

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Петровская Анна Викторовна

Должность: Директор

Дата подписания: 28.02.2025 09:52:35

Уникальный программный ключ:

798bda6555fbdebe827768f6f1710bd17a9070c31fa1bba6c5a7f110c8c519

Приложение 6

к основной профессиональной образовательной программе по направлению подготовки 09.03.03 Прикладная информатика направленность (профиль) программы «Прикладная информатика в экономике»

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова»

Краснодарский филиал РЭУ им. Г. В. Плеханова

Факультет экономики, менеджмента и торговли

Кафедра корпоративного и государственного управления

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

по дисциплине Лидерство

Направление подготовки 09.03.03 Прикладная информатика

Направленность (профиль) программы Прикладная информатика в экономике

Уровень высшего образования Бакалавриат

Год начала подготовки 2024

Краснодар – 2024 г.

Составитель:

к.ф.н., доцент кафедры корпоративного и государственного управления
Д.А. Сигида

Оценочные средства одобрены на заседании кафедры корпоративного и государственного управления Краснодарского филиала РЭУ им. Г.В. Плеханова, протокол от 07.03.2024 № 9

Оценочные материалы составлены на основе оценочных средств по дисциплине «Лидерство», утвержденных на заседании кафедры психологии РЭУ им. Г.В. Плеханова, протокол № 8 от «28» апреля 2021 г., разработанных авторами: Шукшиной Л.В., д.ф.н, профессором кафедры психологии. Баждановой Ю.В., ст. преп. кафедры психологии.

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

по дисциплине Лидерство

ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ С УКАЗАНИЕМ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ И ЭТАПОВ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Формируемые компетенции (код и наименование компетенции)	Индикаторы достижения компетенций (код и наименование индикатора)	Результаты обучения (знания, умения)	Наименование контролируемых разделов и тем
УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1. Понимает основные аспекты межличностных и групповых коммуникаций	УК-3.1. З-1. Знает основные принципы и методы управления человеческими ресурсами для организации групповой работы	Тема 1. Введение в дисциплину: предмет, метод, цели, задачи, содержание.
		УК-3.1. З-2. Знает методы оценки эффективности командной работы	Тема 2. История изучения лидерства в зарубежной психологии.
		УК-3.1. З-3. Знает основные модели командообразования и технологии эффективной коммуникации в команде	Тема 3. Изучение лидерства в отечественной науке.
		УК-3.1. У-1. Умеет проектировать межличностные и групповые коммуникации	Тема 4. Современные тенденции в изучении лидерства: зарубежные исследования
		УК-3.1. У-2. Умеет определять свою роль в команде, ставить цели и формулировать задачи, связанные с ее реализацией	Тема 5. Современные тенденции в изучении лидерства: отечественные исследования.
		УК-3.1. У-3. Умеет выстраивать взаимодействие с учетом социальных особенностей членов команды	Тема 6. Становление и развитие лидера в организации.
	УК-3.2. Применяет методы командного взаимодействия	УК-3.2. З-1. Знает теоретические основы и практические аспекты организации командной работы	Тема 1. Введение в дисциплину: предмет, метод, цели, задачи,

			содержание.
		УК-3.2. 3-2. Знает основные методы анализа группового взаимодействия	Тема 2. История изучения лидерства в зарубежной психологии.
		УК-3.2. 3-3. Знает методы анализа командных ролей	Тема 3. Изучение лидерства в отечественной науке.
		УК-3.2. У-1. Умеет проектировать и организовывать командную работу	Тема 4. Современные тенденции в изучении лидерства: зарубежные исследования
		УК-3.2. У-2. Умеет определять и корректировать командные роли	Тема 5. Современные тенденции в изучении лидерства: отечественные исследования.
		УК-3.2. У-3. Умеет определять потребности участников команды в овладении новыми знаниями и умениями	Тема 6. Становление и развитие лидера в организации.
УК-6. Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК-6.2. Выстраивает и реализует персональную траекторию непрерывного образования и саморазвития на его основе	УК-6.2. 3-1. Знает содержание и принципы самоорганизации и саморазвития	Тема 1. Введение в дисциплину: предмет, метод, цели, задачи, содержание.
		УК-6.2. 3-2. Знает свои личностные особенности и возможности в контексте самообразования	Тема 2. История изучения лидерства в зарубежной психологии.
		УК-6.2. 3-3. Знает современные тренды рынка труда, а также основы карьерного роста в своей профессиональной деятельности	Тема 3. Изучение лидерства в отечественной науке.
		УК-6.2. У-1. Умеет планировать цели и направления своей социальной и	Тема 4. Современные тенденции в изучении

		профессиональной деятельности с учетом личностных характеристик, внешних и внутренних факторов и угроз	лидерства: зарубежные исследования
--	--	--	------------------------------------

МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИЕ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

Перечень учебных заданий на аудиторных занятиях

Комплект тем для проведения опроса

Индикаторы достижения: УКЗ – УК-3.1, УК-3.2; УК6 – УК-6.2.

Тема 1. Введение в дисциплину: предмет, метод, цели, задачи, содержание.

1. Назовите функции иерархической структуры.
2. Что такое «вожаческая триада качеств»?
3. Назовите модели вожачества.
4. Сколько человек может составлять команду лидера?
5. Как мы можем изменить ситуацию при слабо выраженных лидерских стилях?

Тема 2. История изучения лидерства в зарубежной психологии

1. Назовите периоды в истории изучения лидерства в зарубежной психологии.
2. Что такое маттоид?
3. Какие качества, выделенных исследователями в XIX веке, вы считаете важными для лидера?
4. Какой вклад внес в разработку проблемы лидерства З. Фрейд?
5. Какой вклад внес в разработку проблемы лидерства М. Вебер?

Тема 3. Изучение лидерства в отечественной науке.

1. Какой вклад внес в разработку проблемы лидерства А.Ф. Лазурский?
2. Какой вклад внес в разработку проблемы лидерства В.М. Бехтерев?
3. Назовите периоды в истории изучения лидерства в отечественной психологии.
4. Что такое «менеджерская решетка»?
5. Охарактеризуйте «теорию черт».

Тема 4. Современные тенденции в изучении лидерства: зарубежные исследования.

1. Расскажите о первых кросс-культурных исследованиях лидерства.
2. Какие теоретические позиции лежат в основе современных кросс-культурных исследований лидерства?
3. Какие результаты получены при кросс-культурных изучениях лидерства в семье?
4. Что такое «эффект скромности»?
5. Расскажите о гендерных различиях в этнической компетентности.

Тема 5. Современные тенденции в изучении лидерства: отечественные исследования.

1. Место организационной культуры в организации как системе.
2. Три уровня КК: артефакты, ценности и основные убеждения.

3. Параметры групп.
4. Групповая динамика.
5. Взаимосвязь стилей руководства и КК.

Тема 6. Становление и развитие лидера в организации.

1. Корпоративное волонтерство.
2. От чего зависит стратегия лидерского влияния?
3. Почему некоторые менеджеры не делегируют задачи своим подчиненным?
4. Чем отличается коуч от наставника?
5. Зачем люди рассказывают истории?

Критерии оценки (в баллах):

- 4 балла выставляется обучающемуся по каждой теме, если в ответе качественно раскрыто содержание темы; ответ хорошо структурирован; прекрасно освоен понятийный аппарат; продемонстрирован высокий уровень понимания материала; превосходное умение формулировать свои мысли, обсуждать дискуссионные положения; уровень освоения компетенций соответствует продвинутому уровню;
- 3 балла выставляется обучающемуся по каждой теме, если в ответе хорошо, с незначительными замечаниями, раскрыто содержание темы; ответ хорошо структурирован с небольшими замечаниями; хорошо освоен понятийный аппарат; продемонстрирован достаточный уровень понимания материала; хорошее умение, незначительными замечаниями, умение формулировать свои мысли, обсуждать дискуссионные положения; уровень освоения компетенций соответствует повышенному уровню;
- 2 балла выставляется обучающемуся по каждой теме, если в ответе содержание темы раскрыто на базовом уровне; ответ структурирован с серьезными замечаниями; удовлетворительно освоен понятийный аппарат; продемонстрирован недостаточный уровень понимания материала; недостаточное умение формулировать свои мысли, обсуждать дискуссионные положения; уровень освоения компетенций соответствует базовому уровню;
- 1 балл выставляется обучающемуся по каждой теме, если в ответе содержание темы раскрыто на начальном уровне; ответ слабо структурирован; удовлетворительно освоен понятийный аппарат; продемонстрирован низкий уровень понимания материала; продемонстрировано слабое умение формулировать свои мысли, обсуждать дискуссионные положения; уровень освоения компетенций соответствует начальному уровню.

Комплект тем для проведения групповой дискуссии

Индикаторы достижения: УК3 – УК-3.1, УК-3.2; УК6 – УК-6.2.

Тема 3. Изучение лидерства в отечественной науке.

1. Может ли лидер или менеджер быть настоящим гуманистом?
2. Что такое супер лидерство?
3. Что такое деструктивное лидерство и «буллинг»?
4. Лидерство в бизнесе: проблемы и кризисы саморазвития.
5. Лидерство, саморазвитие и организационные изменения.

Критерии оценки (в баллах):

- 4 балла выставляется обучающемуся, если им продемонстрирован высокий уровень владения материалом по теме дискуссии, превосходное умение формулировать свою позицию, отстаивать её в споре, задавать вопросы, обсуждать дискуссионные положения, высокий уровень этики ведения дискуссии, умеет осуществлять социальное

- взаимодействие и реализовывать свою роль в команде, уровень освоения компетенций соответствует продвинутому уровню;
- 3 балла выставляется обучающемуся, если им продемонстрирован достаточно высокий уровень владения материалом по теме дискуссии, обучающийся способен формулировать свою позицию и отстаивать её в споре, задавать вопросы, обсуждать дискуссионные положения, продемонстрирован достаточно высокий уровень этики ведения дискуссии; обучающийся умеет осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде, уровень освоения компетенций соответствует повышенному уровню;
 - 2 балла выставляется обучающемуся, им продемонстрирован средний уровень владения материалом по теме дискуссии, обучающийся испытывает трудности при формулировании и отстаивании своей позиции, при этом способен обсуждать дискуссионные положения, продемонстрирован средний уровень этики ведения дискуссии, обучающийся способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде, уровень освоения компетенций соответствует базовому уровню;
 - 1 балл выставляется обучающемуся, если им продемонстрирован низкий уровень владения материалом по теме дискуссии, обучающийся с трудом формулирует и отстаивает свою позицию, низкий уровень этики ведения дискуссии, обучающийся способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде, уровень освоения компетенций соответствует начальному уровню.

