допускает незначительные ошибки при использовании информационных технологий и технологий форсайта.</p>	<p>Без ошибок определяет цель и задачи команды для получения оптимальных результатов совместной работы ее членов, с учетом их индивидуальных возможностей. Использует новейшие технологии формирования команды.</p>
<p>ИД-3 УК-3 обеспечивает выполнение поставленных задач на основе мониторинга командной работы и своевременного реагирования на существенные отклонения.</p>	<p>Не может составлять протоколы и отчеты по результатам мониторинга командной работы. Не способен дать психологическую оценку существенных отклонений в группе и предложить методы их коррекции.</p>	<p>Допускает существенные ошибки при составлении протоколов и отчетов по результатам мониторинга командной работы. Дает психологическую оценку существенных отклонений, однако не предлагает методы их коррекции.</p>	<p>Составляет протоколы и отчеты по результатам мониторинга командной работы, дает психологическую оценку существенных отклонений, предлагает методы их коррекции, но допускает незначительные ошибки.</p>	<p>Успешно анализирует различные отклонения в команде, составляет протоколы и отчеты по результатам мониторинга командной работы, проводит коррекционные мероприятия.</p>

### Описание шкалы оценивания

В рамках рейтинговой системы успеваемость студентов по каждой дисциплине оценивается в ходе текущего контроля и промежуточной аттестации.

### Текущий контроль

Рейтинговая оценка знаний студента (в случаях, предусмотренных нормативными актами СКФУ).

№ п/п	Вид деятельности студентов	Сроки	Количество
-------	----------------------------	-------	------------

		выполнения	баллов
2 семестр			
1	Собеседование	7	25
2	Защита доклада	15	30
		Итого за 2 семестр:	55
		Итого:	55

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:

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

#### **Промежуточная аттестация**

Промежуточная аттестация в форме экзамена предусматривает проведение обязательной экзаменационной процедуры и оценивается 40 баллами из 100. Положительный ответ студента на экзамене оценивается рейтинговыми баллами в диапазоне от **20** до **40** ( $20 \leq S_{\text{экс}} \leq 40$ ), оценка **меньше 20** баллов считается неудовлетворительной.

Шкала соответствия рейтингового балла экзамена 5-балльной системе

<b>Рейтинговый балл по дисциплине</b>	<b>Оценка по 5-балльной системе</b>
<b>35 – 40</b>	Отлично
<b>28 – 34</b>	Хорошо
<b>20 – 27</b>	Удовлетворительно

Итоговая оценка по дисциплине, изучаемой в одном семестре, определяется по сумме баллов, набранных за работу в течение семестра, и баллов, полученных при сдаче экзамена:

*Шкала пересчета рейтингового балла по дисциплине  
в оценку по 5-балльной системе*

<i>Рейтинговый балл по дисциплине</i>	<i>Оценка по 5-балльной системе</i>
<b>88 – 100</b>	<i>Отлично</i>
<b>72 – 87</b>	<i>Хорошо</i>
<b>53 – 71</b>	<i>Удовлетворительно</i>
<b>&lt; 53</b>	<i>Неудовлетворительно</i>

#### **Промежуточная аттестация в форме курсовой работы (проекта)**

Максимальная сумма баллов по **курсовой работе (проекту)** устанавливается в **100** баллов и переводится в оценку по 5-балльной системе в соответствии со шкалой:

*Шкала соответствия рейтингового балла 5-балльной системе*

<b>Рейтинговый балл</b>	<b>Оценка по 5-балльной системе</b>
<b>88 – 100</b>	Отлично

72 – 87	Хорошо
53 – 71	Удовлетворительно
< 53	Неудовлетворительно

### Промежуточная аттестация в форме зачета или зачета с оценкой

Процедура зачета (зачета с оценкой) как отдельное контрольное мероприятие не проводится, оценивание знаний обучающегося происходит по результатам текущего контроля.

Зачет выставляется по результатам работы в семестре, при сдаче всех контрольных точек, предусмотренных текущим контролем успеваемости. Если по итогам семестра обучающийся имеет от 33 до 60 баллов, ему ставится отметка «зачтено». Обучающемуся, имеющему по итогам семестра менее 33 баллов, ставится отметка «не зачтено».

