

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Ефанов Алексей Валерьевич

Должность: Директор Невиномысского технологического института (филиал) СКФУ

Дата подписания: 19.06.2026 17:58:20

Уникальный программный ключ:

49214306dd433e7a1b0f8632f645f9d53c99e3d0

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

**УТВЕРЖДАЮ**

Директор НТИ (филиал) СКФУ

канд.техн.наук, доцент, Ефанов А.В.

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)**  
**«Психология управления и лидерства»**

|                          |   |
|--------------------------|---|
| Направление подготовки   | <u>09.03.02 Информационные системы и технологии</u>                               |
| Направленность (профиль) | <u>Информационные системы управления технологическими и сервисными процессами</u> |
| Год начала обучения      | <u>2026</u>   |
| Форма обучения           | <u>заочная</u>  |
| Реализуется в семестре   | <u>2</u>  |

## Предисловие

1. Назначение: данный фонд оценочных средств предназначен для оценивания уровня сформированности компетенций при проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине «Психология управления и лидерства».

2. ФОС является приложением к программе дисциплины «Психология управления и лидерства».

3. Разработчик: Семкина Евгения Николаевна, кандидат политических наук, доцент кафедры гуманитарных и математических дисциплин.

4. Проведена экспертиза ФОС.

Члены экспертной группы:

Председатель: Кочеров Ю.Н., кандидат технических наук, доцент, доцент кафедры информационных систем, электропривода и автоматики

Члены комиссии:

Колдаев А.И., заведующий кафедрой информационных систем, электропривода и автоматики, кандидат технических наук, доцент

Евдокимов А.А., кандидат технических наук, доцент, доцент кафедры информационных систем, электропривода и автоматики

Представитель организации-работодателя:

Остапенко Н.А., кандидат технических наук, ведущий инженер-конструктор ООО «Корпоративный институт электротехнического приборостроения «Энергомера» филиала АО «Электротехнические заводы «Энергомера»

Экспертное заключение: ФОС рекомендуется для оценивания уровня сформированности компетенций при проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации студентов по дисциплине «Психология управления и лидерства».

5. Срок действия ФОС определяется сроком реализации образовательной программы.

# 1. Описание показателей и критериев оценивания на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

| Компетенция (ии), индикатор (ы)   | Уровни сформированности компетенци(ий),  |   |   |   |
|---|--|---|---|---|
|   | Минимальный уровень не достигнут<br>(Неудовлетворительно)<br>2 балла   | Минимальный уровень<br>(удовлетворительно)<br>3 балла   | Средний уровень<br>(хорошо)<br>4 балла  | Высокий уровень<br>(отлично)<br>5 баллов  |
| <b>Компетенция: УК-2</b> Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений   |  |   |   |   |
| ИД-1 <sub>УК-2</sub> Формулирует цель проекта, определяет совокупность взаимосвязанных задач, обеспечивающих ее достижение и определяет ожидаемые результаты решения задач  | не может определить цель проекта; выделяет и характеризует стадии решения взаимосвязанных задач исходя из действующих правовых норм; анализирует теоретические и практические проблемы поставленных задач из имеющихся правовых ресурсов и ограничений | не совсем корректно определяет цель проекта; выделяет и характеризует стадии решения взаимосвязанных задач исходя из действующих правовых норм; анализирует теоретические и практические проблемы поставленных задач из имеющихся правовых ресурсов и ограничений | в целом правильно определяет цель проекта; выделяет и характеризует стадии решения взаимосвязанных задач исходя из действующих правовых норм; анализирует теоретические и практические проблемы поставленных задач из имеющихся | грамотно определяет цель проекта; выделяет и характеризует стадии решения взаимосвязанных задач исходя из действующих правовых норм; анализирует теоретические и практические проблемы поставленных задач из правовых             |
| ИД-2 <sub>УК-2</sub> Знать действующее законодательство и правовые нормы, регулирующие профессиональную деятельность.   | не в достаточном объеме знает действующее законодательство и правовые нормы, регулирующие профессиональную деятельность  | имеет общее представление о действующем законодательстве и правовых нормах, регулирующие профессиональную деятельность  | понимает, знает действующее законодательство и правовые нормы, регулирующие профессиональную деятельность   | понимает и осуществляет знания о действующих законах и правовых нормах, регулирующие профессиональную деятельность  |
| ИД-3 <sub>УК-2</sub> Уметь: обеспечивать выполнение проекта в соответствии с установленными целями, сроками и затратами, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений, в том числе с использованием цифровых инструментов. | не в достаточном объеме умеет обеспечивать выполнение проекта в соответствии с установленными целями, сроками и затратами, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений, в том числе с использованием цифровых инструментов.  | умеет частично обеспечивать выполнение проекта в соответствии с установленными целями, сроками и затратами, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений, в том числе с использованием цифровых инструментов.                            | умеет обеспечивать выполнение проекта в соответствии с установленными целями, сроками и затратами, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений, в том числе с использованием цифровых инструментов.   | оценивает обеспечивать выполнение проекта в соответствии с установленными целями, сроками и затратами, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений, в том числе с использованием цифровых инструментов. |
| <b>Компетенция УК-3</b> Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде   |  |   |   |   |

