



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
**ИНСТИТУТ ТЕХНОЛОГИЙ (ФИЛИАЛ) ФЕДЕРАЛЬНОГО
ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОНСКОЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
В Г. ВОЛГОДОНСКЕ РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

(Институт технологий (филиал) ДГТУ в г. Волгодонске)



**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ
(ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА)**
для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации
«Лидерство»
для обучающихся по направлению подготовки
38.03.02 Менеджмент
программа бакалавриата «Менеджмент»
2024 года набора

Волгодонск
2024

Лист согласования

Оценочные материалы (оценочные средства) по дисциплине «Лидерство» составлены в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по 38.03.02 Менеджмент (уровень бакалавриата) (приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 970) Рассмотрены и одобрены на заседании кафедры «Экономика и управление» протокол № 9 от «22» апреля 2024 г.

Разработчики оценочных материалов (оценочных средств)

К.э.н., доцент


подпись
«22» 04 2024 г. Е.В. Шевчук

И. о. заведующего кафедрой


подпись
«22» 04 2024 г. И.С. Емельяненко

Согласовано:

Представитель работодателя
Директор по продажам АО «Цимлянский
судомеханический завод»


подпись
« 22 » 04 2024 г. Т.О. Лазурченко

Финансовый директор
ООО «Мир обоев»


подпись
« 22 » 04 2024 г. Т.С. Путанашенко

Содержание

С.

1 Паспорт оценочных материалов (оценочных средств)	
1.1 Перечень компетенций, формируемых дисциплиной (модулем), с указанием этапов их формирования в процессе освоения ОПОП	4
1.2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования	12
1.3 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций, описание шкал оценивания	15
2 Контрольные задания (демоверсии) для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы	16

1 Паспорт оценочных материалов (оценочных средств)

Оценочные материалы (оценочные средства) прилагаются к рабочей программе дисциплины и представляет собой совокупность контрольно-измерительных материалов (типовые задачи (задания), контрольные работы, тесты и др.) и методов их использования, предназначенных для измерения уровня достижения обучающимся установленных результатов обучения.

Оценочные материалы (оценочные средства) используются при проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся.

Перечень компетенций, формируемых дисциплиной, с указанием этапов их формирования в процессе освоения ОПОП

Перечень компетенций, формируемых в процессе изучения дисциплины:

УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде;

ПК-2 Операционное управление персоналом и подразделением организации.

Конечными результатами освоения дисциплины являются сформированные когнитивные дескрипторы «знать», «уметь», «владеть», расписанные по отдельным компетенциям. Формирование дескрипторов происходит в течение всего семестра по этапам в рамках контактной работы, включающей различные виды занятий и самостоятельной работы, с применением различных форм и методов обучения (табл. 1).

Таблица 1 Формирование компетенций в процессе изучения дисциплины

Код компетенции	Проверяемые индикаторы достижения компетенции	Планируемые результаты обучения	Вид учебных занятий, работы, формы и методы обучения, способствующие формированию и развитию компетенции	Контролируемые разделы	Оценочные материалы (оценочные средства), используемые для оценки уровня сформированности компетенции
УК-3	УК-3.1 Знает типологию и факторы формирования команд, способы социального взаимодействия	<p>Формулирует элементы, ситуационность, виды и источниками лидерства в основах делового общения и публичных выступлениях, при ведении переговоров совещаний, деловой переписки с позиций лидерства</p> <p>культурно-психологические аспекты ведения делового общения и публичных выступлений, ведения переговоров, совещаний</p> <p>содержание общих функций, основных процессов в межличностных коммуникациях в теориях и формах лидерства</p>	Лекции, практические занятия, самостоятельная работа	Все разделы	Оценочные материалы для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации
	УК-3.3 Владеет навыками социального взаимодействия и реализации своей роли в команде	<p>Реализует элементарные навыки разработки организационно-управленческих решений в области корпоративного управления; обладает</p>	Лекции, практические занятия, самостоятельная работа	Все разделы	Оценочные материалы для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации

		<p>базовыми навыками разработки организационно-управленческих решений в области корпоративного управления и пытается нести за них ответственность; владеет навыками разработки организационно-управленческих решений в области корпоративного управления и способен нести за них ответственность с позиции социальной значимости;</p>			
ПК-2	<p>ПК-2.2 Умеет реализовывать операционное управление персоналом и работу структурного подразделения</p>	<p>Осуществляет деловое общение и публичные выступления, ведет переговоры, совещания, деловую переписку на основе элементов лидерства; применяет культурно-психологические аспекты ведения делового общения и публичных выступлений, ведения переговоров, совещаний, деловой переписки; налаживает межличностные коммуникации с позиций лидерства</p>	<p>Лекции, практические занятия, самостоятельная работа</p>	<p>Все разделы</p>	<p>Оценочные материалы для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации</p>

Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Оценивание результатов обучения по дисциплине осуществляется в соответствии с Положением о текущем контроле и промежуточной аттестации обучающихся.

По дисциплине «*Лидерство*» предусмотрены следующие виды контроля: текущий контроль (осуществление контроля всех видов аудиторной и внеаудиторной деятельности обучающегося с целью получения первичной информации о ходе усвоения отдельных элементов содержания дисциплины); промежуточная аттестация (оценивается уровень и качество подготовки по дисциплине в целом).

Текущий контроль в семестре проводится с целью обеспечения своевременной обратной связи, для коррекции обучения, активизации самостоятельной работы обучающихся. Текущий контроль служит для оценки объёма и уровня усвоения обучающимся учебного материала одного или нескольких разделов дисциплины (модуля) в соответствии с её рабочей программой и определяется результатами текущего контроля знаний обучающихся.

Текущий контроль осуществляется по календарному графику учебного процесса.

Текущий контроль предполагает начисление баллов за выполнение различных видов работ. Результаты текущего контроля подводятся по шкале балльно-рейтинговой системы. Регламент балльно-рейтинговой системы определен Положением о системе «Контроль успеваемости и рейтинг обучающихся».

Текущий контроль является результатом оценки знаний, умений, навыков и приобретенных компетенций обучающихся по всему объёму учебной дисциплины в соответствии с учебным планом.

Текущий контроль успеваемости предусматривает оценивание хода освоения дисциплины: теоретических основ и практической части.

При обучении по заочной форме текущий контроль не предусмотрен.

Промежуточная аттестация по дисциплине «*Лидерство*» проводится в форме экзамена. В табл. 2 приведено весовое распределение баллов и шкала оценивания по видам контрольных мероприятий.

Таблица 2 Весовое распределение баллов и шкала оценивания по видам контрольных мероприятий

Текущий контроль (50 баллов ¹)				Промежуточная аттестация (50 баллов)	Итоговое количество баллов по результатам текущего контроля и промежуточной аттестации
Блок 1		Блок 2			
Лекционные занятия (X_1)	Практические занятия (Y_1)	Лекционные занятия (X_2)	Практические занятия (Y_2)	от 0 до 50 баллов	Менее 41 балла – неудовлетворительно; 41-60 баллов – удовлетворительно; 61-80 баллов – хорошо; 81-100 баллов – отлично
5	15	5	25		
Сумма баллов за 1 блок = $X_1 + Y_1 = 20$		Сумма баллов за 2 блок = $X_2 + Y_2 = 30$			

¹ Вид занятий по дисциплине (лекционные, практические, лабораторные) определяется учебным планом. Количество столбцов таблицы корректируется в зависимости от видов занятий, предусмотренных учебным планом.

Распределение баллов по блокам, по каждому виду занятий в рамках дисциплины определяет преподаватель. Распределение баллов по дисциплине утверждается протоколом заседания кафедры.

По заочной форме обучения мероприятия текущего контроля не предусмотрены.

Для определения фактических оценок каждого показателя выставляются следующие баллы (табл.3):

Таблица 3– Распределение баллов по дисциплине

Вид учебных работ по дисциплине	Количество баллов	
	1 блок	2 блок
<i>Текущий контроль (50 баллов)</i>		
Посещение занятий	4	5
Выполнение заданий по дисциплине (УО, ТЗ, РЗ, ДЗ), в том числе:	16	25
- устный опрос (УО)	3	3
- выполнение тестовых заданий (ТЗ)	4	4
- решение задач (РЗ)	9	9
	20	30
<i>Промежуточная аттестация (50 баллов)</i>		
Экзамен в письменной форме		
Сумма баллов по дисциплине 100 баллов		

Экзамен является формой итоговой оценки качества освоения обучающимся образовательной программы по дисциплине в целом или по разделу дисциплины. По результатам экзамена обучающемуся выставляется оценка «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», или «неудовлетворительно».