Количество баллов за зачет ( $S_{зач}$ ) при различных рейтинговых баллах по дисциплине по результатам работы в семестре

Рейтинговый балл по дисциплине по результатам работы в семестре ( $R_{сем}$ )	Количество баллов за зачет ( $S_{зач}$ )
$50 \leq R_{сем} \leq 60$	40
$39 \leq R_{сем} < 50$	35
$33 \leq R_{сем} < 39$	27
$R_{сем} < 33$	0

При дифференцированном зачете используется шкала пересчета рейтингового балла по дисциплине в оценку по 5-балльной системе

*Шкала пересчета рейтингового балла по дисциплине в оценку по 5-балльной системе*

Рейтинговый балл по дисциплине	Оценка по 5-балльной системе
88 – 100	Отлично
72 – 87	Хорошо
53 – 71	Удовлетворительно
< 53	Неудовлетворительно

## 2. Типовые контрольные задания и иные материалы, характеризующие этапы формирования компетенций

### 1. Критерии оценивания компетенций

Оценка «отлично» выставляется студенту, если он показал высокий уровень владения индикаторами компетенции.

Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он показал средний уровень владения индикаторами компетенции.

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он показал минимальный уровень владения индикаторами компетенции.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если минимальный уровень владения индикаторами компетенции не достигнут.

Оценка «зачтено» выставляется студенту, если он показал высокий, средний и минимальный уровни владения индикаторами компетенции.

Оценка «не зачтено» выставляется студенту, если минимальный уровень владения индикаторами компетенции не достигнут.

### 2. 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)
Отличный	<b>100</b>
Хороший	<b>80</b>
Удовлетворительный	<b>60</b>
Неудовлетворительный	<b>0</b>

## Вопросы для собеседования

### Базовый уровень

1. Роль руководителя в структуре управления.
2. Специфика управления различными группами и коллективами.
3. Место управления в системе социально-психологических управленческих наук.
4. Функции управления и роли руководителя в системе социальных целей управления.
5. Эволюция теории и практики управления. Принципы психологии управления.
6. Развитие теории и практики управления в России.
7. Сравнительный анализ американского и японского управления. Специфика их использования в России.
8. Пути и возможности применения достижений зарубежного управления в российских организациях.
9. Технологии формирования управленческих команд и рабочих групп.
10. Формальная организация: структура, современные тенденции динамики, ее роль в решении проблем социального управления.
11. Роль организационной культуры в повышении эффективности управления («Философия фирмы»).
12. Эффективность управления: критерии, показатели, факторы.
13. Эффективный менеджер: сущность, характеристики и критерии; социально-психологический портрет.
14. Технология управления по результатам в практике управления.
15. Социально-психологические проблемы управленческого воздействия. Стили управления.
16. Экономические стимулы и психологические основы мотивации эффективного труда.
17. Мотивация персонала. Типы мотивации работников. Модель В. Врума.
18. Эффективность внутрифирменных коммуникаций.
19. Поведенческие аспекты контроля. Технологии контроля в менеджменте.
20. Социальные факторы управленческих решений.
21. Самоменеджмент: система самооценки и воспитания качеств лидера.
22. Управленческое консультирование в инфраструктуре управления: опыт, проблемы, перспективы.

### Повышенный уровень

1. Гендерные аспекты в управленческой деятельности.
2. Рефлексивные процессы в управленческой деятельности.
3. Стресс и управление им в деятельности руководителя.
4. Концепция развития управленческого потенциала в современном менеджменте.

5. Менеджмент «одной минуты» как эффективная технология управления.
6. Концепция «партнёрства» в менеджменте.
7. Управление инновациями. Преодоление социальных барьеров при инновациях.
8. Психологический климат в организации. Основные критерии здорового психологического климата.
9. Организационное поведение: виды, критерии, технологии формирования.
10. Функции организации и руководства деятельностью персонала.
11. Теории мотивации: содержательные и процессуальные.
12. Стратегические и тактические планы в менеджменте.
13. Цели организации: определение, виды, социальная роль, критерии формирования.
14. Социофакторы и этика управления. Виды социальной ответственности.
15. Диагностика патологии и дисфункций управления в организации.
16. Социальные проблемы делегирования полномочной ответственности.
17. Гендерные аспекты в управленческой деятельности.
18. PR: психология проблемы установления связей в обществе.

### **1. Критерии оценивания компетенций\***

Оценка «отлично» выставляется студенту, если дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показана совокупность осознанных знаний об объекте, проявляющаяся в свободном оперировании понятиями, умении выделить существенные и несущественные его признаки, причинно-следственные связи. Ответ формулируется в терминах науки, изложен литературным языком, логичен, доказателен, демонстрирует авторскую позицию студента;

Оценка «хорошо» выставляется студенту, если дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показано умение выделить существенные и несущественные признаки, причинно-следственные связи. Ответ четко структурирован, логичен, изложен литературным языком с использованием терминов. Могут быть допущены 2-3 неточности или незначительные ошибки, исправленные студентом с помощью преподавателя;

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если дан недостаточно полный и недостаточно развернутый ответ. Логика и последовательность изложения имеют нарушения. Допущены ошибки в раскрытии понятий, употреблении терминов. Студент не способен самостоятельно выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи. В ответе отсутствуют выводы. Умение раскрыть значение обобщенных знаний не показано. Речевое оформление требует поправок, коррекции;

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если ответ неполный, логика и последовательность изложения имеют существенные нарушения. Допущены грубые ошибки при определении сущности раскрываемых понятий, теорий, 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.