|   |   |  |  |  |
|---|---|--|--|--|
| 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 может в межличностном групповом взаимодействии применять инклюзивный подход, эффективную коммуникацию, методы командообразования и командного взаимодействия при совместной работе в рамках поставленной задачи  | Имеет общее представление о межличностном и групповом взаимодействии, использовани и инклюзивного подхода, эффективной коммуникации, методах командообразования и командного взаимодействия при совместной работе в рамках поставленной задачи           | Знает различные приемы и способы межличностного и группового взаимодействия, используя инклюзивный подход, эффективную коммуникацию, методы командообразования и командного взаимодействия при совместной работе в рамках поставленной задачи    | В полной мере участвует в межличностном и групповом взаимодействии, используя инклюзивный подход, эффективную коммуникацию, методы командообразования и командного взаимодействия при совместной работе в рамках поставленной задачи                     |
| ИД-2 УК-3 обеспечивает работу команды для получения оптимальных результатов совместной работы, с учетом индивидуальных возможностей её членов, использования методологии достижения успеха, информационных технологий и технологий форсайта | Не в полном объеме знает о методах и приемах обеспечения работы команды для получения оптимальных результатов совместной работы, с учетом индивидуальных возможностей её членов, использования методологии достижения успеха, информационных технологий и технологий форсайта | В общем и целом, умеет обеспечивать работу команды для получения оптимальных результатов совместной работы, с учетом индивидуальных возможностей её членов, использования методологии достижения успеха, информационных технологий и технологий форсайта | Умеет обеспечивать работу команды для получения оптимальных результатов совместной работы, с учетом индивидуальных возможностей её членов, использования методологии достижения успеха, методов, информационных технологий и технологий форсайта | В полной мере обеспечивает работу команды для получения оптимальных результатов совместной работы, с учетом индивидуальных возможностей её членов, использования методологии достижения успеха, методов, информационных технологий и технологий форсайта |
| ИД-3 УК-3 обеспечивает выполнение поставленных задач на основе мониторинга командной работы и своевременного реагирования на существенные отклонения.   | Имеет недостаточный практический опыт выполнения поставленных задач на основе мониторинга командной работы и своевременного реагирования на существенные отклонения   | Имеет общее представление о выполнении поставленных задач на основе мониторинга командной работы и своевременного реагирования на существенные отклонения  | Имеет практический опыт выполнения поставленных задач на основе мониторинга командной работы и своевременного реагирования на существенные отклонения  | В полной мере умеет обеспечивать выполнение поставленных задач на основе мониторинга командной работы и своевременного реагирования на существенные отклонения.  |

### ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

| Но мер зад ани я | Правильный ответ | Содержание вопроса | Комп етенц ия | Вид контрол я, аттеста ции | Время на выполне ние задания |
|------------------|------------------|--------------------|---------------|----------------------------|------------------------------|
|------------------|------------------|--------------------|---------------|----------------------------|------------------------------|