Оценка «отлично» (81-100 баллов) выставляется обучающемуся, если:

- обучающийся набрал по текущему контролю необходимые и достаточные баллы для выставления оценки автоматом²;
- обучающийся знает, понимает основные положения дисциплины, демонстрирует умение применять их для выполнения задания, в котором нет явно указанных способов решения;
- обучающийся анализирует элементы, устанавливает связи между ними, сводит их в единую систему, способен выдвинуть идею, спроектировать и презентовать свой проект (решение);
- ответ обучающегося по теоретическому и практическому материалу, содержащемуся в вопросах экзаменационного билета, является полным, и удовлетворяет требованиям программы дисциплины;
- обучающийся продемонстрировал свободное владение концептуально-понятийным аппаратом, научным языком и терминологией соответствующей дисциплины;
- на дополнительные вопросы преподавателя обучающийся дал правильные ответы.

Компетенция (и) или ее часть (и) сформированы на высоком уровне (уровень 3) (см. табл. 1).

Оценка «хорошо» (61-80 баллов) выставляется обучающемуся, если:

- обучающийся знает, понимает основные положения дисциплины, демонстрирует умение применять их для выполнения задания, в котором нет явно указанных способов решения; анализирует элементы, устанавливает связи между ними;
- ответ по теоретическому материалу, содержащемуся в вопросах экзаменационного билета, является полным, или частично полным и удовлетворяет требованиям программы, но не всегда дается точное, уверенное и аргументированное изложение материала;
- на дополнительные вопросы преподавателя обучающийся дал правильные ответы;
- обучающийся продемонстрировал владение терминологией соответствующей дисциплины.

Компетенция (и) или ее часть (и) сформированы на среднем уровне (уровень 2) (см. табл. 1).

Оценка «удовлетворительно» (41-60 баллов) выставляется обучающемуся, если:

- обучающийся знает и воспроизводит основные положения дисциплины в соответствии с заданием, применяет их для выполнения типового задания, в котором очевиден способ решения;

² Количество и условия получения необходимых и достаточных для получения автомата баллов определены Положением о системе «Контроль успеваемости и рейтинг обучающихся»

- обучающийся продемонстрировал базовые знания важнейших разделов дисциплины и содержания лекционного курса;
 - у обучающегося имеются затруднения в использовании научно-понятийного аппарата в терминологии курса;
 - несмотря на недостаточность знаний, обучающийся имеется стремление логически четко построить ответ, что свидетельствует о возможности последующего обучения.
- Компетенция (и) или ее часть (и) сформированы на базовом уровне (уровень 1) (см. табл. 1).
Оценка «неудовлетворительно» (менее 41 балла) выставляется обучающемуся, если:
- обучающийся имеет представление о содержании дисциплины, но не знает основные положения (темы, раздела, закона и т.д.), к которому относится задание, не способен выполнить задание с очевидным решением, не владеет навыками построения стандартных теоретических и эконометрических моделей, методикой стратегического планирования на примере предприятия;
 - у обучающегося имеются существенные пробелы в знании основного материала по дисциплине;
 - в процессе ответа по теоретическому материалу, содержащемуся в вопросах экзаменационного билета, допущены принципиальные ошибки при изложении материала.
- Компетенция (и) или ее часть (и) не сформированы.

1.3 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

Оценивание результатов обучения студентов по дисциплине «Лидерство» осуществляется по регламенту текущего контроля и промежуточной аттестации.

Текущий контроль в семестре проводится с целью обеспечения своевременной обратной связи, для коррекции обучения, активизации самостоятельной работы студентов. Результаты текущего контроля подводятся по шкале балльно - рейтинговой системы, реализуемой в ДГТУ.

Текущий контроль осуществляется два раза в семестр по календарному графику учебного процесса в рамках проведения контрольных точек.

