Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Баламирзоев Назим Лиодинович
Должность: Ректор
Дата подписания: 26.10.2026 20:33:00
Уникальный программный ключ:
5cf0d6f89e80f49a334f6a4ba58e91f3326b9926

Приложение А

(обязательное к рабочей программе дисциплины)

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации

ФГБОУ ВО «Дагестанский государственный технический университет»

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине «Авторитет и лидерство»

Уровень образования — **Магистратура**
(бакалавриат/магистратура/специалитет)

Направление подготовки бакалавриата/магистратуры/специальность — **21.04.02 – «Землеустройство и кадастры»**
(код, наименование направления подготовки/специальности)

Профиль направления подготовки/специализация — **«Кадастр недвижимости»**
(наименование)

г. Махачкала 2021

СОДЕРЖАНИЕ

1. Область применения, цели и задачи фонда оценочных средств
2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, формируемых в процессе освоения дисциплины (модуля)
2.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения ОПОП
2.1.2. Этапы формирования компетенций
2.2. Показатели уровней сформированности компетенций на этапах их формирования, описание шкал оценивания
2.2.1. Показатели уровней сформированности компетенций на этапах их формирования
2.2.2. Описание шкал оценивания
3. Типовые контрольные задания, иные материалы и методические рекомендации, необходимые для оценки сформированности компетенций в процессе освоения ОПОП
3.1. Перечень вопросов для входного контроля
3.2. Перечень вопросов для самостоятельной работы
3.3. Ситуационные задачи
3.4. Примерная тематика рефератов
3.5. Тесты для контроля знаний
3.6. Перечень вопросов, выносимых на зачет

1. Область применения, цели и задачи фонда оценочных средств

Фонд оценочных средств (ФОС) является неотъемлемой частью рабочей программы дисциплины «Авторитет и лидерство» и предназначен для контроля и оценки образовательных достижений обучающихся (в т.ч. по самостоятельной работе студентов, далее – СРС), освоивших программу данной дисциплины.

Целью фонда оценочных средств является установление соответствия уровня подготовки обучающихся требованиям ФГОС ВО по направлению подготовки 21.04.02 – «Землеустройство и кадастры» и по магистерской подготовке «Кадастр недвижимости».

Рабочей программой дисциплины «Авторитет и лидерство» предусмотрено формирование следующих компетенций:

1) УК-3. Способность организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели.

2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, формируемых в процессе освоения дисциплины (модуля)

Описание показателей и критериев оценивания компетенций, формируемых в процессе освоения дисциплины (модуля), и используемые оценочные средства приведены в таблице 1.

Перечень оценочных средств, рекомендуемых для заполнения таблицы 1 (в ФОС не приводится, используется только для заполнения таблицы)

- *Деловая (ролевая) игра*
- *Контрольная работа*
- *Курсовая работа / курсовой проект*
- *Тест для проведения зачета / дифференцированного зачета (зачета с оценкой) / экзамена*
- *Задания / вопросы для проведения зачета / дифференцированного зачета (зачета с оценкой) / экзамена*

2.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения ОПОП

Таблица 1

Код и наименование формируемой компетенции	Код и наименование индикатора достижения формируемой компетенции	Наименование контролируемых разделов и тем
УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1. Знает методики формирования команд; методы эффективного руководства коллективами; основные теории лидерства и стили руководства.	Раздел 1. «Основы лидерства» Раздел 2. «Практические аспекты лидерства»
	УК-3.2. Умеет разрабатывать план групповых и организационных коммуникаций при подготовке и выполнении проекта; сформулировать задачи членами команды для достижения поставленной цели; разрабатывать командную стратегию; применять эффективные стили руководства командой для достижения поставленной цели.	Раздел 1. «Основы лидерства» Раздел 2. «Практические аспекты лидерства»

	УК-3.3. Владеет умением анализировать, проектировать и организовывать межличностные, групповые и организационные коммуникации в команде для достижения поставленной цели; методами организации и управления коллективом.	Раздел 1. «Основы лидерства» Раздел 2. «Практические аспекты лидерства»

2.1.2. Этапы формирования компетенций

Сформированность компетенций по дисциплине «Авторитет и лидерство» определяется на следующих этапах:

1. **Этап текущих аттестаций** *(Для проведения текущих аттестаций могут быть использованы оценочные средства, указанные в разделе 2)*