Задания для текущего контроля

Комплект тестов/тестовых заданий

Индикаторы достижения: УКЗ – УК-3.1, УК-3.2; УК6 – УК-6.2.

Вариант 1.

1. Иерархия – это:

а) процесс, обеспечивающий устойчивую приоритетность общей цели над индивидуальными целями работников и использующий для этого широкий набор организационных средств, включая насилие;

б) наличие различных властных полномочий на разных организационных уровнях, цепочка формальных взаимоотношений руководства – подчинения, идущая от вершины организационной пирамиды до ее основания и связывающая всю организацию воедино;

в) совокупность компонентов и их связей, функционирующих как единое целое и взаимодействующая с внешней средой.

2. Система – это:

а) дифференцированное и взаимно упорядоченное объединение индивидов и групп, совместно реализующих некоторые цели и действующих на основе определенных процедур и правил;

б) совокупность компонентов и их связей, функционирующих как единое целое;

в) самоорганизующаяся структура, обеспечивающая оптимальную адаптацию к внешней среде.

3. Открытая система – это:

а) процесс, обеспечивающий устойчивую приоритетность общей цели над индивидуальными целями работников и использующий для этого широкий набор организационных средств, включая насилие;

б) совокупность компонентов и их связей, функционирующих как единое целое и взаимодействующая с внешней средой.

в) совокупность компонентов и их связей, функционирующих как единое целое и взаимодействующая с внешней средой.

4. Цель – это:

а) идеальный или реальный предмет сознательного или бессознательного стремления субъекта;

б) носитель предметно-практической деятельности и познания;

в) ответ организма на изменение во внешней или внутренней среде.

5. Власть – это:

а) источники властвования, средства, которые используются для воздействия на объекты с целью достижения поставленных задач;

б) способность изменять поведение человека в заданном направлении, манипулируя его потребностями;

в) отношения доминирования и подчинения, влияния и следования в системе межличностных отношений в группе.

6. Основания власти – это:

а) источники властвования, средства, которые используются для воздействия на объекты с целью достижения поставленных задач;

б) способность изменять поведение человека в заданном направлении, манипулируя его потребностями;

в) потенциальные основания власти, т.е. средства, которые в принципе могут быть использованы.

7. Ресурсы власти – это:

а) источники властвования, средства, которые используются для воздействия на объекты с целью достижения поставленных задач;

б) способность изменять поведение человека в заданном направлении, манипулируя его потребностями;

в) потенциальные основания власти, т.е. средства, которые в принципе могут быть использованы.

8. Харизма – это:

а) выделение общего из множества частных явлений;

б) наделенность какого-либо лица особыми качествами исключительности в глазах приверженцев или последователей;

в) состояние повышенного физического или психологического возбуждения.

9. Власть поощрения – это:

а) когда индивид подчиняется такой власти из страха перед теми негативными последствиями, к которым может привести неповиновение;

б) готовность людей изменять свое поведение, если они ожидают, что это поможет им более полно удовлетворять свои потребности, больше заработать, продвинуться по службе и т.д.;

в) формальное положение, которое занимает индивид в организации, обеспечивает его возможностью влиять на поведение подчиненных, а также предполагает обязанность последних подчиняться и согласие быть руководимыми.

10. Власть силы – это:

а) когда индивид подчиняется такой власти из страха перед теми негативными последствиями, к которым может привести неповиновение;

б) готовность людей изменять свое поведение, если они ожидают, что это поможет им более полно удовлетворять свои потребности, больше заработать, продвигаться по службе и т.д.;

в) формальное положение, которое занимает индивид в организации, обеспечивает его возможностью влиять на поведение подчиненных, а также предполагает обязанность последних подчиняться и согласие быть руководимыми.

11. Должностная власть – это:

а) когда индивид подчиняется такой власти из страха перед теми негативными последствиями, к которым может привести неповиновение;

б) готовность людей изменять свое поведение, если они ожидают, что это поможет им более полно удовлетворять свои потребности, больше заработать, продвигаться по службе и т.д.;

в) формальное положение, которое занимает индивид в организации, обеспечивает его возможностью влиять на поведение подчиненных, а также предполагает обязанность последних подчиняться и согласие быть руководимыми.

12. Экспертная власть – это:

а) когда работник, обладающий глубокими профессиональными знаниями и навыками, приобретает реальную власть;

б) готовность людей изменять свое поведение, если они ожидают, что это поможет им более полно удовлетворять свои потребности, больше заработать, продвигаться по службе и т.д.;

в) формальное положение, которое занимает индивид в организации, обеспечивает его возможностью влиять на поведение подчиненных, а также предполагает обязанность последних подчиняться и согласие быть руководимыми.

13. Референтная власть – это:

а) когда индивид подчиняется такой власти из страха перед теми негативными последствиями, к которым может привести неповиновение;

б) готовность людей изменять свое поведение, если они ожидают, что это поможет им более полно удовлетворять свои потребности, больше заработать, продвигаться по службе и т.д.;

в) желание индивида быть похожим на другого человека, стремление имитировать его поступки и поведение.

14. Информационная власть – это:

а) когда индивид подчиняется такой власти из страха перед теми негативными последствиями, к которым может привести неповиновение;

б) когда индивид контролирует доступ к информации;

в) формальное положение, которое занимает индивид в организации, обеспечивает его возможностью влиять на поведение подчиненных, а также предполагает обязанность последних подчиняться и согласие быть руководимыми.

15. Лидер – это:

а) член группы, который в значимых ситуациях способен оказывать существенное влияние на поведение остальных участников;

б) понятие, обозначающее совокупность психологических качеств человека, составляющих его индивидуальность и определяющих его социальные поступки, поведение среди людей;

в) отдельно взятый человек в совокупности всех присущих ему качеств: биологических, физических, социальных, психологических и т.д.

16. Лидерство – это:

а) отношения доминирования и подчинения, влияния и следования в системе межличностных отношений в группе;

б) способность влиять на группу, побуждая ее к достижению групповых целей;

в) и то и другое верно.

17. Авторитарный стиль лидерства:

а) при котором лидер стремится управлять группой совместно с ведомыми, давая им достаточную свободу действий, позволяя обсуждать свои решения, поддерживая проявляемую ими инициативу в самых различных формах;

б) при котором лидер по отношению к ведомым действует властно, директивно, жестко распределяя роли между членами группы, не позволяя выходить за их пределы и тщательно контролируя их работу во всех деталях;

в) при котором лидер практически устраняется от активного управления группой и ведет себя так, как если бы он был рядовым участником группы.

18. Демократический стиль лидерства:

а) при котором лидер стремится управлять группой совместно с ведомыми, давая им достаточную свободу действий, позволяя обсуждать свои решения, поддерживая проявляемую ими инициативу в самых различных формах;

б) при котором лидер по отношению к ведомым действует властно, директивно, жестко распределяя роли между членами группы, не позволяя выходить за их пределы и тщательно контролируя их работу во всех деталях;

в) при котором лидер практически устраняется от активного управления группой и ведет себя так, как если бы он был рядовым участником группы.

19. Попустительский стиль лидерства:

а) при котором лидер стремится управлять группой совместно с ведомыми, давая им достаточную свободу действий, позволяя обсуждать свои решения, поддерживая проявляемую ими инициативу в самых различных формах;

б) при котором лидер по отношению к ведомым действует властно, директивно, жестко распределяя роли между членами группы, не позволяя выходить за их пределы и тщательно контролируя их работу во всех деталях;

в) при котором лидер практически устраняется от активного управления группой и ведет себя так, как если бы он был рядовым участником группы.

20. РМ-теория лидерства:

а) рассматривает лидерство как группо - динамический процесс, выражаемый прежде всего членами группы, возглавляемой лидером;

б) предполагает, что эффективность группы зависит от оптимального соответствия между стилем лидерства и уровнем контроля, которой лидер обладает в конкретной ситуации;

в) согласно этой теории, успешность лидера зависит от адекватного выбора стиля лидерства, который должен соответствовать зрелости членов руководимой им группы.

Вариант 2.

1. Ситуационная модель лидерства Ф. Фидлера:

- а) рассматривает лидерство как группо - динамический процесс, выражаемый прежде всего членами группы, возглавляемой лидером;
- б) предполагает, что эффективность группы зависит от оптимального соответствия между стилем лидерства и уровнем контроля, которой лидер обладает в конкретной ситуации;
- в) согласно этой теории, успешность лидера зависит от адекватного выбора стиля лидерства, который должен соответствовать зрелости членов руководимой им группы.

2. Ситуационная теория Херси-Бланшара:

- а) рассматривает лидерство как группо - динамический процесс, выражаемый прежде всего членами группы, возглавляемой лидером;
- б) предполагает, что эффективность группы зависит от оптимального соответствия между стилем лидерства и уровнем контроля, которой лидер обладает в конкретной ситуации;
- в) согласно этой теории, успешность лидера зависит от адекватного выбора стиля лидерства, который должен соответствовать зрелости членов руководимой им группы.

3. Группа – это:

- а) человеческая общность, выделяемая на основе определенного признака;
- б) носитель предметно-практической деятельности и познания;
- в) всегда контактные общности, связанные реальным взаимодействием входящих в них лиц и реальными взаимоотношениями между ними.

4. Эффект социальной фасилитации:

- а) группа никак не влияет на деятельность индивида;
- б) под влиянием группы действия индивида становятся скованными и заторможенными;
- в) присутствие других людей облегчает действия индивида, способствует им.

5. Эффект ингибции – это:

- а) группа никак не влияет на деятельность индивида;
- б) под влиянием группы действия индивида становятся скованными и заторможенными;
- в) присутствие других людей облегчает действия индивида, способствует им.