|    |   |  |      |                    |          |
|----|---|--|------|--------------------|----------|
| 1. | Соответствие целям организации  | <p>Что является главным критерием при определении круга задач в рамках поставленной цели?</p> <p>-: Соответствие личным интересам;<br/> +: Соответствие целям организации;<br/> - Простота и лёгкость выполнения;<br/> -: Ориентация на получение быстрой прибыли.</p>   | УК-2 | Текущая аттестация | 2 минуты |
| 2. | Передача ответственности за выполнение задачи другому сотруднику  | <p>Что такое «делегирование полномочий»?</p> <p>+: Передача ответственности за выполнение задачи другому сотруднику;<br/> -: Увольнение некомпетентного сотрудника;<br/> -: Выдача премии лучшему сотруднику;<br/> -: Назначение нового руководителя.</p>  | УК-2 | Текущая аттестация | 2 минуты |
| 3. | Трудовой кодекс   | <p>Какие правовые нормы регулируют трудовые отношения в организации?</p> <p>-: Уголовный кодекс;<br/> +: Трудовой кодекс;<br/> -: Гражданский кодекс;<br/> -: Административный кодекс.</p>   | УК-2 | Текущая аттестация | 1 минута |
| 4. | Анализ затрат и выгод   | <p>Какой метод позволяет оценить риски и выгоды различных вариантов решения?</p> <p>+: Анализ затрат и выгод;<br/> - Метод Дельфи;<br/> -: Метод «шести шляп мышления»;<br/> -: SWOT-анализ.</p>   | УК-2 | Текущая аттестация | 1 минута |
| 5. | Систематическая ошибка в мышлении: ложные представления о явлении и привычка мыслить шаблонно, приводящая к нерациональным решениям | <p>Что такое «эффект когнитивного искажения»?</p> <p>-: Способность быстро принимать решения;<br/> +: Систематическая ошибка в мышлении: ложные представления о явлении и привычка мыслить шаблонно, приводящая к нерациональным решениям;<br/> -: Способность запоминать большие объёмы информации;<br/> -: Умение убеждать других в своей правоте.</p> | УК-2 | Текущая аттестация | 5 минут  |
| 6. | Совокупность моральных норм и принципов, которыми руководствуется организация в своей деятельности                                  | <p>Что такое «корпоративная этика»?</p> <p>-: Правила поведения сотрудников на корпоративных мероприятиях;<br/> +: Совокупность моральных норм и принципов, которыми руководствуется организация в своей деятельности;<br/> -: Стиль одежды, принятый в организации;<br/> -: Юридические правила, регулирующие деятельность организации.</p>             | УК-2 | Текущая аттестация | 5 минут  |
| 7. | Все вышеперечисленное   | <p>Что необходимо учитывать при распределении ресурсов между различными проектами?</p> <p>-: Потенциальную прибыльность;</p>   | УК-2 | Текущая аттестация | 3 минуты |

|     |   |   |      |                    |          |
|-----|---|---|------|--------------------|----------|
|     |   | <ul style="list-style-type: none"> <li>-: Стратегическую важность;</li> <li>-: Доступность ресурсов;</li> <li>-: Все вышеперечисленное.</li> </ul>  |      |                    |          |
| 8.  | Все вышеперечисленное   | <p>Какие ресурсы необходимо учитывать при планировании задач?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-: Человеческие ресурсы;</li> <li>-: Финансовые ресурсы;</li> <li>-: Материальные ресурсы;</li> <li>-: Все вышеперечисленное.</li> </ul>   | УК-2 | Текущая аттестация | 3 минуты |
| 9.  | Финансовый план, определяющий доходы и расходы организации на определенный период   | <p>Что такое «бюджет»?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-: Плата за аренду офиса;</li> <li>+ : Финансовый план, определяющий доходы и расходы организации на определенный период;</li> <li>-: Заработная плата сотрудников;</li> <li>-: Стоимость оборудования.</li> </ul>  | УК-2 | Текущая аттестация | 1 минута |
| 10. | Анализ затрат и выгод   | <p>Какой метод позволяет оценить риски и выгоды различных вариантов решения?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>+ : Анализ затрат и выгод;</li> <li>-: Метод Дельфи;</li> <li>-: Метод «шести шляп мышления»;</li> <li>-: SWOT-анализ.</li> </ul>   | УК-2 | Текущая аттестация | 1 минута |
| 11. | <p>При разработке стратегического плана развития организации на долгосрочную перспективу<br/>Обоснование:</p> <p>а) Рутинные задачи: для рутинных задач, в которых уже есть четкий алгоритм, декомпозиция целей не требуется, так как процесс уже оптимизирован.</p> <p>б) Инновационный проект с высокой степенью неопределенности: хотя декомпозиция целей может быть полезна и в</p> | <p>В какой ситуации наиболее целесообразно использовать декомпозицию целей («дерево целей»)?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-: При постановке рутинных задач с четко определенным алгоритмом выполнения;</li> <li>-: При работе над инновационным проектом с высокой степенью неопределенности;</li> <li>+ : При разработке стратегического плана развития организации на долгосрочную перспективу;</li> <li>-: При необходимости быстрого решения оперативной проблемы.</li> </ul> | УК-2 | Текущая аттестация | 15 минут |