2. **Этап промежуточных аттестаций** (*Для проведения промежуточной аттестации могут быть использованы другие оценочные средства*)

Таблица 2

Код и наименование формируемой компетенции	Код и наименование индикатора достижения формируемой компетенции	**Этапы формирования компетенции**					
		Этап текущих аттестаций					**Этап промежуточной аттестации**
		1-5 неделя	**6-10 неделя**	**11-15 неделя**	**1-17 неделя**		**18-20 неделя**
		Текущая аттестация №1	Текущая аттестация №2	Текущая аттестация №3	СРС	КР/КП	Промежуточная аттестация
1		**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**
УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1. Знает методики формирования команд; методы эффективного руководства коллективами; основные теории лидерства и стили руководства.	**1 аттестация**	**2 аттестация**	**3 аттестация**	**+**	**+**	**Аттестационная контрольная работа №1**
	УК-3.2. Умеет разрабатывать план групповых и организационных коммуникаций при подготовке и выполнении проекта; сформулировать задачи членами команды для достижения поставленной цели; разрабатывать командную стратегию; применять эффективные стили руководства командой для достижения поставленной	**1 аттестация**	**2 аттестация**	**3 аттестация**	**+**	**+**	**Аттестационная контрольная работа №2**

	УК-3.3. Владеет умением анализировать, проектировать и организовывать межличностные, групповые и организационные коммуникации в команде для достижения поставленной цели; методами организации и управления коллективом.	**1 аттестация**	**2 аттестация**	**3 аттестация**	+	+	**Аттестационная контрольная работа №3**

СРС – самостоятельная работа студентов;
КР – курсовая работа;
КП – курсовой проект.

2.2. Показатели уровней сформированности компетенций на этапах их формирования, описание шкал оценивания

2.2.1. Показатели уровней сформированности компетенций на этапах их формирования

Результатом освоения дисциплины «Авторитет и лидерство» является установление одного из уровней сформированности компетенций: высокий, повышенный, базовый, низкий.

Таблица 3

Уровень	Универсальные компетенции	Общепрофессиональные/ профессиональные компетенции
Высокий (оценка «отлично», «зачтено»)	Сформированы четкие системные знания и представления по дисциплине. Ответы на вопросы оценочных средств полные и верные. Даны развернутые ответы на дополнительные вопросы. Обучающимся продемонстрирован высокий уровень освоения компетенции	Обучающимся усвоена взаимосвязь основных понятий дисциплины, в том числе для решения профессиональных задач. Ответы на вопросы оценочных средств самостоятельны, исчерпывающие, содержание вопроса/задания оценочного средства раскрыто полно, профессионально, грамотно. Даны ответы на дополнительные вопросы. Обучающимся продемонстрирован высокий уровень освоения компетенции
Повышенный (оценка «хорошо», «зачтено»)	Знания и представления по дисциплине сформированы на повышенном уровне. В ответах на вопросы/задания оценочных средств изложено понимание вопроса, дано достаточно подробное описание ответа, приведены и раскрыты в тезисной форме основные понятия. Ответ отражает полное знание материала, а также наличие, с незначительными пробелами, умений и навыков по изучаемой дисциплине. Допустимы единичные негрубые ошибки. Обучающимся продемонстрирован повышенный уровень освоения компетенции	Сформированы в целом системные знания и представления по дисциплине. Ответы на вопросы оценочных средств полные, грамотные. Продемонстрирован повышенный уровень владения практическими умениями и навыками. Допустимы единичные негрубые ошибки по ходу ответа, в применении умений и навыков
Базовый (оценка «удовлетворительно», «зачтено»)	Ответ отражает теоретические знания основного материала дисциплины в объеме, необходимом для дальнейшего освоения ОПОП. Обучающийся допускает неточности в ответе, но обладает необходимыми знаниями для их устранения. Обучающимся продемонстрирован базовый уровень освоения компетенции	Обучающийся владеет знаниями основного материал на базовом уровне. Ответы на вопросы оценочных средств неполные, допущены существенные ошибки. Продемонстрирован базовый уровень владения практическими умениями и навыками, соответствующий минимально необходимому уровню для решения профессиональных задач
Низкий (оценка «неудовлетворительно», «не зачтено»)	Демонстрирует полное отсутствие теоретических знаний материала дисциплины, отсутствие практических умений и навыков	

Показатели уровней сформированности комлетенций могут быть изменены, дополнены и адаптированы к конкретной рабочей программе дисциплины.