Формы текущего контроля знаний:

- устный опрос;
- выполнение тестовых заданий (ТЗ);
- решение практических заданий и задач (РЗ).

Проработка конспекта лекций и учебной литературы осуществляется студентами в течение всего семестра, после изучения новой темы. Перечень вопросов для устного опроса определен содержанием темы в РПД и методическими рекомендациями по изучению дисциплины.

Защита практических заданий производится студентом в день их выполнения в соответствии с расписанием занятий. Преподаватель проверяет правильность выполнения практического задания студентом, контролирует знание студентом пройденного материала с помощью контрольных вопросов или тестирования.

Оценка компетентности осуществляется следующим образом: в процессе защиты выявляется информационная компетентность в соответствии с практическим заданием, затем преподавателем дается комплексная оценка деятельности студента.

Высокую оценку получают студенты, которые при подготовке материала для самостоятельной работы сумели самостоятельно составить логический план к теме и реализовать его, собрать достаточный фактический материал, показать связь рассматриваемой темы с современными проблемами науки и общества, со направлением обучения студента и каков авторский вклад в систематизацию, структурирование материала.

Оценка качества подготовки на основании выполненных заданий ведется преподавателям (с обсуждением результатов), баллы начисляются в зависимости от сложности задания.

При обучении по заочной форме текущий контроль не предусмотрен.

Итоговый контроль освоения умения и усвоенных знаний дисциплины «Лидерство» осуществляется в процессе промежуточной аттестации на экзамене. Условием допуска к экзамену является положительная текущая аттестация по всем практическим работам учебной дисциплины, ключевым теоретическим вопросам дисциплины.

Перечень видов оценочных средств для студентов заочной формы обучения:

- вопросы к экзамену (ВЭ);
- дополнительные вопросы (УО);
- комплект практических заданий и задач (РЗ).

2 Контрольные задания (демоверсии) для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

2.1 Задания для оценивания результатов обучения в виде знаний и умений:

2.1.1 Вопросы устного опроса (УО) для оценивания результатов обучения в виде знаний и умений:

Что представляет собой понятие «лидерство»? Каковы его разновидности трактовок?

Модель лидерства.

Основные элементы лидерства.

Взаимосвязь основных элементов лидерства.

Лидер, как первый участник процесса лидерства.

Последователи лидера.

Цели и задачи лидерства.

Ситуации, среда и группа.

Дайте определения понятиям менеджмента.

Общее и различия между лидерством и менеджментом.

Формальное и неформальное лидерство.

Функции руководителя и лидера.

Что такое «власть»?

Какие существуют виды власти?

Какие условия характерны для лидерства, как процесса влияния?

Концепции власти.

Источники власти.

В чем заключается взаимосвязь власти и лидерства?

Что представляет собой власть?

В чём отличие формальной и реальной власти?

Какие существуют формы реализации власти?

На чём основано добровольное подчинение одних лиц другим?

Приведите примеры известных харизматических руководителей и попытайтесь объяснить, в чем причина, сильные и слабые стороны их власти.

Какие факторы могут влиять на ослабление власти?

При каких условиях задачи, содержащиеся в распоряжении, будут успешно решаться?

Какое объяснение лидерства дают теории черт.

Назовите приоритетные черты хозяйственного лидера.

Качества, которые в значительной степени влияют на поведение человека как лидера.

Лидерские черты – это данное от рождения или развиваемое?

Как бы вы расшифровали такую черту лидера-руководителя, как внимательность к последователям?

Некоторые соотношения, обнаруженные между отдельными личностными характеристиками и лидерством.

В чём сущность поведенческой теории лидерства?

Какое поведение задает лидерство?

Какие стили лидерства известны в поведенческих теориях?

Перечислите основные отличия авторитарного, демократического и либерального стилей управления?

Какие вы знаете разновидности демократического стиля управления?

Где вероятнее появление лидера: в маленькой или большой организациях?

Что такое мотивация труда и каковы ее критерии?

Назовите основные положения теорий содержания и процесса мотивации?

Что лежит в основе теории Портера-Лоулера?

На чем основана теория ожиданий В. Врума и теория справедливости Адамса? Что такое валентность?

Какие процессуальные теории мотивации вы знаете? Каков их основной смысл?