|     |  |  |      |                    |          |
|-----|--|--|------|--------------------|----------|
|     | <p>инновационных проектах, высокая степень неопределенности и может затруднить ее эффективное применение на начальных этапах. Гибкие методологии и итеративный подход могут быть более уместными.</p> <p>г) Быстрое решение оперативной проблемы: для оперативной проблемы важна скорость. Декомпозиция целей — это процесс, требующий времени и анализа, поэтому он не подходит для срочных ситуаций.</p> |  |      |                    |          |
| 12. | <p>Превышение делегированных полномочий может повлечь за собой гражданско-правовую, административную или даже уголовную ответственность для организации. Ненадлежащее исполнение делегированных полномочий, что приведет к нарушению прав и законных интересов</p>   | <p>Какие правовые риски связаны с делегированием полномочий и как их минимизировать?</p> | УК-2 | Текущая аттестация | 15 минут |

|     |  |   |       |                          |          |
|-----|--|---|-------|--------------------------|----------|
|     | <p>третьих лиц или самой организации.</p> <p>Нарушение трудового законодательства: делегирование полномочий не должно приводить к нарушению трудовых прав работников.</p> <p>Оспаривание действий сотрудника: третьи лица могут оспорить действия сотрудника, которому были делегированы полномочия, если они считают, что эти действия нарушают их права или законные интересы.</p> |   |       |                          |          |
| 13. | Тип управленческого взаимодействия   | <p>Что такое лидерство?</p> <p>-:Управление;</p> <p>+: Тип управленческого взаимодействия;</p> <p>-:Метод управления;</p> <p>-:Способ воздействия на подчиненных.</p> | УК -3 | Текущая аттестация       | 1 минута |
| 14. | Инноватора   | <p>Кого можно назвать лидером?</p> <p>-:Администратора;</p> <p>-:Профессионала;</p> <p>+: Инноватора;</p> <p>-:Уважаемую личность.</p>                                | УК -3 | Текущая аттестация       | 2 минуты |
| 15. | Даёт импульс движению  | <p>Лидер:</p> <p>+: Даёт импульс движению;</p> <p>-:Поддерживает движение;</p> <p>-:Препятствует движению;</p> <p>-:Не влияет на движение.</p>                        | УК -3 | Текущая аттестация       | 5 минут  |
| 16. | Смешанный  | <p>Какой стиль лидерства используется в управлении чаще всего?</p> <p>-:Авторитарный;</p> <p>-:Демократический;</p> <p>-:Либеральный;</p> <p>+: Смешанный.</p>        | УК -3 | Промежуточная аттестация | 5 минут  |

|     |  |  |       |                          |          |
|-----|--|--|-------|--------------------------|----------|
| 17. | Способствует профессиональному росту всех работников   | Что не характерно для авторитарного стиля?   | УК -3 | Текущая аттестация       | 10 минут |
| 18. | Создаются условия для профессионального роста подчиненных  | Одно из преимуществ демократического стиля   | УК -3 | Текущая аттестация       | 5 минут  |
| 19. | Это некомпетентно, так как статус лидера должен поддерживаться неукоснительно. Воздействовать на сотрудников нужно только через их непосредственных начальников  | Что можно сказать о компетентности вышестоящего руководства, которое напрямую дает указания сотруднику, минуя его непосредственного начальника?  | УК -3 | Промежуточная аттестация | 5 минут  |
| 20. | Собственные желания и потребности  | Что является главным мотиватором идей лидера?  | УК -3 | Текущая аттестация       | 5 минут  |
| 21. | Преимущества стиля руководства команда состоит в следующем: Авторитет и контроль разделены на основе стратегической компетентности всей компании. Контроль единоначальный<br>Успех связан с изменением лидера и тенденцией к сотрудничеству. Хорошее знание тенденций в поведении близкого окружения. Игнорирование (устранение) процессов, угрожающих | Задание 1. Выбор индивидуального стиля руководства коллективом — одна из наиболее важных задач для менеджера. Обычно выделяют пять основных стилей руководства.<br>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.<br>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.<br>3) «Задача»: внимание руководителя полностью сосредоточено на производстве. Человеческому фактору либо вообще не уделяется внимания, либо уделяется крайне мало.<br>4) «Золотая середина»: руководитель старается в достаточной степени сочетать ориентацию как на интересы человека, так и на выполнение задачи. Он не требует | УК -3 | Промежуточная аттестация | 15 минут |