2.2.2. Описание шкал оценивания

В ФГБОУ ВО «ДГТУ» внедрена модульно-рейтинговая система оценки учебной деятельности студентов. В соответствии с этой системой применяются пятибальная, двадцатибальная и стобальная шкалы знаний, умений, навыков.

Шкалы оценивания			Критерии оценивания
пятибальная	двадцатибальная	стобальная	
«Отлично» - 5 баллов	«Отлично» - 18-20 баллов	«Отлично» - 85 – 100 баллов	Показывает высокий уровень сформированности компетенций, т.е.: – продемонстрирует глубокое и прочное усвоение материала; – исчерпывающе, четко, последовательно, грамотно и логически стройно излагает теоретический материал; – правильно формирует определения; – демонстрирует умения самостоятельной работы с нормативно-правовой литературой; – умеет делать выводы по излагаемому материалу.
«Хорошо» - 4 баллов	«Хорошо» - 15 - 17 баллов	«Хорошо» - 70 - 84 баллов	Показывает достаточный уровень сформированности компетенций, т.е.: – демонстрирует достаточно полное знание материала, основных теоретических положений; – достаточно последовательно, грамотно логически стройно излагает материал; – демонстрирует умения ориентироваться в нормальной литературе; – умеет делать достаточно обоснованные выводы по излагаемому материалу.
«Удовлетворительно» - 3 баллов	«Удовлетворительно» - 12 - 14 баллов	«Удовлетворительно» - 56 – 69 баллов	Показывает пороговый уровень сформированности компетенций, т.е.: – демонстрирует общее знание изучаемого материала; – испытывает серьезные затруднения при ответах на дополнительные вопросы; – знает основную рекомендуемую литературу; – умеет строить ответ в соответствии со структурой излагаемого материала.
«Неудовлетворительно» - 2 баллов	«Неудовлетворительно» - 1-11 баллов	«Неудовлетворительно» - 1-55 баллов	Ставится в случае: – незнания значительной части программного материала; – не владения понятийным аппаратом дисциплины; – допущения существенных ошибок при изложении учебного материала; – неумение строить ответ в соответствии со структурой излагаемого вопроса; – неумение делать выводы по излагаемому материалу.

3. Типовые контрольные задания, иные материалы и методические рекомендации, необходимые для оценки сформированности компетенций в процессе освоения ОПОП

3.1. Перечень вопросов для входного контроля

1. В каких дисциплинах Вы изучали лидерство?
2. По каким параметрам можно определить лидера?
3. Зачем необходим лидер к организации?
4. Чем отличается формальный лидер от неформального?
5. Какими качествами должен обладать лидер?
6. Власть – есть лидерство?
7. Приведите примеры ярких лидеров
8. С какого периода начинают формировать лидерские качества?
9. Есть ли гендерное различие лидерских качеств?
10. Какие методы и приемы вы знаете оценки лидерских качеств?

3.2.Перечень вопросов для самостоятельной работы

1. Междисциплинарная функция психологии лидерства.
2. Роль психологии лидерства в системе наук о менеджменте и деловом администрировании.
3. История зарождения и развития психологии лидерства.
4. Концепция лидерства.
5. Функция лидера в современном обществе.
6. Концепция диады в бизнесе.
7. Концепции направленности и интенциональности.
8. Креативность в бизнесе.
9. Межличностная коммуникация: сновидения, семантическое поле.
10. Современные направления развития управления персоналом.
11. Современные методы планирования персонала.
12. Индивидуальное планирование карьеры менеджера
13. Развитие персонала: система, задачи, методы.
14. Лидерство в управлении персоналом.
15. Стили лидерства.
16. Теория человеческого капитала и концепция «анализ человеческих ресурсов»

3.3. Ситуационные задачи

Ситуация 1.

Ваши подчиненные в последнее время избегают дружеских бесед с Вамии Ваша искренняя забота об их благосостоянии не находит у них отклика.

Качество их работы резко ухудшается.Вы:

A. Подчеркнете необходимость выполнения повседневных обязанностейи важность стоящих перед коллективом задач.

B. Не проявляя особой личной инициативы, предоставите группе возможность диалога с Вами.

C. Объяснитесь с подчиненными и определите цель дальнейшей работы.

D. Намеренно не вмешаетесь.

Ситуация 2.