6. Аффiliation – это:

- а) ценностная ориентация субъекта, характеризуемая преобладанием в его жизнедеятельности своекорыстных личных интересов и потребностей безотносительно к интересам других людей и социальных групп;
- б) потребность в общении, в осуществлении эмоциональных контактов, в проявлениях дружбы и любви;
- в) потребность достичь или приблизиться к трудной цели, делать что-либо лучше других.

7. Агрессивность – это:

- а) поведение человека в отношении других людей, которое отличается стремлением причинить им неприятности, нанести вред;
- б) поведение человека в отношении других людей, которое отличается стремлением не причинить им неприятности;

в) потребность достичь или приблизиться к трудной цели, делать что-либо лучше других.

8. Формальная группа – это:

а) группа, не имеющая юридически фиксированного статуса, но характеризующаяся сложившейся системой межличностных отношений;

б) группы и подразделения организации, в которые не включен индивид;

в) группа, имеющая юридически фиксированные права и обязанности, нормативно закреплённую структуру, назначенное или избранное руководство.

9. Неформальная группа – это:

а) группа, не имеющая юридически фиксированного статуса, но характеризующаяся сложившейся системой межличностных отношений;

б) группы и подразделения организации, в которые не включен индивид;

в) группа, имеющая юридически фиксированные права и обязанности, нормативно закреплённую структуру, назначенное или избранное руководство.

10. Командная группа – это:

а) базовая организационная единица, удовлетворяющая всем формальным требованиям;

б) временное объединение работников для осуществления конкретной цели, отдельного проекта;

в) действующая рабочая группа, в которую включен индивид.

11. Целевая группа – это:

а) базовая организационная единица, удовлетворяющая всем формальным требованиям;

б) временное объединение работников для осуществления конкретной цели, отдельного проекта;

в) действующая рабочая группа, в которую включен индивид.

12. Референтная группа – это:

а) временное объединение работников для осуществления конкретной цели, отдельного проекта;

б) группа, в которую индивид не включен действительно, но нормы которой он принимает;

в) действующая рабочая группа, в которую включен индивид.

13. Конформность – это:

а) когда данный состав группы возможен для обеспечения выполнения группой ее функций, что члены группы могут взаимодействовать;

б) процесс формирования в группе особого типа связей, которые позволяют превратить формальное объединение людей в действительную группу, функционирующую в соответствии с определенными целями и нормами и связанную устойчивыми эмоциональными отношениями;

в) поведение индивида относительно позиции группы, меру его подчинения групповому давлению, принятие или отвержение им групповых норм и правил.

14. Совместимость членов группы – это:

а) когда данный состав группы возможен для обеспечения выполнения группой ее функций, что члены группы могут взаимодействовать;

б) процесс формирования в группе особого типа связей, которые позволяют превратить формальное объединение людей в действительную группу, функционирующую в соответствии с определенными целями и нормами и связанную устойчивыми эмоциональными отношениями;

в) поведение индивида относительно позиции группы, меру его подчинения групповому давлению, принятие или отвержение им групповых норм и правил.

15. Статус – это:

а) набор ожидаемых поведенческих паттернов, приписываемых индивиду, который занимает определенную позицию в социальной группе;

б) соотносительное положение индивида или группы в социальной системе, определяемое по ряду признаков, специфичных для данной системы;

в) столкновение индивида с несоответствующими ролевыми ожиданиями.

16. Роль – это:

а) набор ожидаемых поведенческих паттернов, приписываемых индивиду, который занимает определенную позицию в социальной группе;

б) соотносительное положение индивида или группы в социальной системе, определяемое по ряду признаков, специфичных для данной системы;

в) ряд сходных личностных черт, присущих людям, обладающим одним и тем же статусом.

17. Социальный тип – это:

а) набор ожидаемых поведенческих паттернов, приписываемых индивиду, который занимает определенную позицию в социальной группе;

б) соотносительное положение индивида или группы в социальной системе, определяемое по ряду признаков, специфичных для данной системы;

в) ряд сходных личностных черт, присущих людям, обладающим одним и тем же статусом.

18. Ролевой конфликт – это:

а) набор ожидаемых поведенческих паттернов, приписываемых индивиду, который занимает определенную позицию в социальной группе;

б) соотносительное положение индивида или группы в социальной системе, определяемое по ряду признаков, специфичных для данной системы;

в) столкновение индивида с несоответствующими ролевыми ожиданиями.

19. Коллективистское самоопределение – это:

а) характеристика сформированности межличностных отношений, результат процесса формирования группы;

б) группа, где межличностные отношения опосредствуются общественно ценным и личностно значимым содержанием совместной деятельности;

в) когда член коллектива избирательно относится к любым влияниям, принимая одни и отвергая другие, в зависимости от опосредствующих факторов – убеждений, принципов, идеалов, целей совместной деятельности.

20. Коллектив – это:

а) характеристика сформированности межличностных отношений, результат процесса формирования группы;

б) группа, где межличностные отношения опосредствуются общественно ценным и личностно значимым содержанием совместной деятельности;

в) группы образующие социальную общность, включающую значительное число людей, существующую в общем пространстве и времени.

Критерии оценки (в баллах):

- 20 баллов выставляется обучающемуся, если тест выполнен в полном объеме (85 и более %), продемонстрирован высокий уровень владения материалом, уровень сформированности компетенций соответствует продвинутому уровню;
- 15 баллов выставляется обучающемуся, если тест выполнен по большей части (70-84%), продемонстрирован хороший уровень владения материалом, уровень сформированности компетенций соответствует повышенному уровню;
- 10 баллов выставляется обучающемуся, если тест выполнен наполовину (50-69%), продемонстрирован базовый уровень владения материалом. Уровень сформированности компетенций соответствует базовому уровню;
- 5 баллов выставляется обучающемуся, если тест выполнен в объеме меньше половины (до 50%), продемонстрирован базовый, с ошибками, уровень владения материалом, уровень сформированности компетенций соответствует базовому, с ошибками, уровню;
- 0 баллов выставляется обучающемуся, если тест не выполнен вообще.

Задания для творческого рейтинга

Темы докладов

Индикаторы достижения: УКЗ – УК-3.1, УК-3.2; УК6 – УК-6.2.

Тема 4. Современные тенденции в изучении лидерства: зарубежные исследования.

1. Кросс-культурные исследования лидерства за рубежом.
2. Кросс-культурные исследования лидерства в отечественной науке.
3. Концепции гендерных моделей поведения лидера.
4. Характеристики личности и социального поведения.
5. Лидеры как носители гендерных и этнических стереотипов.

Критерии оценки (в баллах):

- 5 баллов выставляется обучающемуся, если: четко сформулирован тезис, соответствующий теме эссе, выполнена задача заинтересовать читателя; логично, связно и полно доказывается выдвинутый тезис, демонстрируется полное понимание проблемы; заключение содержит выводы, логично вытекающие из содержания основной части; уровень сформированности компетенций соответствует продвинутому уровню;

- 3 балла выставляется обучающемуся, если: недостаточно четко сформулирован тезис, соответствующий теме эссе, частично выполнена задача заинтересовать читателя; недостаточно логично, связно и полно доказывается выдвинутый тезис, демонстрируется частичное понимание проблемы; заключение содержит выводы, логично вытекающие из содержания основной части; уровень сформированности компетенций соответствует повышенному уровню;

- 1 балл выставляется обучающемуся, если: нечетко сформулирован тезис, соответствующий теме эссе, задача заинтересовать читателя не выполнена; недостаточно логично, связно и полно доказывается выдвинутый тезис, демонстрируется слабое понимание проблемы;

заключение не содержит выводы, логично вытекающие из содержания основной части; уровень сформированности компетенций соответствует базовому уровню.

Тематика докладов:

Индикаторы достижения: УКЗ – УК-3.1, УК-3.2; УК6 – УК-6.2.

1. Основные позиции теории Ф. Фидлера.
2. Концепция сервант-лидерства.
3. Разновидности лидерства
4. Основные понятия лидерологии.
5. Типология лидерства.
6. Трехмерная теория организационного лидерства.
7. Ценностная модель лидерства.
8. Теории черт.
9. Корпоративная культура и навыки взаимодействия.
10. Формирование новой корпоративной культуры.
11. Лидерство и организационные изменения.
12. Психологическая специфика производственной организации, её место в социальной жизни человека и в структуре общественных отношений.
13. Анализ профессиональной карьеры в производственной организации.
14. Психологический климат в производственных организациях.
15. Корпоративная культура крупнейших компаний – лидеров рынка.
16. Легенды, сказки, истории в организации.
17. Понятие фирменного стиля.
18. Типология Дж. Зоненфельда.
19. Метод оценки корпоративной культуры с помощью OSAI.
20. Типология лидерства А.А. Ершова.

Критерии оценки (в баллах):

- 5 баллов выставляется обучающемуся, если: доклад производит выдающееся впечатление, сопровождается иллюстративным материалом, в котором автор прекрасно ориентируется; полностью раскрыта тема, обучающийся правильно и полно отвечает на вопросы;
- 3 балла выставляется обучающемуся, если: доклад производит хорошее впечатление, при этом доклад рассказывается, но не объясняется суть работы; демонстрационный материал используется неполно, тема раскрыта частично, обучающийся правильно отвечает на вопросы;
- 1 балл выставляется обучающемуся, если: доклад производит слабое впечатление, не сопровождается иллюстративным материалом, тема раскрыта частично, обучающийся отвечает на вопросы с ошибками

Темы эссе:

Индикаторы достижения: УК-3.1, УК-3.2, УК-6.1

1. Типологический подход.
2. Интегративный подход.
3. Поведенческий подход.
4. Подход с позиции власти.

5. Атрибутивная теория лидерства.
6. Особенности лидерства в малой группе.
7. Трансакционное лидерство.
8. Трансформационное лидерство.
9. Механизм функционирования лидерства.
10. Личностные особенности лидера.
11. Отличительные особенности политического лидерства.
12. Лидерство в менеджменте.
13. Личность успешного лидера организации.
14. Личность деструктивного лидера организации.
15. Организационная одаренность.
16. Движущая сила и условия развития личности лидера организации.
17. Управленческое лидерство.
18. Концепция эффективности управленческого лидерства.
19. Организационная деятельность и управленческая деятельность.
20. Личность организационного лидера.
21. Организационная одаренность.
22. Научные основы проектирования систем воспроизводства организационных лидеров.
23. Принципы, лежащие в основе проектирования систем воспроизводства лидеров организации.
24. Психологическое консультирование талантливых лидеров организаций.