|   |  |  |  |  |
|---|--|--|--|--|
| <p>власти.<br/>Истинные мотивы сотрудников неизвестны и вызывают тревогу у руководителя. Продвижение и карьерный рост определяется результатами, инициативность и ответственность. Продвижение и карьерный рост сотрудников зависит от личной лояльности руководителю и исполнительности. Ценность группового опыта — создание групп по качеству, отсутствие бюрократии во внедрении эффективных проектов и инициатив. Большинство сотрудников считают себя ответственными за улучшение работы компании. Ошибки воспринимаются как возможность к обучению и улучшению деятельности в дальнейшем. Обратная связь развивает желание</p> | <p>слишком много от сотрудников, но и не занимается попустительством.<br/>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.<br/>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?</p> |  |  |  |
|---|--|--|--|--|

|     |   |  |       |                                 |             |
|-----|---|--|-------|---------------------------------|-------------|
|     | <p>достигать успеха.<br/>Контроль направлен на результат.<br/>Руководители развивают в сотрудниках самостоятельность и ответственность за порученные участки работы.<br/>Ориентация на совместную деятельность, проектные методы выполнения работ.</p>  |  |       |                                 |             |
| 22. | <p>На мой взгляд, предпочтительней вариант: руководитель излагает проблему и просит группу принять решение, оставляя за собой право выбора и утверждение варианта.<br/>Можно выделить следующие элементы реализации гибкого стиля:<br/>1)<br/>Определенность цели или целей решений (управленческих):<br/>Определенность принятия решения управленческого обуславливается, в первую</p> | <p>Задание 3. В рамках менеджмента особую роль играет принятие правильных управленческих решений, поскольку от этого зависит успех в бизнесе. В практике встречаются следующие варианты: руководитель принимает решение и сообщает результат подчинённым, если это необходимо; руководитель принимает решение и сообщает, почему он его принял; руководитель принимает решение, но при этом интересуется мнением подчинённых, приветствует их вопросы, получая таким образом возможность проверить решение и в случае необходимости внести изменения; руководитель принимает решение и представляет его группе на доработку; руководитель излагает суть проблемы, спрашивает, какие будут предложения, и, выслушав их, принимает решения; руководитель излагает проблему и просит группу принять решение, оставляя за собой право выбора и утверждение варианта; руководитель излагает проблему и принимает решение группы.<br/>Нужно ответить на вопрос, какой из предложенных вариантов Вы считаете предпочтительным, и тщательно обосновать свою позицию.</p> | УК -3 | Промеж<br>уточная<br>аттестация | 15<br>минут |

|  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|
| <p>очередь, определенной целью, которую необходимо добиться при реализации решения управленческого, так как если предположить, что цели нет, то нет критической необходимости что - либо решать в процессе управления.</p> <p>2) Возможность реализации инвариантных направлений деятельности в заданных условиях:</p> <p>Решения управленческие выбираются и реализуются в системе многовариантных направлений развития ситуации, то есть на практике практически всегда наличествует больше одного варианта развития событий, который приведет к реализации поставленной цели или целей. При этом каждый из путей многовариантной системы достижения цели включает в</p> |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|

|  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|
| <p>себе множество параметров, например, вероятность полного достижения поставленных целей, величиной затрат и т.п.</p> <p>3) Присутствие при выборе граничных условий достижения цели или целее решений управленческих: менеджер при принятии и реализации решений обладает конечным объемом ресурсов, что вызывает ограничения выбора вариантов развития в конкретной ситуации, при этом критичные барьеры возможно подразделить на следующие блоки: а) экономические критичные барьеры, б) технологичные критичные барьеры, в) социально-общественные критичные барьеры. Таким образом, принятие управленческого</p> |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|