### **2. 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)
Отличный	100
Хороший	80
Удовлетворительный	60
Неудовлетворительный	0

### 3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций

Процедура проведения данного оценочного мероприятия включает в себя собеседование по вышеперечисленным вопросам, обращая особое внимание на их практическое применение при решении задач.

Предлагаемые студенту задания позволяют проверить универсальные компетенции УК-3 и индикаторы ИД-1, ИД-2, ИД-3.

Базовый уровень владения указанными компетенциями предполагает репродуктивные знания и умения их практически применять при решении задач.

Продвинутый уровень владения компетенциями требует глубокого и всестороннего освоения изучаемого материала, творческого подхода к анализу полученных знаний и умений всесторонне их применять при решении практических задач.

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						Итого
		Знает материал учебника и лекции	Владеет 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, доказательства	
1								
2								
...								

#### Темы докладов

##### Базовый 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.

### 1. 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.

### 2. 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	100
Хороший	80
Удовлетворительный	60
Неудовлетворительный	0

### 3. 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: УК-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		
Итоговая оценка за защиту		

### Задания для самостоятельной работы

1. Разработать схему «Структура личности лидера».
2. Выполнить творческую работу «Соотношение понятий «лидерство» и «вождизм» в современном российском обществе».

3. Выполнить творческую работу «Психологический портрет политического лидера» (отчет сдается в виде оформленного мультимедийного проекта).
4. Провести диагностику лидерского потенциала у студентов.
5. Составить сравнительную таблицу «Особенности лидерства в больших и малых группах».
6. Провести анализ тренинговых программ по разработке А.П. Панфиловой.
7. Составить сравнительный анализ моделей лидерства.
8. Провести анализ атрибутивных ошибок двух исторических или политических лидеров.
9. Провести анализ харизматической модели современных политических лидеров (ЛДПР, Единая Россия, КПРФ, Справедливая Россия и др.).
10. Провести анализ «токсичных» моделей современного лидерства, управления.
11. Разработать и провести тренинговые занятия, направленные на развитие коммуникативных качеств и умений, развитие способности влиять на людей, развитие самопрезентации, развитие волевых качеств, развитие психической устойчивости.

## 1. Критерии оценивания компетенций

Критерии оценки работы студента:

*Оценка «отлично»* выставляется студенту, если он демонстрирует глубокие знания теоретического материала и уверенно владеет правилами работы в информационных системах и информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", методами планирования, анализа и подготовки отчетов, алгоритмами проведения научно-практических исследований, подготовки презентационных и информационно-аналитических материалов, статей, способен решать стандартные задачи профессиональной деятельности с использованием информационных, библиографических ресурсов, медико-биологической терминологии, информационно-коммуникационных технологий с учетом основных требований информационной безопасности.

*Оценка «хорошо»* выставляется студенту, если имеются знания о правилах работы в информационных системах и информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", об основных методах планирования, анализа и подготовки отчетов, алгоритмов проведения научно-практических исследований, но отмечается недостаточно уверенное владение некоторыми научными понятиями и категориями, допускает незначительные ошибки в выборе методов и технологий решения поставленных задач.

*Оценка «удовлетворительно»* выставляется студенту, если имеются знания о правилах работы в информационных системах и информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", об основных методах планирования, анализа и подготовки отчетов, алгоритмов проведения научно-практических исследований, но они разрознены, уровень знаний и умений недостаточный для решения поставленных задач.

*Оценка «неудовлетворительно»* выставляется студенту, если он не выполнил работы или допустил существенные ошибки, не отвечает на вопросы преподавателя.

## 2. 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>

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

Процедура проведения данного оценочного мероприятия включает в себя решение заданий, собеседование по ним.

Предлагаемые студенту вопросы позволяют проверить уровни сформированности компетенции УК-3.

Для подготовки к данному оценочному мероприятию необходимо заранее освоить основные категории тем, ознакомиться с предложенной для изучения литературой и интернет-источниками. При подготовке к ответу студенту можно пользоваться конспектом. При ответе на вопросы, оцениваются: точность, полнота, системность, логичность и аргументированность решения; знание текстов; свободное владение материалом.

### **Практико-ориентированные задания**

**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.

### **Тестовые задания**

#### **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 личностные 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».