В чем заслуги и ошибки содержательных теорий мотивации?

В чем суть иерархии человеческих потребностей по А. Маслоу? Сравните теорию мотивации Маслоу с теориями Альдерфера и МакКлеланда.

Какие теории относят к содержательным теориям мотивации? В чем их отличие от остальных и взаимосвязь друг с другом?

Недостатки поведенческих теорий лидерства.

Какие ситуационные, ситуационно-личностные, групповые и иные теории, объясняющие процесс формирования лидерства в среде, в группе известны?

Назовите наиболее важные положения **Теория Фидлера.**

Назовите наиболее важные положения **теории «путь-цель» Роберта Хауса.**

Модель ситуационного лидерства Херши и Бланчарда.

Стили лидерства в зависимости от степени готовности последователей.

Теория Грэна обмена между лидером и последователем.

Теории, основанные на представлении о лидерстве как о функции группы.

Влияние уровня зрелости группы и соответствующего её состояния на потребность в определенном стиле лидерского поведения.

Авторитарный и демократичный стили лидерства.

Стиль лидерства в группах высокого уровня социально-психологического развития.

Стиль лидерства в корпоративных группировках.

Стиль лидерства в просоциальных ассоциациях.

Стиль лидерства в асоциальных ассоциациях.

Преобразующее лидерство

Основные тенденции развития лидерства на современном этапе.

Теория «путь-цель» и поведенческие теории (пересечение теорий и выделение в них общих форм лидерства).

Поведенческие теории.

Личностно-ситуационные теории (объединение теорий личностных черт и ситуационных теорий).

Разделенное лидерство и теория лидерских ролей.

Типы лидеров, исполняющих определенные роли.

Функции лидера в самоуправляемой команде.

Заменители и нейтрализаторы лидерства.

Харизматическое лидерство.

Преобразующее, трансформационное (трансформирующее) лидерство.

Негативное лидерство и негативные функции лидерства.

Эмоциональное лидерство.

Критерии оценки устного опроса:

- качество ответов (ответы должны быть полными, четко выстроены, логичными (аргументированными));

- владение научным и профессиональной терминологией.

Шкала оценивания устного опроса.

Каждый вопрос оценивается по следующей шкале:

- 0 баллов - обучающийся дал неправильный ответ на вопрос или не ответил;

- 1 балл - ответ обучающегося является не полным, не точным, не уверенным и не аргументированным;

- 2 балла – ответ обучающегося является полным, но не точным, не уверенным и не аргументированным;

- 3 - ответ обучающегося является полным, точным, уверенным и аргументированным.

По результатам опросов выводится средняя оценка, которая округляется до целой величины и выставляется при первой рейтинговой оценке.

2.1.2 Тестовые задания (ТЗ) для оценивания результатов обучения в виде знаний:

Раздел 1

1. Приведите определение неформальной организации	
Спонтанно образовавшаяся с определенной целью группа людей, не зарегистрированная в установленном законодательством порядке	<input type="checkbox"/>
Спонтанно образовавшаяся с определенной целью группа людей, зарегистрированная в установленном законодательством порядке	<input type="checkbox"/>
Потребительский кооператив	<input type="checkbox"/>
Образованная в плановом порядке группа людей не зарегистрированная в установленном законодательством порядке	<input type="checkbox"/>
Образованная в плановом порядке группа людей зарегистрирована в установленном законодательством порядке	<input type="checkbox"/>

2. В чем главное отличие формального и неформального управления?	
Различные механизмы формального и неформального управления.	<input type="checkbox"/>
Хорошую организацию работы определяет главным образом формальное управление.	<input type="checkbox"/>
Неформальное управление необходимо лишь в конфликтных ситуациях.	<input type="checkbox"/>
Формальное управление предполагает принятие решений, тогда как неформальное - проявляется в поведении менеджера.	<input type="checkbox"/>
5. Главное отличие проявляется в функциях управления.	<input type="checkbox"/>