|  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|
| <p>решения является деятельность менеджера, по выбору одного из многовариантной системы решения, направленного на достижения определенной цели или целей и основанная на полученных показателях: анализа критериев ситуации принятия решения, прогноза дальнейшего развития событий, по наиболее вероятному сценарию, учета граничных барьеров. Как видно из сформулированного определения управленческого решения все они являются по своей сути прогнозными и для их оптимальности нужны ресурсы: компетентность, время и т.п. Именно по этому выбранный вариант, на мой взгляд, наиболее оптимален, так как я буду совершенно уверен, что</p> |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|

|     |  |  |       |                          |          |
|-----|--|--|-------|--------------------------|----------|
|     | назначенный мной ответственный выполнит работу лучше и быстрее меня, так как он более компетентен, потратит на неё всё своё время (а я - только урывками, среди прочих дел, не менее важных), установит прямую зависимость своего материального благополучия или карьеры от исхода дела (в отличие от меня) и принесёт фирме большую выгоду, нежели я. |  |       |                          |          |
| 23. | Средство достижения цели   | Что такое власть с точки зрения лидера?  | УК -3 | Текущая аттестация       | 3 минуты |
| 24. | Руководитель требует от подчиненных выполнения определенных обязанностей   | Какая ситуация наиболее ярко выражает пример формального лидерства?  | УК -3 | Текущая аттестация       | 3 минуты |
| 25. | Профессиональные достижения  | Какая из личных черт руководителя имеет максимальную значимость при назначении на ответственный руководящий пост в большом коллективе? | УК -3 | Текущая аттестация       | 3 минуты |
| 26. | На законодательных и нормативных актах   | На чем основываются административные методы управления?  | УК -3 | Промежуточная аттестация | 3 минуты |
| 27. | Требованиями со стороны правительства  | Чем не определяется стиль руководства?   | УК -3 | Промежуточная аттестация | 3 минуты |
| 28. | Подчиненные ведут себя так, как их вынуждает вести   | Дуглас Макгрегор в своих исследованиях на предмет взаимодействия руководителя и подчиненных говорит:                                   | УК -3 | Промежуточная аттестация | 3 минуты |

|     |  |  |       |                                     |             |
|-----|--|--|-------|-------------------------------------|-------------|
|     | себя<br>руководство  |  |       |                                     |             |
| 29. | Рыба гниет с<br>головы   | Какая пословица подходит для описания исследований Макгрегора на тему взаимоотношения подчиненных и руководства?     | УК -3 | Промеж<br>уточная<br>аттестац<br>ия | 3<br>минуты |
| 30. | Теория Х –<br>авторитарный<br>стиль, теория Y<br>–<br>демократически<br>й  | С какими традиционными стилями руководства можно соотнести две противоположные позиции Х и Y, описанные Макгрегором? | УК -3 | Промеж<br>уточная<br>аттестац<br>ия | 3<br>минуты |
| 31. | Если<br>личностные<br>свойства<br>руководителя<br>ниже, чем у<br>подчиненных;<br>Если ему<br>предстоит<br>руководить<br>низкоквалифиц<br>ированными<br>работниками,<br>имеющими<br>низкий<br>культурный<br>уровень;<br>Если сам<br>руководитель не<br>обладает<br>нужным<br>уровнем знаний<br>и<br>профессиональн<br>ой подготовки | В каких условиях возможно становление лидера – автократа?  | УК -3 | Промеж<br>уточная<br>аттестац<br>ия | 3<br>минуты |
| 32. | Демократ   | Какой лидер должен уметь менять свое поведение в зависимости от ситуации и быть эмоционально устойчивым?             | УК -3 | Промеж<br>уточная<br>аттестац<br>ия | 3<br>минуты |
| 33. | В сфере научных<br>исследований  | В какой ситуации уместен либеральный метод управления?   | УК -3 | Промеж<br>уточная<br>аттестац<br>ия | 3<br>минуты |
| 34. | Внешняя<br>политика  | Какой фактор, по мнению Фидлера, не влияет на поведение руководителя?  | УК -3 | Текущая<br>аттестац<br>ия           | 3<br>минуты |
| 35. | Менеджер имеет<br>полную власть;<br>менеджер<br>сохраняет за<br>собой право на   | Чем характеризуется авторитарный режим управления?   | УК -3 | Промеж<br>уточная<br>аттестац<br>ия | 3<br>минуты |