Производительность труда Вашего коллектива заметно возрастает.

Вы пытаетесь убедиться, что все его члены знают свои функциональныеобязанности и отвечают предъявленным к ним требованиям.

Вы:

A. Поддерживаете с ними дружеские отношения, вместе с тем постоянно доверяя, насколько добросовестно они выполняют свои функциональные обязанности.

B. Не предпринимаете ничего определенного.

C. Делаете все, что в Ваших силах, чтобы создать в коллективе атмосферувсеобщей Причастности и важности решаемых задач.

D. Подчеркиваете важность решения задач к указанному сроку.

Ситуация 3.

Ваши подчиненные оказались не способны решить поставленную перед ними проблему. Обычно Вы полагались на их самостоятельность. Работа и взаимоотношения внутри коллектива хорошие.

Вы:

A. Вместе с ними примете участие в решении проблемы.

B. Позволите подчиненным самим выбрать пути решения проблемы .

C. Проявите твердость в руководстве и быстро отреагируете на необходимость Реорганизации работы коллектива.

D. Поощрите членов коллектива в их работе над решением проблемы и поддержите их инициативу.

Ситуация 4.

Вы хотите, чтобы были произведены какие-либо перемены. У Ваших подчиненных прекрасный послужной список. Они понимают необходимость перемен.

Вы:

A. Вовлечете членов коллектива в разработку необходимых перемен, ненавязывая при этом своего мнения.

B. Объявите о необходимых изменениях и непосредственно будетеруководить их воплощением.

C. Позволите коллективу самому выработать направление деятельности.

D. Учтете предложения членов коллектива, но воплощением переменудете Руководить сами.

Ситуация 5.

Качество работы Вашего коллектива ухудшается уже на протяжении нескольких месяцев. Члены коллектива не стремятся выполнять поставленные перед ними задачи. В прошлом перераспределение и пересмотр ролей и обязанностей помогали исправить ситуацию. Вам постоянно приходится напоминать подчиненным о необходимости выполнения задачи к указанному сроку.

Вы :

A. Позволите коллективу самому выработать направление деятельности.

B. Учтете предложения коллектива , но проследите , чтобы они отвечалицелям вашей организации,

C. Перераспределите роли и обязанности своих подчиненных и в дальнейшем будете непосредственно руководить их деятельностью.

D. Вовлечете коллектив в определение ролей и обязанностей его членов,при этом, не навязывая своего мнения.

Ситуация 6.

Вы пришли руководителем в организацию с хорошо налаженной системой управления. Ваш предшественник осуществлял жесткий контроль за ее функционированием. Вы хотите, не снижая эффективности системы управления, создать более непринужденную атмосферу в коллективе.

Вы:

A. Сделаете все, что от Вас зависит, чтобы каждый член коллектива почувствовал свою значимость и причастность.

B. Подчеркнете важность выполнения поставленных задач к сроку. C. Намеренно не будете вмешиваться.

D. Постараетесь вовлечь всю группу в процесс принятия решений, но лично проследите, чтобы поставленные цели были достигнуты.

Ситуация 7.

Вы хотите внести изменения в структуру коллектива. Ваши подчиненные высказали свои предложения по поводу необходимых перемен. Ваш коллектив работает эффективно и продемонстрировал гибкость в решении задач.

Вы:

A. Определите, что именно надо изменить, и лично будете руководить процессом перемен.

B. Вместе с членами коллектива выработаете направление, в котором должны проводиться перемены, и поручите им самим воплотить изменения в жизнь.

C. Примете предложения своих подчиненных относительно необходимыхперемен, но их воплощением в жизнь будете руководить сами.

D. Во избежание конфронтации оставите все, как есть.

Ситуация 8.

Работа Вашего коллектива и отношения между его членами хорошие. Однако Вам кажется, что Вы недостаточно руководите его деятельностью.

Вы:

A. Не предпримете никаких шагов.

B. Обсудите создавшееся положение с подчиненными и предложитенеобходимые изменения.

C. Предпримете меры с целью организовать работу подчиненных в четкоуказанном направлении.

D. Будете поддерживать инициативу подчиненных в обсуждении с нимипроблемы, не навязывая при этом своего мнения.

Ситуация 9.