Критерии оценки (в баллах):

- 10 баллов выставляется обучающемуся, если: обучающийся/группа выразили своё мнение по сформулированной теме и аргументировали его, было точно определено содержание проекта и его составляющие. Приведены данные из отечественной и зарубежной литературы, статистические сведения. Продемонстрировано знание и владение навыком самостоятельной исследовательской работы по теме исследования, владение методами и приемами анализа материала. Фактических ошибок, связанных с пониманием проблемы, нет.

- 7 баллов выставляется обучающемуся, если: обучающийся /группа выполнили работу, которая характеризуется смысловой цельностью, связностью и последовательностью изложения; допущено не более 1 ошибки при объяснении смысла или содержания проблемы. Для аргументации приводятся данные из отечественных и зарубежных исследований. Продемонстрированы исследовательские умения и навыки. Фактических ошибок, связанных с пониманием проблемы, нет.

- 5 баллов выставляется обучающемуся, если: обучающийся /группа провели достаточно самостоятельный анализ основных этапов и смысловых составляющих проблемы; продемонстрировано понимание базовых основ и теоретического обоснования выбранной темы. Привлечены основные источники по рассматриваемой теме. Допущено не более 2 ошибок в смысле или содержании проблемы.

- 3 балла выставляется обучающемуся, если: обучающийся /группа представили пересказанный или полностью переписанный текст без каких бы то ни было комментариев, анализа. Не раскрыта структура и теоретическая составляющая темы. Допущено три или более ошибки смыслового содержания раскрываемой проблемы.

МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИЕ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ ВО ВРЕМЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Типовая структура зачетного задания

<i>Наименование оценочного средства</i>	<i>Максимальное количество баллов</i>
<i>Вопрос 1</i>	<i>15</i>
<i>Вопрос 2</i>	<i>15</i>
<i>Тестовое задание</i>	<i>10</i>

Задания, включаемые в зачетное задание

Перечень вопросов к зачету:

1. Сущность и динамика лидерства.
2. История зарождения и развития психологии лидерства.
3. Основные подходы к лидерству.
4. Теория личностных качеств лидерства.
5. Теория лидерства Р. Стогдилла.
6. Группы лидерских качеств по У. Беннису.
7. Факторы формирования лидерства.
8. Лидерство, основанное на страхе.
9. Лидерство, основанное на убеждении.
10. Лидерство, основанное на знании.
11. Критерии эффективного лидерства.
12. Поведенческие теории лидерства.
13. Модель лидерства Р.Лайкерта.
14. Ситуационные теории лидерства.
15. Теория ситуационного лидерства Блейка-Моутона
16. Теория лидерства Херси-Бланшара
17. Модель лидерства Фидлера.
18. Модель лидерского поведения Таннембаумана-Шмидта.
19. Модель лидерства «путь-цель» Хауза и Митчелла.
20. Модель лидерства на основе принятия решений Врума-Йеттона-Яго.
21. Субституты и нейтрализаторы лидерства.
22. Основные стили лидерства и их характеристика.
23. Особенности лидерства в госуправлении.
24. Потребность в лидерах на государственной службе: ее истоки и предпосылки.
25. Особенности лидерства на государственной службе для лидера органа государственного управления.
26. Особенности лидерства на государственной службе для лидера структурного подразделения государственного органа.
27. Особенности лидерства на государственной службе для лидера на уровне специалиста.
28. Типы лидерства на госслужбе.
29. Трансакционное и трансформационное (преобразующее) лидерство
30. Типология лидерства М.Вебера
31. Теория связующего лидерства и концепция «горячих групп»
32. Теория опосредованного лидерства Р. Фишера и А. Шарп
33. Компоненты эмоционального интеллекта (по Д. Гоулману).
34. Харизматическое лидерство.
35. Идея «распределенного» лидерства.

36. Теория «внутреннего стимулирования» лидерства К. Кэшмана.
37. Концепция «первичного» (базового) лидерства Д. Голмана и Р. Бояциса
38. Лидерство как управление парадоксами Ф. Тромпенаарса и Ч. Хэмпден-Тернера
39. Роль лидера. Развитие лидерских качеств руководителя.
40. Механизмы выдвижения в позицию лидера
41. Этика лидера: особенности формирования и реализации.
42. Управление деятельностью команды
43. Факторы командного лидерства
44. Лидерство при работе с командой. Лидер успешной команды.
45. Результативность в лидерстве (Р-функция).
46. Администрирование в лидерстве (А-функция).
47. Интеграция в лидерстве (I-функция).
48. Влияние стиля лидерства на результативность и эффективность организации.
49. Причины несовместимости функций в стиле лидерства.
50. Влияние сочетания функций в лидерстве на организацию
51. Характеристика стилей эффективного лидерства
52. Идеальное лидерство. Взаимодополняющая команда лидеров.
53. Архетипы неэффективного лидерства
54. Механизмы воздействия лидера на последователей.
55. Виды лидеров цифровой эпохи (по Дейву Ульриху).
56. Ключевые группы компетенций лидерства
57. Проблема формирования лидерства в госуправлении.
58. Власть и влияние как инструменты лидерства.
59. Факторы, влияющие на лидерство на госслужбе.
60. Лидерство как один из путей совершенствования государственной службы

Тестовые задания к зачету:

1. Лидерство – это:
 - а) процесс влияния руководителя на подчиненных для достижения поставленных целей
 - б) процесс оказания влияния на других лиц для достижения поставленных целей
 - в) способность менеджера воздействовать на персонал на основе формальных и неформальных полномочий
 - г) умение эффективно использовать ресурсы для достижения целей организации
2. Теория лидерства, в основе которой лежит идея, что лидер рождается с врожденными необъяснимыми, а для простых людей и непостижимыми, навыками и умениями – это:
 - а) теория обстоятельств
 - б) теория личностных качеств
 - в) теория великого человека
 - г) теория отношений
3. Составляющие эмоционального интеллекта в сфере трудовой жизни в соответствии с теорией эмоционального лидерства – это:
 - а) самосознание, самоконтроль, мотивация, эмпатия, социальные навыки
 - б) самосознание, харизма, мотивация, чувственность, социальные навыки
 - в) психологическая ловкость и творчество, самоконтроль, познание, социальные навыки
 - г) эмоциональная устойчивость, мотивация, эмпатия, самосознание, социальные навыки
4. Понятие «интегративная функция» в теории лидерства означает:
 - а) умение интегрировать

- б) подчинение коллектива
- в) сплочение единомышленников, окружения вокруг программы лидера
- г) умение решать трудные проблемы

5. Приведите в соответствие подход к лидерству и его характеристику:

- | | |
|------------------------------------|--|
| а) подход с позиции личных качеств | 1) рассматривает лидерство как набор привычных моделей поведения руководителя по отношению к подчиненным |
| б) поведенческий подход | 2) объясняет лидерство наличием определенного набора общих для всех лидеров психологических, интеллектуальных, физиологических и деловых качеств |
| в) ситуационный подход | 3) постулирует эффективность адаптивного руководства, ориентированного на реальность |
| г) современный подход | 4) утверждает, что решающую роль в менеджменте играют ситуационные факторы, не отвергая при этом важность личностных и поведенческих характеристик |

6. Подход «путь-цель» Т. Митчела и Р.Хауса предполагает применение следующих стилей лидерства:

- а) стиль поддержки; инструментальный стиль; партисипативный стиль; стиль, ориентированный на достижение
- б) автократический стиль; консультативный стиль; групповой стиль
- в) авторитарный стиль; демократический стиль; либеральный стиль
- г) автократический стиль; демократический стиль

7. Теория, основывающаяся на убеждении, что лидер налаживает с каждым из подчиненных или членов группы уникальные отношения, определяющие стиль поведения лидера с отдельным человеком и реакцию этого человека на лидера – это:

- а) демократическое лидерство
- б) индивидуализированное лидерство
- в) авторитарное лидерство
- г) ситуационное лидерство

8. Эффективность в применении модели «Ситуационное лидерство» предполагает овладение тремя навыками:

- а) диагностика, гибкость и партнерство
- б) делегирование, поддержка и указание
- в) наставничество, диагностика и поддержка
- г) партнерство, делегирование и гибкость

9. Основные характеристики лидера – это (укажите не менее 2-х вариантов ответа):

- а) деятельность ограничивается рамками внутригрупповых отношений
- б) назначается официально
- в) не несет перед законом ответственность за деятельность группы и ее результаты
- г) всегда является формальным руководителем

10. Процесс влияния на основе авторитета, доверия, уважения, способностей или других ресурсов, необходимых людям, носит название _____ лидерства.

11. Иерархия – это:

а) процесс, обеспечивающий устойчивую приоритетность общей цели над индивидуальными целями работников и использующий для этого широкий набор организационных средств, включая насилие;

б) наличие различных властных полномочий на разных организационных уровнях, цепочка формальных взаимоотношений руководства – подчинения, идущая от вершины организационной пирамиды до ее основания и связывающая всю организацию воедино;

в) совокупность компонентов и их связей, функционирующих как единое целое и взаимодействующая с внешней средой.

12. Система – это:

а) дифференцированное и взаимно упорядоченное объединение индивидов и групп, совместно реализующих некоторые цели и действующих на основе определенных процедур и правил;

б) совокупность компонентов и их связей, функционирующих как единое целое;

в) самоорганизующаяся структура, обеспечивающая оптимальную адаптацию к внешней среде.

13. Открытая система – это:

а) процесс, обеспечивающий устойчивую приоритетность общей цели над индивидуальными целями работников и использующий для этого широкий набор организационных средств, включая насилие;

б) совокупность компонентов и их связей, функционирующих как единое целое и взаимодействующая с внешней средой.

в) совокупность компонентов и их связей, функционирующих как единое целое и взаимодействующая с внешней средой.

14. Цель – это:

а) идеальный или реальный предмет сознательного или бессознательного стремления субъекта;

б) носитель предметно-практической деятельности и познания;

в) ответ организма на изменение во внешней или внутренней среде.

15. Власть – это:

а) источники властвования, средства, которые используются для воздействия на объекты с целью достижения поставленных задач;

б) способность изменять поведение человека в заданном направлении, манипулируя его потребностями;

в) отношения доминирования и подчинения, влияния и следования в системе межличностных отношений в группе.