|     |  |   |       |                          |          |
|-----|--|---|-------|--------------------------|----------|
|     | любые чрезвычайные полномочия; подчиненные полностью и безоговорочно зависимы от своего руководителя; подчиненные не имеют возможности высказать свое мнение |   |       |                          |          |
| 36. | Управленческое консультирование  | - это деятельность по оказанию профессиональной помощи по практическим вопросам управленческой практики   | УК -3 | Промежуточная аттестация | 3 минуты |
| 37. | Решение в управлении   | - это выбор целенаправленного воздействия на объект управления, который базируется на анализе ситуации и содержит программу достижения цели   | УК -3 | Промежуточная аттестация | 3 минуты |
| 38. | Потребность  | – внутреннее состояние человека, создаваемое чувством нехватки, нужды в чём – либо, необходимом для его существования   | УК -3 | Промежуточная аттестация | 3 минуты |
| 39. | Внушение   | - это способ влияния, основанный на возможности некритического восприятия человеком поступающей информации  | УК -3 | Промежуточная аттестация | 3 минуты |
| 40. | Конфликт   | – это столкновение несовместимых, противоположно направленных тенденций в сознании человека, в межличностных или в межгрупповых отношениях, связанных с острыми негативными переживаниями | УК -3 | Промежуточная аттестация | 3 минуты |
| 41. | Формальная группа  | - это реальная или условная социальная общность, имеющая юридически фиксированный статус, члены которой объединены социально-значимой деятельностью                                       | УК -3 | Текущая аттестация       | 3 минуты |
| 42. | Оперативное  | _____планирование – это планирование на достаточно короткий период  | УК -3 | Промежуточная аттестация | 3 минуты |
| 43. | Мейо   | - американский психолог и социолог, участник Хоторнских исследований, автор книги «Человеческие проблемы индустриального общества» (1933).  | УК -3 | Промежуточная аттестация | 3 минуты |
| 44. | Контроль   | - одна из общих функций управления, обеспечивающая систематическое воздействие руководителя на работников   | УК -3 | Промежуточная аттестация | 3 минуты |

|     |                            |   |       |                    |          |
|-----|----------------------------|---|-------|--------------------|----------|
|     |                            | для регуляции их деятельности и приведения её в соответствие с целями организации |       | ия                 |          |
| 45. | Перспективное планирование | - составление плана на длительный период деятельности                             | УК -3 | Текущая аттестация | 3 минуты |

## 2. Описание шкалы оценивания

В рамках рейтинговой системы успеваемость студентов по каждой дисциплине оценивается в ходе текущего контроля и промежуточной аттестации. Рейтинговая система оценки знаний студентов основана на использовании совокупности контрольных мероприятий по проверке пройденного материала (контрольных точек), оптимально расположенных на всем временном интервале изучения дисциплины. Принципы рейтинговой системы оценки знаний студентов основываются на положениях, описанных в Положении об организации образовательного процесса на основе рейтинговой системы оценки знаний студентов в ФГАОУ ВО «СКФУ».

Рейтинговая система оценки не предусмотрено для студентов, обучающихся на образовательных программах уровня высшего образования магистратуры, для обучающихся на образовательных программах уровня высшего образования бакалавриата заочной и очно-заочной формы обучения.

## 3. Критерии оценивания компетенций\*

Оценка «зачтено» выставляется студенту, если знает нормы социального взаимодействия; методы межличностной коммуникации, способы и нормы социального взаимодействия для реализации своей роли в команде, методы межличностной коммуникации, обеспечивающие взаимодействие в команде для решения поставленных задач в задачах инклюзивной культуры и коммуникации

Оценка «не зачтено» выставляется студенту, если не в полном объеме знает нормы социального взаимодействия; методы межличностной коммуникации, способы и нормы социального взаимодействия для реализации своей роли в команде, методы межличностной коммуникации, обеспечивающие взаимодействие в команде для решения поставленных задач в задачах инклюзивной культуры и коммуникации\* в соответствии с результатами освоения дисциплины и видами заданий.