Ваш начальник поставил Вас во главе рабочей группы, которая с большим опозданием выполняет задачу выработки рекомендаций по внедрению новшеств. Группе не совсем ясно, какие задачи и цели перед нею поставлены.

Посещаемость заседаний очень низкая. Проводимые совещания скорее напоминают вечера отдыха.

Но члены группы располагают достаточным потенциалом для того, чтобы осуществить поставленную перед ними задачу.

Вы:

A. Позволите группе самостоятельно выйти из создавшегося положения.

B. Учтете предложения коллектива, но проследите, чтобы они отвечалистоящей перед Вашей организацией задаче.

C. Пересмотрите цели и задачи группы и будете тщательно следить заходом их выполнения.

D. Вовлечете всех членов группы в определение целей ее работы, неоказывая на них давления со своей стороны.

Ситуация 10.

Ваши подчиненные, которые обычно способны выполнять свои обязанности хорошо, не отвечают недавно пересмотренным Вами стандартам.

Вы:

A. Вовлечете группу в процесс пересмотра стандартов, прибегая кжесткому контролю.

B. Изменив требования, будете тщательно контролировать их исполнение.

C. С целью не допустить конфронтации не будете прибегать к давлению,позволите событиям развиваться естественно.

D. Учтете предложения коллектива при условии их соответствия новымстандартам.

Ситуация 11.

Вас повысили в должности. Предыдущий руководитель не вмешивался в работу коллектива, который достаточно хорошо справлялся со своими задачами и направлениями работы. Взаимоотношения между его членами хорошие.

Вы:

A. Предпримете меры с целью организовать работу подчиненных в четкоуказанном направлении.

B. Вовлечете подчиненных в процесс выработки решений и поддержитехорошие начинания.

C. Обсудите с подчиненными проделанную работу и затем проанализируете необходимость нововведений.

D. Подобно Вашему предшественнику, не будете вмешиваться в работуколлектива.

Ситуация 12.

Вы получили информацию о том, что Ваш коллектив столкнулся свременными трудностями.

У Ваших подчиненных замечательный послужной список. Они эффективно справлялись с выполнением долгосрочных целей.

Они работали гармонично на протяжении прошедшего года.

Все подчиненные обладают высокой квалификацией для выполнениязадач.

Вы:

A. Вынесете на рассмотрение коллектива вариант своего решения проблемы и проанализируете необходимость нововведений.

B. Позволите членам коллектива самим выработать решения.

C. Проявите быстроту и твердость, внося коррективы и направляя.

D. Примите участие в обсуждении проблемы, поддержав, таким образом,своих подчиненных.

3.4. Примерная тематика рефератов

1. Современные теорий лидерства.
2. Стиль лидерства.
3. Формирование лидерского стиля.
4. Эффективность лидерского стиля.
5. Факторы успешного лидерства.
6. Модель атрибутивного лидерства.
7. Модель харизматического лидерства.
8. Модель преобразующего лидерства.
9. Лидерство и власть.
10. Лидерство в управленческой деятельности.
11. Лидерские способности, качества, навыки.
12. Лидерство и поведенческие барьеры.
13. Лидерство как процесс взаимодействия и общения.
14. Убеждающее воздействие лидера.
15. Лидерство в бизнесе.
16. Женщины – лидеры.
17. Лидерство в браке.
18. Организационное лидерство.
19. Лидер и его команда.
20. Менеджер как лидер.
21. Руководство и лидерство.
22. Г.Лебон и Г.Тард о взаимодействии лидера и массы.
23. М.Вебер о харизматическом лидерстве.
24. Личностно-профессиональные характеристики руководителякоманды. Эффективный лидер.
25. Влияние морально-ценностных критериев на работу сотрудников организации.
26. Работа лидера направленные на развитие творческого мышлениягруппы.
27. Концептуальные блоки, препятствующие творческой активностикоманды.
28. Эффективная коммуникация в работе группы.
29. Функции и механизмы управленческого общения.
30. Лидерская функция инноватора.
31. Инновация и лидерство в студенческой среде.
32. Инновационная активность молодёжи как проявление лидерских способностей.
33. Управленческое общение: обмен информацией, взаимодействие,рефлексия, аттракция.
34. Активное слушание.

3.5. Тесты для контроля знаний

1. Назовите теорию лидерства, в основе которой лежит идея, что лидер рождается с врожденными необъяснимыми, а для простых людей и непостижимыми, навыками и умениями.