3. Возможно ли управление факторами внешней среды, почему?	
Возможно, но лишь в исключительных случаях, когда существует ситуация предрасположенности окружающей среды к воздействию на ее факторы со стороны организации.	<input type="checkbox"/>
Возможно, но это определяется типом и статусом организации. Не всякая организация может управлять внешней средой.	<input type="checkbox"/>
Возможно, если учитывать то, что методы и тип управления различны и среди них есть такие, которые позволяют до определенных пределов управлять внешней средой.	<input type="checkbox"/>
Невозможно, потому что все изменения внешней среды определяются совокупным действием множества организаций. К ним можно только приспособиться.	<input type="checkbox"/>
Невозможно, потому что полномочия менеджера не распространяются на внешнее окружение организации.	<input type="checkbox"/>

4. Как соотносятся понятия полномочий и лидерства?	
Они всегда находятся в противоречиях. Лидерство возникает в противовес полномочиям.	<input type="checkbox"/>
Если лидерство подчинено полномочиям, тогда оно может быть безобидным	<input type="checkbox"/>

Лидерство рождает конфликтность в организации, оно означает стремление к власти человека, не имеющего власть.	<input type="checkbox"/>
Когда они соединяются в личности менеджера, они дополняют друг друга.	<input type="checkbox"/>
Эти понятия тождественны, без лидерства нет полномочий, без полномочий нет и не может быть лидерства.	<input type="checkbox"/>

5. Что необходимо для рационального сочетания формального и неформального управления?	
Достаточность полномочий снимет проблему сочетания формального и неформального управления.	<input type="checkbox"/>
Подбор персонала по фактору компетентности и создание хороших организационных условий работы.	<input type="checkbox"/>
Четкое распределение функций управления.	<input type="checkbox"/>
Особые качества менеджера, определяющие его авторитет.	<input type="checkbox"/>
Знание людей и учет их отношений в группе.	<input type="checkbox"/>

6. Дайте определение формальной организации	
Группа людей, объединившаяся с определенной целью и зарегистрированная в установленном законодательством порядке	<input type="checkbox"/>
Группа людей, объединившаяся с определенной целью и не зарегистрированная в установленном законодательством порядке	<input type="checkbox"/>
Открытые и закрытые акционерные общества.	<input type="checkbox"/>
Полные товарищества, товарищества на вере, общества с ограниченной ответственностью, общества с дополнительной ответственностью	<input type="checkbox"/>
Государственные и муниципальные предприятия, потребительские кооперативы.	<input type="checkbox"/>

7. Как соотносятся понятия власти и менеджмента?	
Власть и менеджмент - тождественные понятия.	<input type="checkbox"/>
Особенность менеджмента заключается в том, что он опирается не на власть, а на полномочия и авторитет.	<input type="checkbox"/>
Власть характеризует способность к управлению, менеджмент реализацию этой способности.	<input type="checkbox"/>
Власть - это одна из характеристик менеджмента.	<input type="checkbox"/>
Власть - политическое понятие, тогда как менеджмент характеризует потребность любой деятельности. Можно не иметь власть, но нельзя что-нибудь сделать без управления.	<input type="checkbox"/>

8. Какие стороны управления характеризует понятие «стиль менеджмента»?	
Использование методов управления.	<input type="checkbox"/>
Способность менеджера к неформальному решению проблем.	<input type="checkbox"/>
Личность менеджера в комплексе все его качеств.	<input type="checkbox"/>
Отношение к людям и делу, способ решения проблем	<input type="checkbox"/>
Использование социально-психологической информации в управлении	<input type="checkbox"/>

9. Что является главным фактором управления групповой динамикой?	
Поведение менеджера.	<input type="checkbox"/>

Комплекс действий, создающих благоприятную социально-психологическую атмосферу.	<input type="checkbox"/>
Подбор и расстановка персонала по функциям и полномочиям.	<input type="checkbox"/>
Организационные условия совместной деятельности в группе.	<input type="checkbox"/>
Мотивация повышения квалификации персонала.	<input type="checkbox"/>

10. Что является главным фактором, определяющим саму возможность управления?

Юридические основания управленческой деятельности.	<input type="checkbox"/>
Потребности людей в согласовании их работы.	<input type="checkbox"/>
Возможность реализовать функции управления.	<input type="checkbox"/>
Наличие Информации, операторов ее обработки и каналов передачи.	<input type="checkbox"/>
Наличие менеджера и полномочий его деятельности.	<input type="checkbox"/>

11. Какое определение «Лидерство» наиболее точно отражает его сущность?