16. Основания власти – это:

а) источники властвования, средства, которые используются для воздействия на объекты с целью достижения поставленных задач;

б) способность изменять поведение человека в заданном направлении, манипулируя его потребностями;

в) потенциальные основания власти, т.е. средства, которые в принципе могут быть использованы.

17. Ресурсы власти – это:

а) источники властвования, средства, которые используются для воздействия на объекты с целью достижения поставленных задач;

б) способность изменять поведение человека в заданном направлении, манипулируя его потребностями;

в) потенциальные основания власти, т.е. средства, которые в принципе могут быть использованы.

18. Харизма – это:

а) выделение общего из множества частных явлений;

б) наделенность какого-либо лица особыми качествами исключительности в глазах приверженцев или последователей;

в) состояние повышенного физического или психологического возбуждения.

19. Власть поощрения – это:

а) когда индивид подчиняется такой власти из страха перед теми негативными последствиями, к которым может привести неповиновение;

б) готовность людей изменять свое поведение, если они ожидают, что это поможет им более полно удовлетворять свои потребности, больше заработать, продвинуться по службе и т.д.;

в) формальное положение, которое занимает индивид в организации, обеспечивает его возможностью влиять на поведение подчиненных, а также предполагает обязанность последних подчиняться и согласие быть руководимыми.

20. Власть силы – это:

а) когда индивид подчиняется такой власти из страха перед теми негативными последствиями, к которым может привести неповиновение;

б) готовность людей изменять свое поведение, если они ожидают, что это поможет им более полно удовлетворять свои потребности, больше заработать, продвинуться по службе и т.д.;

в) формальное положение, которое занимает индивид в организации, обеспечивает его возможностью влиять на поведение подчиненных, а также предполагает обязанность последних подчиняться и согласие быть руководимыми.

21. Должностная власть – это:

а) когда индивид подчиняется такой власти из страха перед теми негативными последствиями, к которым может привести неповиновение;

б) готовность людей изменять свое поведение, если они ожидают, что это поможет им более полно удовлетворять свои потребности, больше заработать, продвинуться по службе и т.д.;

в) формальное положение, которое занимает индивид в организации, обеспечивает его возможностью влиять на поведение подчиненных, а также предполагает обязанность последних подчиняться и согласие быть руководимыми.

22. Экспертная власть – это:

а) когда работник, обладающий глубокими профессиональными знаниями и навыками, приобретает реальную власть;

б) готовность людей изменять свое поведение, если они ожидают, что это поможет им более полно удовлетворять свои потребности, больше заработать, продвинуться по службе и т.д.;

в) формальное положение, которое занимает индивид в организации, обеспечивает его возможностью влиять на поведение подчиненных, а также предполагает обязанность последних подчиняться и согласие быть руководимыми.

23. Референтная власть – это:

а) когда индивид подчиняется такой власти из страха перед теми негативными последствиями, к которым может привести неповиновение;

б) готовность людей изменять свое поведение, если они ожидают, что это поможет им более полно удовлетворять свои потребности, больше заработать, продвинуться по службе и т.д.;

в) желание индивида быть похожим на другого человека, стремление имитировать его поступки и поведение.

24. Информационная власть – это:

а) когда индивид подчиняется такой власти из страха перед теми негативными последствиями, к которым может привести неповиновение;

б) когда индивид контролирует доступ к информации;

в) формальное положение, которое занимает индивид в организации, обеспечивает его возможностью влиять на поведение подчиненных, а также предполагает обязанность последних подчиняться и согласие быть руководимыми.

25. Лидер – это:

а) член группы, который в значимых ситуациях способен оказывать существенное влияние на поведение остальных участников;

б) понятие, обозначающее совокупность психологических качеств человека, составляющих его индивидуальность и определяющих его социальные поступки, поведение среди людей;

в) отдельно взятый человек в совокупности всех присущих ему качеств: биологических, физических, социальных, психологических и т.д.

26. Лидерство – это:

а) отношения доминирования и подчинения, влияния и следования в системе межличностных отношений в группе;

б) способность влиять на группу, побуждая ее к достижению групповых целей;

в) и то и другое верно.

27. Авторитарный стиль лидерства:

а) при котором лидер стремится управлять группой совместно с ведомыми, давая им достаточную свободу действий, позволяя обсуждать свои решения, поддерживая проявляемую ими инициативу в самых различных формах;

б) при котором лидер по отношению к ведомым действует властно, директивно, жестко распределяя роли между членами группы, не позволяя выходить за их пределы и тщательно контролируя их работу во всех деталях;

в) при котором лидер практически устраняется от активного управления группой и ведет себя так, как если бы он был рядовым участником группы.

28. Демократический стиль лидерства:

а) при котором лидер стремится управлять группой совместно с ведомыми, давая им достаточную свободу действий, позволяя обсуждать свои решения, поддерживая проявляемую ими инициативу в самых различных формах;

б) при котором лидер по отношению к ведомым действует властно, директивно, жестко распределяя роли между членами группы, не позволяя выходить за их пределы и тщательно контролируя их работу во всех деталях;

в) при котором лидер практически устраняется от активного управления группой и ведет себя так, как если бы он был рядовым участником группы.

29. Попустительский стиль лидерства:

а) при котором лидер стремится управлять группой совместно с ведомыми, давая им достаточную свободу действий, позволяя обсуждать свои решения, поддерживая проявляемую ими инициативу в самых различных формах;

б) при котором лидер по отношению к ведомым действует властно, директивно, жестко распределяя роли между членами группы, не позволяя выходить за их пределы и тщательно контролируя их работу во всех деталях;

в) при котором лидер практически устраняется от активного управления группой и ведет себя так, как если бы он был рядовым участником группы.

30. РМ-теория лидерства:

а) рассматривает лидерство как группо - динамический процесс, выражаемый прежде всего членами группы, возглавляемой лидером;

б) предполагает, что эффективность группы зависит от оптимального соответствия между стилем лидерства и уровнем контроля, которой лидер обладает в конкретной ситуации;

в) согласно этой теории, успешность лидера зависит от адекватного выбора стиля лидерства, который должен соответствовать зрелости членов руководимой им группы.

Показатели и критерии оценивания планируемых результатов освоения компетенций и результатов обучения, шкала оценивания

Шкала оценивания		Формируемые компетенции	Индикатор достижения компетенции	Критерии оценивания	Уровень освоения компетенций
85 – 100 баллов	«зачтено»	УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1. Понимает основные аспекты межличностных и групповых коммуникаций	<p>Знает верно и в полном объеме: основные принципы и методы управления человеческими ресурсами для организации групповой работы; методы оценки эффективности командной работы; основные модели командообразования и технологии эффективной коммуникации в команде</p> <p>Умеет верно и в полном объеме: проектировать межличностные и групповые коммуникации; определять свою роль в команде, ставить цели и формулировать задачи, связанные с ее реализацией; выстраивать взаимодействие с учетом социальных особенностей членов команды</p>	Продвинутый

			<p>УК-3.2. Применяет методы командного взаимодействия</p>	<p>Знает верно и в полном объеме: теоретические основы и практические аспекты организации командной работы; основные методы анализа группового взаимодействия; методы анализа командных ролей Умеет верно и в полном объеме: проектировать и организовывать командную работу; определять и корректировать командные роли; определять потребности участников команды в овладении новыми знаниями и умениями</p>	
		<p>УК-6. Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни</p>	<p>УК-6.2. Выстраивает и реализует персональную траекторию непрерывного образования и саморазвития на его основе</p>	<p>Знает верно и в полном объеме: содержание и принципы самоорганизации и саморазвития; свои личностные особенности и возможности в контексте самообразования; современные тренды рынка труда, а также основы карьерного роста в своей профессиональной деятельности Умеет верно и в полном объеме: планировать цели и направления своей социальной и профессиональной деятельности с учетом личностных характеристик, внешних и внутренних факторов и угроз</p>	
<p>70 – 84 баллов</p>	<p>«зачтено»</p>	<p>УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде</p>	<p>УК-3.1. Понимает основные аспекты межличностных и групповых коммуникаций</p>	<p>Знает с незначительными замечаниями: основные принципы и методы управления человеческими ресурсами для организации групповой работы; методы оценки эффективности командной работы; основные модели командообразования и технологии эффективной коммуникации в команде Умеет с незначительными замечаниями: проектировать межличностные и групповые коммуникации; определять свою роль в команде, ставить цели и формулировать задачи, связанные с ее реализацией; выстраивать взаимодействие с учетом социальных особенностей членов команды</p>	<p>Повышенный</p>

			<p>УК-3.2. Применяет методы командного взаимодействия</p>	<p>Знает с незначительными замечаниями: теоретические основы и практические аспекты организации командной работы; основные методы анализа группового взаимодействия; методы анализа командных ролей</p> <p>Умеет с незначительными замечаниями: проектировать и организовывать командную работу; определять и корректировать командные роли; определять потребности участников команды в овладении новыми знаниями и умениями</p>	
		<p>УК-6. Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни</p>	<p>УК-6.2. Выстраивает и реализует персональную траекторию непрерывного образования и саморазвития на его основе</p>	<p>Знает с незначительными замечаниями: содержание и принципы самоорганизации и саморазвития; свои личностные особенности и возможности в контексте самообразования; современные тренды рынка труда, а также основы карьерного роста в своей профессиональной деятельности</p> <p>Умеет с незначительными замечаниями: планировать цели и направления своей социальной и профессиональной деятельности с учетом личностных характеристик, внешних и внутренних факторов и угроз</p>	
<p>50 – 69 баллов</p>	<p>«зачтено»</p>	<p>УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде</p>	<p>УК-3.1. Понимает основные аспекты межличностных и групповых коммуникаций</p>	<p>Знает на базовом уровне, с ошибками: основные принципы и методы управления человеческими ресурсами для организации групповой работы; методы оценки эффективности командной работы; основные модели командообразования и технологии эффективной коммуникации в команде</p> <p>Умеет на базовом уровне, с ошибками: проектировать межличностные и групповые коммуникации; определять свою роль в команде, ставить цели и формулировать задачи, связанные с ее реализацией; выстраивать взаимодействие с учетом социальных особенностей членов команды</p>	<p>Базовый</p>