1. Теория влияния.
2. Теория личностных качеств
3. Теория великого человека
4. Поведенческая теория

2. Какое из качеств, сформулированных Бассом и Стогдилом, не относится к личностной характеристике лидера?

1. Высокий интеллект
2. Мотивация власти
3. Самосознание
4. Нет верного ответа

3. Назовите главное различие между авторитарным, демократическим инейтральным стилями руководства по типологии Курта Левина.

1. Методы управления
2. Способ контроля
3. Характер принятия решения
4. Стиль поведения лидера

4. Перечислите составляющие эмоционального интеллекта в сфере трудовой жизни в соответствии с теорией Эмоционального лидерства.

1. Самосознание, самоконтроль, мотивация, эмпатия, социальные навыки
2. Самосознание, харизма, мотивация, чувственность, социальные навыки
3. Психологическая ловкость и творчество, самоконтроль, познание,социальные навыки
4. Эмоциональная устойчивость, мотивация, эмпатия, самосознание, социальные навыки

5. В соответствии с управленческой решеткой Р.Блейка и Дж. Моутона стиль «Менеджмент команды» характеризуется:

1. Достижение результатов обеспечивается путем установления баланса между необходимостью выполнять корпоративные задания и сохранить атмосферу, устраивающую сотрудников
2.. Забота о нуждах людей и хорошие взаимоотношения создают комфортную, дружескую атмосферу и благоприятные условий работы
3. Выполнение заданий обеспечивается за счет лояльности сотрудников, авзаимосвязь и общность целей создают атмосферу доверия и уважения
4. Высокие результаты корпоративной деятельности достигаются путем создания условий работы, в которых человеческий фактор служит незначительным препятствием

6. Назовите теорию, основывающуюся на том убеждении, что лидер налаживает с каждым из подчиненных или членов группы уникальные отношения, определяющие стиль поведения лидера с отдельным челове¬ком и реакцию этого человека на лидера.

1. Демократическое лидерство
2. Индивидуализированное лидерство
3. Авторитарное лидерство
4. Ситуационное лидерство

7. Перечислите навыки ситуационного лидера.
1. Диагностика, гибкость и партнерство
2. Делегирование, поддержка и указание
3. Наставничество, диагностика и поддержка
4. Партнерство, делегирование и гибкость

8. Процесс, действие или вмешательство, создающее стимул для члена команды к тому, чтобы предпринять необходимые действия для достижения общей цели – это:

1. Признание
2. Делегирование
3. Мотивация
4. Вмешательство

9. Из-за человеческой неприязни к работе большинство людей необходимо контролировать, принуждать, направлять, подвергать наказаниям для того, чтобы цели организации были достигнуты – предположение о человеческой мотивации по …

1. Теории Y
2. Эволюционной теории
3. Биологической теории
4. Теории X

10. Уровень 4 иерархии потребностей, предложенной Маслоу, включает:
1. Потребность в безопасности
2. Когнитивные потребности
3. Потребность в признании
4. Эстетические потребности

11. Какой уровень потребностей по теории Flannes и Buell включаетсамоактуализацию?
1. Уровень 4
2. Уровень 6
3. Уровень 5
4. Уровень 7

12. Согласно рационально - экономической модели, основным факторомммотивации для людей является …

1 личный экономический интерес
2. производительность труда

3. неденежное вознаграждение
4. благоприятные условия труда

13. Взаимозависимая группа людей, которые совместно отвечают передорганизацией за конкретные ре-зультаты - это
1. Рабочая группа
2. Общество
3. Команда
4. Коллектив

14. Перечислите этапы жизненного цикла команды.
1. Формирование, шторм, нормирование, работа, расформирование
2. Формирование, шторм, нормирование, работа
3. Становление, работа, контроль, расформирование
4. Становление, работа, контроль, упадок, расформирование

15. Развивать потенциал членов команды; поддерживать инициативу в пределах, необходимых материнской компании; проводить политику открытости – задачи руководителя на этапе … жизненного цикла команды.
1. Нормирование
2. Контроль
3. Расформирование
4. Работа

16. В соответствии с классификацией ролей Мередита Белбина, динамичный человек, стимулирующий других и не теряющий самообладания в напряженной обстановке - это
1. Вдохновитель команды
2. Мотиватор
3. Генератор идей
4. Исполнитель

17. По мнению Адизеса, менеджмент должен исполнять четыре основных роли:
1. Вдохновитель, контролер, специалист, генератор
2. Производитель результатов, администратор, предприниматель и интегратор
3. Генератор, исследователь, исполнитель, контролер
4. Аналитик, мотиватор, администратор, интегратор

18. Какой подход к разрешению конфликтов необходимо использовать втех случаях, когда необходимы незамедлительные действия?
1. Сговорчивость
2. Сотрудничество
3. Уклонение

4. Компромисс

19. Назовите феномен, определяющийся как «парадокс Абилина».