Лидерство - это единство управляющей и управляемой систем.	<input type="checkbox"/>
Лидерство - специфический вид деятельности человека по согласованию деятельности других людей.	<input type="checkbox"/>
Лидерство - это реализация полномочий на предприятие.	<input type="checkbox"/>
Лидерство - это превращение информации от исходной в командную.	<input type="checkbox"/>
Лидерство - это взаимодействие между людьми при выполнении ими общей работы.	<input type="checkbox"/>

12. Как наиболее корректно определить понятие метода управления?

Метод - это способ взаимодействия на деятельность человека, опирающийся на факторы деятельной активности.	<input type="checkbox"/>
Метод - это одна из характеристика управления, отражающая специфику конкретных условий.	<input type="checkbox"/>
Метод - это функции управления, действующие в специфических условиях развития.	<input type="checkbox"/>
Метод - это комплекс и комбинация операций разработки управленческих решений.	<input type="checkbox"/>
Метод - это способ взаимодействия звеньев системы управления.	<input type="checkbox"/>

13. Перечислите методы управления лидера

Экономические, социально-психологические, организационно- распорядительные.	<input type="checkbox"/>
Экономические, организационно-распорядительные.	<input type="checkbox"/>
Социально-психологические, организационно-распорядительные.	<input type="checkbox"/>
Экономические, общеорганизационные.	<input type="checkbox"/>
Экономические, социально-психологические.	<input type="checkbox"/>

14. Какие содержательные элементы наиболее полно и объективно выражают понимание цели лидера?

Цель включает в себя опыт прошлого, реальность настоящего и образ будущего	<input type="checkbox"/>
Цель включает потребности и пути их реализации.	<input type="checkbox"/>
Цель - это результат, к достижению которого стремится лидер.	<input type="checkbox"/>
Цель включает методологию разработки решений, информацию и человеческий фактор.	<input type="checkbox"/>
Цель - это модель факторов достижения эффективности управления.	<input type="checkbox"/>

Раздел 2

1. Что является решающим фактором в управлении конфликтами?	
Механизм управления, наличие средств воздействия на процессы развития конфликта.	<input type="checkbox"/>
Тип конфликта и стадия его развития.	<input type="checkbox"/>
Исключительно искусство менеджера.	<input type="checkbox"/>
Особенности организации и характеристики персонала.	<input type="checkbox"/>
Личность менеджера, его знания и опыт.	<input type="checkbox"/>
2. Приведите определение неформальной организации	
Спонтанно образовавшаяся с определенной целью группа людей, не зарегистрированная в установленном законодательством порядке.	<input type="checkbox"/>
Спонтанно образовавшаяся с определенной целью группа людей, зарегистрированная в установленном законодательством порядке	<input type="checkbox"/>
Потребительский кооператив.	<input type="checkbox"/>
Образованная в плановом порядке группа людей зарегистрирована в установленном законодательством порядке	<input type="checkbox"/>
Образованная в плановом порядке группа людей не зарегистрированная в установленном законодательством порядке.	<input type="checkbox"/>
3. Как соотносятся понятия полномочий и лидерства?	
Они всегда находятся в противоречиях. Лидерство возникает в противовес полномочиям.	<input type="checkbox"/>
Если лидерство подчинено полномочиям, тогда оно может быть безобидным	<input type="checkbox"/>
Лидерство рождает конфликтность в организации, оно означает стремление к власти человека, не имеющего власть.	<input type="checkbox"/>
Когда они соединяются в личности менеджера, они дополняют друг друга.	<input type="checkbox"/>
Эти понятия тождественны, без лидерства нет полномочий, без полномочий нет и не может быть лидерства.	<input type="checkbox"/>
4. Что необходимо для рационального сочетания формального и неформального управления?	
Достаточность полномочий снимет проблему сочетания формального и неформального управления.	<input type="checkbox"/>
Подбор персонала по фактору компетентности и создание хороших организационных условий работы.	<input type="checkbox"/>
Четкое распределение функций управления.	<input type="checkbox"/>
Особые качества менеджера, определяющие его авторитет.	<input type="checkbox"/>
Знание людей и учет их отношений в группе.	<input type="checkbox"/>
5. Что, по Вашему мнению, является главным фактором в обеспечении эффективности персонала?	
Мотивация эффективной работы.	<input type="checkbox"/>
Квалификационная структура персонала.	<input type="checkbox"/>
Общий образовательный уровень персонала.	<input type="checkbox"/>
Социально-психологическая атмосфера работы.	<input type="checkbox"/>
Организация работы персонала.	<input type="checkbox"/>
6. Что понимается под миссией в стратегическом планировании?	
Состав и структура трудовых ресурсов.	<input type="checkbox"/>