			УК-3.2. Применяет методы командного взаимодействия	Знает на базовом уровне, с ошибками: теоретические основы и практические аспекты организации командной работы; основные методы анализа группового взаимодействия; методы анализа командных ролей Умеет на базовом уровне, с ошибками: проектировать и организовывать командную работу; определять и корректировать командные роли; определять потребности участников команды в овладении новыми знаниями и умениями	
		УК-6. Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК-6.2. Выстраивает и реализует персональную траекторию непрерывного образования и саморазвития на его основе	Знает на базовом уровне, с ошибками: содержание и принципы самоорганизации и саморазвития; свои личностные особенности и возможности в контексте самообразования; современные тренды рынка труда, а также основы карьерного роста в своей профессиональной деятельности Умеет на базовом уровне, с ошибками: планировать цели и направления своей социальной и профессиональной деятельности с учетом личностных характеристик, внешних и внутренних факторов и угроз	
менее 50 баллов	«не зачтено»	УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1. Понимает основные аспекты межличностных и групповых коммуникаций	Не знает на базовом уровне: основные принципы и методы управления человеческими ресурсами для организации групповой работы; методы оценки эффективности командной работы; основные модели командообразования и технологии эффективной коммуникации в команде Не умеет на базовом уровне: проектировать межличностные и групповые коммуникации; определять свою роль в команде, ставить цели и формулировать задачи, связанные с ее реализацией; выстраивать взаимодействие с учетом социальных особенностей членов команды	Компетенции не сформированы
			УК-3.2. Применяет методы командного	Не знает на базовом уровне: теоретические основы и практические аспекты организации командной	

			взаимодействия	работы; основные методы анализа группового взаимодействия; методы анализа командных ролей Не умеет на базовом уровне: проектировать и организовывать командную работу; определять и корректировать командные роли; определять потребности участников команды в овладении новыми знаниями и умениями	
		УК-6. Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК-6.2. Выстраивает и реализует персональную траекторию непрерывного образования и саморазвития на его основе	Не знает на базовом уровне: содержание и принципы самоорганизации и саморазвития; свои личностные особенности и возможности в контексте самообразования; современные тренды рынка труда, а также основы карьерного роста в своей профессиональной деятельности Не умеет на базовом уровне: планировать цели и направления своей социальной и профессиональной деятельности с учетом личностных характеристик, внешних и внутренних факторов и угроз	

Тестовые задания для оценки степени сформированности индикаторов компетенций по дисциплине

Индикатор компетенции УК-3.1

Тестовые задания закрытого типа

1.1. Тестовое задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа

1. Что такое лидерство?

- а) Управление;
- б) Тип управленческого взаимодействия;
- в) Метод управления;
- г) Способ воздействия на подчиненных.

2. На чем концентрирует внимание лидерство?

- а) Чтобы люди совершали правильные поступки;
- б) Чтобы люди правильно поступали;
- в) Чтобы «правильные» люди правильно поступали;
- г) Чтобы «правильные» люди делали правильные вещи.

3. Кого можно назвать лидером?

- а) Администратора;
- б) Профессионала;
- в) Инноватора;
- г) Уважаемую личность.

4. Основа действий лидера:

- а) План;
- б) Видение;
- в) Подсказки;
- г) Все вышеперечисленное.

5. Лидер:

- а) Даёт импульс движению;
- б) Поддерживает движение;
- в) Препятствует движению;
- г) Не влияет на движение.

6. Найди ошибочное утверждение:

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

7. Какой стиль лидерства используется в управлении чаще всего?

- а) Авторитарный;
- б) Демократический;
- в) Либеральный;
- г) Смешанный.

8. Как звучит лозунг демократического стиля управления?

- а) Будем все решать вместе!
- б) Жду вклад и инициативу со стороны подчиненных!
- в) Коллега – это партнер, или тот, кто возьмет все на себя!
- г) Будем делать то, что прикажет начальство!

9. Синоним «авторитарному» стилю –

- а) Директивный;
- б) Коллегиальный;
- в) Формальный;
- г) Анархический.

10. Либеральный стиль руководства:

- а) Мотивирует подчиненных на плодотворную работу;
- б) Стимулирует профессиональный рост, способствует приобретению опыта и творческих умений;
- в) Негативно воспринимается опытными работниками;
- г) Не может поддержать долгое время производительность труда.

2. Тестовое задание закрытого типа с выбором нескольких правильных ответов

1. Какие существуют типы лидеров?

- а) лидеры-организаторы;

- б) лидеры-инициаторы;
 - в) лидеры-эрудиты;
 - г) лидеры-помощники.
- (укажите не менее двух правильных ответов)

2. Что такое валентность вознаграждения?

- а) нерегулярность;
 - б) мера ценности или приоритетности;
 - в) открытость;
 - г) индивидуальная направленность;
- (укажите не менее двух правильных ответов)

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

- а) институциональные менеджеры, которые испытывают большую потребность во власти;
 - б) «открытые» менеджеры;
 - в) социально активные менеджеры;
 - г) ни один из названных;
- (укажите не менее двух правильных ответов)

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

- а) всегда;
 - б) да, если они допущены из-за того, что вы не акцентировали внимание на возможности их появления.
 - в) никогда;
 - г) в случае неразумных решений подчинённых;
- (укажите не менее двух правильных ответов)

5. Какими важнейшими чертами характера должен обладать руководитель?

- а) целеустремленность;
 - б) решительность;
 - в) скупость;
 - г) инициативность;
- (укажите не менее двух правильных ответов)

6. Какие из названных качеств работника интересуют современного менеджера?

- а) квалификация и целеустремления работника;
 - б) наличие черт характера, позволяющих сотрудничать с ним;
 - в) стабильность его отдачи;
 - г) интерес работника к перспективам роста и повышению квалификации;
- (укажите не менее двух правильных ответов)

7. Атрибутом авторитарного стиля управления является...

- а) Децентрализация полномочий
 - б) Преобладание неформальных коммуникаций
 - в) Инициативность
 - г) Директивность
- (укажите не менее двух правильных ответов)

8. Критерием эффективности менеджмента в организации НЕ является

- а) Соотношение прибыли и затрат на управление
 - б) Техничко-экономические показатели
 - в) Степень удовлетворённости сотрудников в результатах своей деятельности
 - г) Уровень заработной платы руководителя организации
- (укажите не менее двух правильных ответов)

9. Каково обязательное условие лидерства?

- а) умение побеждать в спорах;

- б) обладание властью в конкретных формальных или неформальных организациях;
- в) физическая сила;
- г) ум и выдающиеся способности;

(укажите не менее двух правильных ответов)

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

- а) авторитарный;
- б) демократический;
- в) силовой;
- г) прагматический.

(укажите не менее двух правильных ответов)

Тестовые задания открытого типа

3. Тестовые задания открытого типа, т.е. с указанием ответов

1. способность и возможность планировать и организовывать свою деятельность- это

(Ответ записать словом в именительном падеже)

2. Личных черта руководителя имеет максимальную значимость при назначении на ответственный руководящий пост в большом коллективе,это....

(Ответ записать словом в именительном падеже)

3. Синоним «авторитарному» стилю –...

(Ответ записать словом)

4. Основа действий лидера:

(Ответ записать словом в именительном падеже)

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

(Ответ записать словом в именительном падеже)

6. Способность оказывать влияние на личность и группы людей- это

(Ответ записать словом в именительном падеже)

7. К объектам планирования в организации не относятся:

(Ответ записать словом в именительном падеже)

8. К организационным структурам управления не относятся:

(Ответ записать словом в именительном падеже)

9. К принципам функции организации в теории менеджмента не относятся:

(Ответ записать словом в именительном падеже)

10. К мотивам трудовой деятельности не относятся, мотив....

(Ответ записать словом в именительном падеже)

11. К категории стейкхолдеров относятся:

(Ответ записать словом в именительном падеже)

12. Основатель административной школы:

(Вписать фамилию)

13. Выбрать вариант правильной последовательности разработки и принятия управленческого решения методом сценариев:

1. чёткая идентификация предмета исследования

2. выявление существенных факторов, силы и направление их воздействия

3. разработка нескольких альтернативных сценариев

4. разработка детальной расширенной редакции выбранных сценариев

5. формулировка обобщенного сценария

6. выработка управленческих решений по основным этапам сценария

а) 5-6-1-4-2-3

б) 1-2-3-4-5-6

в) 6-1-5-2-4-3

г) 6-1-5-4-2-3

(установить соответствие)

14. Учёный, открывший « Школу научного управления » в 1885- 1920гг.:

(Вписать фамилию)

15. Сотрудник, получающий дополнительное вознаграждение за перевыполнение нормы, это называется...

(Ответ записать словом в именительном падеже)

16. Способ обозначения содержания информации называется...

(Ответ записать словом в именительном падеже)

17.Синоним слову инноватор...

(Ответ записать словом в именительном падеже)

18. Какими важнейшими чертами характера должен обладать руководитель.

(Ответ записать словом в именительном падеже)

19. Принцип который является основополагающим и обеспечивающим появление тенденций и наблюдаемых фактов эффекта в условиях конкретных рыночных сегментов и соответствующих управляемых систем независимо от форм собственности. Учет данного принципа требует определенности в поведении администраторов - руководителей, предпринимателей, менеджеров и самих исполнителей процессов, называется ...

(Ответ записать словом в именительном падеже)

20.Средство достижения цели для лидера, это называется

(Ответ записать словом в именительном падеже).

21. это партнер, или тот, кто возьмет все на себя

(Ответ записать словом в именительном падеже).

22. Основа действий лидера

(Ответ записать словом в именительном падеже).

23. Тип управленческого взаимодействия...

(Ответ записать словом в именительном падеже).

24. Традиционными стили руководства можно соотнести две противоположные позиции X и Y, описал исследовал....

(Ответ записать словом в именительном падеже).

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

(Ответ записать словом в именительном падеже).

26. способность и возможность планировать и организовывать свою деятельность- это

(Ответ записать словом в именительном падеже)

27. Личных черта руководителя имеет максимальную значимость при назначении на ответственный руководящий пост в большом коллективе, это....

(Ответ записать словом в именительном падеже)

28. Синоним «авторитарному» стилю –...