1. Чрезмерное согласие
2. Чрезмерная агрессия
3. Чрезмерная пассивность
4. Чрезмерная неуверенность

20. Поведение члена команды, которое мешает ему или ей выполнятьсвою работу, либо мешает другим членам команды выполнять их работу –

1. Сложность квалификации
2. Трудность организации
3. Проблема исполнения
4. Нет верного ответа

21. Перечислите конкретные типы проблем личного характера.

1. Проблема выбора цели, самовосприятия, адаптации
2. Проблема адаптации, депрессия, токсикомания
3. Проблема самоощущения, самовосприятия, личной идентичности
4. Проблема индукции, идентичности, адаптации

22. Назовите основные шаги разрешения конфликта.

1. Определение источника конфликта, выбор стратегии, организация коммуникации
2. Выявление целей конфликтующих, определение методики разрешения,контроль исполнения
3. Сбор информации, принятие решения, коммуникационное обеспечение
4. Нет верного ответа

23. Член команды с низким уровнем уверенности в себе, полагающийсяна суждение других - …

1. «Хороший парень»
2. Агрессивный
3. Пассивный
4. Подвергавшийся насилию

24. Член команды, который способен слушать других и стремится прояснить спорные вопросы, определить общие взгляды, проанализировать конфликтующие ценности - …

1. Интегратор
2. Предприниматель
3. Администратор
4. Исполнитель

3.6. Вопросы к зачету

1. Основные характеристики и функции лидера.
2. Дайте определение понятиям «лидерство» и «руководство».
3. Схожесть и различие между лидером и руководителем.
4. Дать определение и охарактеризовать понятия власть, влияние и лидерство.
5. «Идеальный» правитель в понимании Конфуция, Платона. Этический парадокс по Аристотелю.
6. Концепция подражания по Г. Тарду.
7. Взаимодействие лидера и массы в представлении Г. Лебона.
8. "Герои и толпа" в представлении Н.К.Михайловского.
9. З.Фрейд коментарии по проблеме лидерства.
10. Основные подходы к изучению проблемы лидерства.
11. Природа лидерства в рамках «теории черт».
12. Понимание сущности лидерства в рамках ситуационного подхода?
13. Основные элементы ситуации в представлении Гибб.
14. Феномен «тайна лидера» с точки зрения сторонников определяющей роли последователей.
15. «Синтетический подход» к изучению феномена лидерства.
16. Типы лидерства по М.Веберу.
17. Типы лидеров в классификации Дженнингса.
18. Основание типологии и типы лидера в классификации Сидни Хука.
19. Классификация лидерства Б.Д. Парыгина.
20. Классификация лидерства Г.К.Ашина.
21. Черты харизматического лидерства.
22. Дайте развѐрнутое определение "стиль лидерства".
23. Назовите и охарактеризуйте основные стили лидерства.24.Факторы эффективности лидерского стиля.
25. Консенсус как основа группового лидерства.
26. Роль организационной культуры в обеспечении группового лидерства.
27. Групповое лидерство и групповое мышление: схожесть, продуктивность, различия.
28. Преимущества и помехи в реализации группового лидерства.
29. Дайте развѐрнутое определение понятию "этическая норма" лидера.
30. Этапы развития творческого группового мышления.
31. Концептуальные блоки, препятствующие творческой работе группы.
36. Деловое общение и коммуникация. Основные характеристики.
37. Эффективная коммуникация.
38. Личностное общение: коммуникативные стили.
39. Действия руководителя по преодолению коммуникативных барьеров в работе группы.
40. Функции и механизмы управленческого общения.
41. Взаимодействие, рефлексия, аттракция в управлении командой.
42. Техника активного слушания как инструмент коммуникации.
43. Дайте развѐрнутую характеристику профессиональной ответственности руководителя.