(Ответ записать словом)

29. Основа действий лидера:

(Ответ записать словом в именительном падеже)

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

Индикатор компетенции УК- 3.3

Тестовые задания закрытого типа с выбором одного правильного ответа

1. Что не характерно для авторитарного стиля?

- а) Эффективность и своевременность;
- б) Возможность роста профессионализма у неопытных работников;
- в) Большая вероятность принятия верного решения;
- г) Способствует профессиональному росту всех работников.

2. Одно из преимуществ демократического стиля –

- а) Все работники вовлечены в трудовой процесс, нет саботирующих цели организации, в которой работают;
- б) Создаются условия для профессионального роста подчиненных;
- в) Отсутствуют конфликты в связи с нововведениями;
- г) Решение большинства (что характерно для демократов) всегда наилучше отвечает интересам организации.

3. Когда следует придерживаться авторитарного стиля в управлении?

- а) Когда работник нуждается в помощи, в управлении;
- б) Только при наличии высококвалифицированного персонала;
- в) Если работник может взять на себя ответственность за выполнение работы и принятия всех решений;
- г) Когда работник хочет взять ответственность на себя и принимать все решения относительно взятых обязательств.

4. Существует ли иерархия среди лидеров? Если да, то какая?

- а) Да, традиционная (лидер-начальник – лидер-подчиненный);
- б) Да, межклассовая;
- в) Да, заданная системой ответственности;
- г) Нет.

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

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

6. Кто из представленных известных политических лидеров использовал демократический стиль в управлении государством?

- а) Наполеон Бонапарт;
- б) Иосиф Сталин;
- в) Михаил Горбачев;
- г) Адольф Гитлер.

7. Какой стиль управления наиболее характерен для политиков Путин В.В. и Обама Б.

- а) Демократический;
- б) Смешанный;
- в) Авторитарный;
- г) Либеральный.

8. Что является главным мотиватором идей лидера?

- а) Цели руководства;
- б) Забота о подчиненных;
- в) Собственные желания и потребности;
- г) Успешное завершение дела.

9. Что такое власть с точки зрения лидера?

- а) Средство достижения цели.
- б) Допуск к безграничным ресурсам.

- в) Работа на благо общества.
- г) Возможность модернизации и развития предприятия.

10. Эффективность лидерства зависит от:

- а) Знаний и опыта;
- б) Объема и типа власти;
- в) Личностных характеристик;
- г) Стечения обстоятельств.

2. Тестовое задание закрытого типа с выбором нескольких правильных ответов

1. Какие качества окружения наиболее близки демократичному лидеру?

- а) личная преданность;
- б) единомыслие, взаимопонимание, интерес к делу;
- в) неустойчивость в принятии решений;
- г) гибкость.

(укажите не менее двух правильных ответов)

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

- а) делегирование полномочий;
- б) подчинение коллектива;
- в) сплочение единомышленников, окружения вокруг программы лидера;
- г) умение решать организационные проблемы.

(укажите не менее двух правильных ответов)

3. Какие качества присущи лидеру-новатору в бизнесе?

- а) стратегическое мышление;
- б) восприимчивость к инициативе других;
- в) настойчивость;
- г) умение маневрировать;
- д) умение экономить.

(укажите не менее двух правильных ответов)

4. Чем характеризуется авторитарный режим управления?

- а) менеджер имеет полную власть;
- б) менеджер сохраняет за собой право на любые чрезвычайные полномочия;
- в) подчиненные полностью и безоговорочно зависимы от своего руководителя;
- г) подчиненные имеют возможности высказать свое мнение;

(укажите не менее двух правильных ответов)

5. Чем характеризуется демократический режим управления?

- а) подчиненные осуществляют контроль над методами управления;
- б) руководитель сохраняет за собой право на все решения;
- в) сотрудники во всём и полностью зависимы от своего руководителя;
- г) подчиненные имеют возможности высказать свое мнение;

(укажите не менее двух правильных ответов)

6. Что не типично для режима слабого, безынициативного руководства?

- а) лидер/менеджер обладает реальной властью;
- б) подчиненные имеют больше власти, чем руководитель;
- в) есть четко определенные цели деятельности на рабочих местах;
- г) подчиненные не имеют возможности высказать свое мнение руководителю;

(укажите не менее двух правильных ответов)

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

- а) авторитарные наклонности;
- б) профессиональные достижения;
- в) уровень образования;

г) самореализация;

(укажите не менее двух правильных ответов)

8. На чем основываются административные методы управления?

а) на штрафных санкциях.

б) на законодательных и нормативных актах;

в) на экономических интересах объектов управления;

г) на воздействии на социально-бытовые условия работающих;

(укажите не менее двух правильных ответов)

9. Что такое самоменеджмент?

а) организация личной работы руководителя;

б) способность и возможность планировать и организовывать свою деятельность;

в) самостоятельность в деятельности менеджера.

г) управление

(укажите не менее двух правильных ответов)

10. На чем основываются социально-психологические методы управления?

а) на воздействии на сознание и социальные условия.

б) на морально-психологическом климате;

в) на законодательных и нормативных актах;

г) на материальном интересе работников;

(укажите не менее двух правильных ответов)

Тестовые задания открытого типа

1. Сотрудник, получающий дополнительное вознаграждение за перевыполнение нормы, это называется...

(Ответ записать словом в именительном падеже)

2. Способ обозначения содержания информации называется...

(Ответ записать словом в именительном падеже)

3. Синоним слову инноватор...

(Ответ записать словом в именительном падеже)

4. Какими важнейшими чертами характера должен обладать руководитель.

(Ответ записать словом в именительном падеже)

5. Принцип который является основополагающим и обеспечивающим появление тенденций и наблюдаемых фактов эффекта в условиях конкретных рыночных сегментов и соответствующих управляемых систем независимо от форм собственности. Учет данного принципа требует определенности в поведении администраторов - руководителей, предпринимателей, менеджеров и самих исполнителей процессов, называется ...

(Ответ записать словом в именительном падеже)

6. Средство достижения цели для лидера, это называется

(Ответ записать словом в именительном падеже).

7. это партнер, или тот, кто возьмет все на себя

(Ответ записать словом в именительном падеже).

8. 22. Основа действий лидера

(Ответ записать словом в именительном падеже).

9. Тип управленческого взаимодействия...

(Ответ записать словом в именительном падеже).

10. Традиционными стили руководства можно соотнести две противоположные позиции X и Y, описал исследователь....

(Ответ записать словом в именительном падеже).

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

(Ответ записать словом в именительном падеже).

12. способность и возможность планировать и организовывать свою деятельность- это
(Ответ записать словом в именительном падеже)
13. Личных черта руководителя имеет максимальную значимость при назначении на ответственный руководящий пост в большом коллективе, это....
(Ответ записать словом в именительном падеже)
14. Синоним «авторитарному» стилю –...
(Ответ записать словом)
15. Основа действий лидера:
(Ответ записать словом в именительном падеже)
16. способность и возможность планировать и организовывать свою деятельность- это
(Ответ записать словом в именительном падеже)
17. Личных черта руководителя имеет максимальную значимость при назначении на ответственный руководящий пост в большом коллективе,это....
(Ответ записать словом в именительном падеже)
18. Синоним «авторитарному» стилю –...
(Ответ записать словом)
19. Основа действий лидера:
(Ответ записать словом в именительном падеже)
20. Какой лидер должен уметь менять свое поведение в зависимости от ситуации и быть эмоционально устойчивым...
(Ответ записать словом в именительном падеже)
21. Способность оказывать влияние на личность и группы людей- это
(Ответ записать словом в именительном падеже)
22. К объектам планирования в организации не относятся:
(Ответ записать словом в именительном падеже)
23. К организационным структурам управления не относятся:
(Ответ записать словом в именительном падеже)
24. К принципам функции организации в теории менеджмента не относятся:
(Ответ записать словом в именительном падеже)
25. К мотивам трудовой деятельности не относятся, мотив....
(Ответ записать словом в именительном падеже)
26. К категории стейкхолдеров относятся:
(Ответ записать словом в именительном падеже)
27. Основатель административной школы:
(Вписать фамилию)
28. Выбрать вариант правильной последовательности разработки и принятия управленческого решения методом сценариев:
1.чёткая идентификация предмета исследования
2.выявление существенных факторов, силы и направление их воздействия
3.разработка нескольких альтернативных сценариев
4.разработка детальной расширенной редакции выбранных сценариев
5.формулировка обобщенного сценария
6. выработка управленческих решений по основным этапам сценария
а) 5-6-1-4-2-3
б) 1-2-3-4-5-6
в) 6-1-5-2-4-3
г) 6-1-5-4-2-3
(установить соответствие)
29. Учёный, открывший « Школу научного управления » в 1885- 1920гг.:
(Вписать фамилию)
30. Какая из личных черт руководителя имеет максимальную значимость при назначении на ответственный руководящий пост в большом коллективе....

(Ответ записать словом в именительном падеже)

Индикатор компетенции УК-6.2

Тестовые задания закрытого типа

Тестовое задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа

1. Пример формального лидерства наиболее ярко выражен в ситуации:

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

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

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

- а) Позитивное;
- б) Негативное;
- в) Позитивное на горизонтальном уровне иерархии, негативное – на вертикальном;
- г) Негативное на горизонтальном уровне, позитивное – на вертикальном.

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

- а) Инициативность и уверенность в собственных силах;
- б) Честность и интеллект;
- в) Все вышеперечисленное;
- г) Нет однозначного ответа.

4. Чем не определяется стиль руководства?

- а) Характером задач, стоящих перед коллективом;
- б) Требованиями со стороны правительства;
- в) Уровнем развития коллектива;
- г) Личностью лидера.

5. Дуглас Макгрегор в своих исследованиях говорит:

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

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

- а) Рыба гниет с головы.
- б) И вашим, и нашим.
- в) Без труда не вытащишь рыбку из пруда.
- г) Делу время, потехе час.

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

- а) Теория X – авторитарный стиль, теория Y – либеральный;
- б) Теория X – демократический стиль, теория Y – авторитарный;
- в) Теория X – либеральный стиль, теория Y – демократический;

г) Теория Х – авторитарный стиль, теория Y – демократический.

8. В каких условиях возможно становление лидера – автократа?

- а) Если личностные свойства руководителя ниже, чем у подчиненных;
- б) Если ему предстоит руководить низкоквалифицированными работниками, имеющими низкий культурный уровень;
- в) Если сам руководитель не обладает нужным уровнем знаний и профессиональной подготовки;
- г) Верны все варианты.

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

- а) Автократ;
- б) Демократ;
- в) Либерал;
- г) Неформал.

10. В какой ситуации уместен либеральный метод управления?

- а) В сфере научных исследований;
- б) В промышленности;
- в) В военной сфере;
- г) В сфере машиностроения.

2. Тестовое задание закрытого типа с выбором нескольких правильных ответов

1. Какие качества окружения наиболее близки демократичному лидеру?

- а) личная преданность;
- б) единомыслие, взаимопонимание, интерес к делу;
- в) неустойчивость в принятии решений;
- г) гибкость.

(укажите не менее двух правильных ответов)

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

- а) делегирование полномочий;
- б) подчинение коллектива;
- в) сплочение единомышленников, окружения вокруг программы лидера;
- г) умение решать организационные проблемы.

(укажите не менее двух правильных ответов)

3. Какие качества присущи лидеру-новатору в бизнесе?

- а) стратегическое мышление;
- б) восприимчивость к инициативе других;
- в) настойчивость;
- г) умение маневрировать;
- д) умение экономить.

(укажите не менее двух правильных ответов)

4. Чем характеризуется авторитарный режим управления?

- а) менеджер имеет полную власть;
- б) менеджер сохраняет за собой право на любые чрезвычайные полномочия;
- в) подчиненные полностью и безоговорочно зависимы от своего руководителя;
- г) подчиненные имеют возможности высказать свое мнение;

(укажите не менее двух правильных ответов)

5. Чем характеризуется демократический режим управления?

- а) подчиненные осуществляют контроль над методами управления;
- б) руководитель сохраняет за собой право на все решения;

- в) сотрудники во всём и полностью зависимы от своего руководителя;
- г) подчиненные имеют возможности высказать свое мнение;
(укажите не менее двух правильных ответов)
6. Что не типично для режима слабого, безынициативного руководства?
- а) лидер/менеджер обладает реальной властью;
- б) подчиненные имеют больше власти, чем руководитель;
- в) есть четко определенные цели деятельности на рабочих местах;
- г) подчиненные не имеют возможности высказать свое мнение руководителю;
(укажите не менее двух правильных ответов)
7. Какая из личных черт руководителя имеет максимальную значимость при назначении на ответственный руководящий пост в большом коллективе?
- а) авторитарные наклонности;
- б) профессиональные достижения;
- в) уровень образования;
- г) самореализация;
(укажите не менее двух правильных ответов)
8. На чем основываются административные методы управления?
- а) на штрафных санкциях.
- б) на законодательных и нормативных актах;
- в) на экономических интересах объектов управления;
- г) на воздействии на социально-бытовые условия работающих;
(укажите не менее двух правильных ответов)
9. Что такое самоменеджмент?
- а) организация личной работы руководителя;
- б) способность и возможность планировать и организовывать свою деятельность;
- в) самостоятельность в деятельности менеджера.
- г) управление
(укажите не менее двух правильных ответов)
10. На чем основываются социально-психологические методы управления?
- а) на воздействии на сознание и социальные условия.
- б) на морально-психологическом климате;
- в) на законодательных и нормативных актах;
- г) на материальном интересе работников;
(укажите не менее двух правильных ответов)

Тестовые задания открытого типа

3. Тестовые задания открытого типа, т.е. с указанием ответов

1. способность и возможность планировать и организовывать свою деятельность- это
(Ответ записать словом в именительном падеже)
2. Личных черта руководителя имеет максимальную значимость при назначении на ответственный руководящий пост в большом коллективе,это....
(Ответ записать словом в именительном падеже)
3. Синоним «авторитарному» стилю –...
(Ответ записать словом)
4. Основа действий лидера:
(Ответ записать словом в именительном падеже)
5. Какой лидер должен уметь менять свое поведение в зависимости от ситуации и быть эмоционально устойчивым...
(Ответ записать словом в именительном падеже)
6. Способность оказывать влияние на личность и группы людей- это
(Ответ записать словом в именительном падеже)
7. К объектам планирования в организации не относятся:

- (Ответ записать словом в именительном падеже)
8. К организационным структурам управления не относятся:
(Ответ записать словом в именительном падеже)
9. К принципам функции организации в теории менеджмента не относятся:
(Ответ записать словом в именительном падеже)
10. К мотивам трудовой деятельности не относятся, мотив....
(Ответ записать словом в именительном падеже)
11. К категории стейкхолдеров относятся:
(Ответ записать словом в именительном падеже)
12. Основатель административной школы:
(Вписать фамилию)
13. Выбрать вариант правильной последовательности разработки и принятия управленческого решения методом сценариев:
1. чёткая идентификация предмета исследования
2. выявление существенных факторов, силы и направление их воздействия
3. разработка нескольких альтернативных сценариев
4. разработка детальной расширенной редакции выбранных сценариев
5. формулировка обобщенного сценария
6. выработка управленческих решений по основным этапам сценария
а) 5-6-1-4-2-3
б) 1-2-3-4-5-6
в) 6-1-5-2-4-3
г) 6-1-5-4-2-3
(установить соответствие)
14. Учёный, открывший « Школу научного управления » в 1885- 1920гг.:
(Вписать фамилию)
15. Сотрудник, получающий дополнительное вознаграждение за перевыполнение нормы, это называется...
(Ответ записать словом в именительном падеже)
16. Способ обозначения содержания информации называется...
(Ответ записать словом в именительном падеже)
- 17.Синоним слову инноватор...
(Ответ записать словом в именительном падеже)
18. Какими важнейшими чертами характера должен обладать руководитель.
(Ответ записать словом в именительном падеже)
19. Принцип который является основополагающим и обеспечивающим появление тенденций и наблюдаемых фактов эффекта в условиях конкретных рыночных сегментов и соответствующих управляемых систем независимо от форм собственности. Учет данного принципа требует определенности в поведении администраторов - руководителей, предпринимателей, менеджеров и самих исполнителей процессов, называется ...
(Ответ записать словом в именительном падеже)
- 20.Средство достижения цели для лидера, это называется
(Ответ записать словом в именительном падеже).
21. это партнер, или тот, кто возьмет все на себя
(Ответ записать словом в именительном падеже).
22. Основа действий лидера
(Ответ записать словом в именительном падеже).
23. Тип управленческого взаимодействия...
(Ответ записать словом в именительном падеже).
24. Традиционными стили руководства можно соотнести две противоположные позиции X и Y, описал исследовал....
(Ответ записать словом в именительном падеже).

25. Какой лидер должен уметь менять свое поведение в зависимости от ситуации и быть эмоционально устойчивым?
(Ответ записать словом в именительном падеже).
26. способность и возможность планировать и организовывать свою деятельность- это
(Ответ записать словом в именительном падеже)
27. Личных черта руководителя имеет максимальную значимость при назначении на ответственный руководящий пост в большом коллективе, это....
(Ответ записать словом в именительном падеже)
28. Синоним «авторитарному» стилю –...
(Ответ записать словом)
29. Основа действий лидера:
(Ответ записать словом в именительном падеже)
30. Какой лидер должен уметь менять свое поведение в зависимости от ситуации и быть эмоционально устойчивым...

Ответы (ключи) на тестовые задания

Индикатор УК-3.1	
1.1	б
2	а
3	в
4	б
5	а
6	б
7	г
8	а
9	а
10	б
2.1	а,б,в
2	б,в
3	а,б,в
4	в,г
5	а,б
6	а,г
7	в,г
8	а,в,г
9	а,б
10	а,б
3.1	Самоменеджмент
2	Самореализация
3	Директивный
4	Видение
5	Демократ
6	Лидерство
7	Финансы
8	Дивизиональный
9	Специализация
10	Сопrotивление
11	Конкурент
12	Файоль
13	6,1,5,4,2,3

14	Тейлор
15	Стимулирование
16	Кодирование
17	Лидер
18	Целеустремленность
19	Самопроизвольность
20	Власть
21	Партнер
22	Видение
23	Лидерство
24	Макгрегор
25	Демократ
26	Самоменеджмент
27	Самореализация
28	Директивный
29	Видение
30	Демократ
Индикатор УК-3.3	
1.1	г
2	б
3	а
4	в
5	б
6	в
7	б
8	в
9	а
10	б
2.1	в,г
2	а,б,в
3	а,б,в,г
4	а,б,в
5	а,б,г
6	а,в,г
7	в,г
8	а,б
9	б,в,г
10	б,в,г
3.1	Стимулирование
2	Кодирование
3	Лидер
4	Целеустремленность
5	Самопроизвольность
6	Власть
7	Партнер
8	Видение
9	Лидерство
10	Макгрегор
11	Демократ

12	Самоменеджмент
13	Самореализация
14	Директивный
15	Видение
16	Самоменеджмент
17	Самореализация
18	Директивный
19	Видение
20	Демократ
21	Лидерство
22	Финансы
23	Дивизиональный
24	Специализация
25	Сопrotивление
26	Конкурент
27	Файоль
28	6,1,5,4,2,3
29	Тейлор
30	Самореализация
Индикатор УК-6.2	
1	г
2	в
3	г
4	б
5	а
6	а
7	г
8	г
9	б
10	а
2.1	б,г
2	в,г
3	а,г
4	а,б
5	а,г
6	а,б
7	б,г
8	б,в
9	б,г
10	а,б
3.1	Самоменеджмент
2	Самореализация
3	Директивный
4	Видение
5	Демократ
6	Лидерство
7	Финансы
8	Дивизиональный
9	Специализация

10	Сопротивление
11	Конкурент
12	Файоль
13	6,1,5,4,2,3
14	Тейлор
15	Стимулирование
16	Кодирование
17	Лидер
18	Целеустремленность
19	Самопроизвольность
20	Власть
21	Партнер
22	Видение
23	Лидерство
24	Макгрегор
25	Демократ
26	Самоменеджмент
27	Самореализация
28	Директивный
29	Видение
30	Демократ

Критерии оценки освоения компетенций:

Уровень освоения компетенции	Процент баллов максимального количества
Компетенция сформирована	50% и выше
Компетенция не сформирована	менее 50%