Активность инновационной деятельности	<input type="checkbox"/>
Получение прибыли в запланированном объеме	<input type="checkbox"/>
Объем производства продукции в стоимостном выражении.	<input type="checkbox"/>
Основная общая цель или задача предприятия.	<input type="checkbox"/>

7. Дайте определение формальной организации	
Группа людей, объединившаяся с определенной целью и зарегистрированная в установленном законодательством порядке	<input type="checkbox"/>
Группа людей, объединившаяся с определенной целью и не зарегистрированная в установленном законодательством порядке	<input type="checkbox"/>
Открытые и закрытые акционерные общества.	<input type="checkbox"/>
Полные товарищества, товарищества на вере, общества с ограниченной ответственностью, общества с дополнительной ответственностью	<input type="checkbox"/>
Государственные и муниципальные предприятия, потребительские кооперативы.	<input type="checkbox"/>

8. Как формируется инновационный потенциал?	
Формирование инновационного персонала - это обучение персонала и регулярное повышение его квалификаций.	<input type="checkbox"/>
В процессах накопления ресурсов, которые могут быть использованы для осуществления преобразований.	<input type="checkbox"/>
Формирование инновационного потенциала определяется мотивацией творческого отношения персонала к своим обязанностям.	<input type="checkbox"/>
Инновационный потенциал определяется профессионализмом и позицией менеджера.	<input type="checkbox"/>
Главным фактором формирования инновационного потенциала Лидерства является подбор и расстановка персонала.	<input type="checkbox"/>

9. Как соотносятся понятия власти и Лидерства?	
Власть и лидерство - тождественные понятия.	<input type="checkbox"/>
Особенность лидерства заключается в том, что он опирается не на власть, а на полномочия и авторитет.	<input type="checkbox"/>
Власть характеризует способность к управлению, лидерство реализацию этой способности.	<input type="checkbox"/>
Власть - это одна из характеристик лидерства.	<input type="checkbox"/>

10. Какую роль играет конфликт в управлении?	
Конфликт способствует управлению развитием организации, ибо всегда создает условия для введения инноваций.	<input type="checkbox"/>
Конфликт всегда усложняет управление и снижает его эффективность.	<input type="checkbox"/>
Конфликт характеризует непрофессиональное управление и нерациональный стиль Лидерства.	<input type="checkbox"/>
Конфликт является хорошим средством получения информации о скрытых процессах развития организации.	<input type="checkbox"/>
Роль конфликта в управлении определяется его типом и причинами возникновения.	<input type="checkbox"/>

11. Что является главным фактором управления групповой динамикой?	
Поведение менеджера.	<input type="checkbox"/>
Комплекс действий, создающих благоприятную социально-психологическую атмосферу.	<input type="checkbox"/>
Подбор и расстановка персонала по функциям и полномочиям.	<input type="checkbox"/>
Организационные условия совместной деятельности в группе.	<input type="checkbox"/>
Мотивация повышения квалификации персонала.	<input type="checkbox"/>

12. Какой из этих способов самый эффективный в управлении конфликтами?	
Создание конфликтной ситуации для проведения преобразований.	
Использование систем ответственности для профилактики и разрешения конфликтов.	<input type="checkbox"/>
Безболезненное разрешение конфликтов.	<input type="checkbox"/>
Предвидение конфликтов, оценка их вида и соответствующие этому действию менеджера.	<input type="checkbox"/>
Комплекс мер по исключению конфликтов из процессов совместной деятельности.	<input type="checkbox"/>

13. В чем проявляется эффективность персонала как одна из составляющих эффективности Лидерства в целом?	
В конкретных результатах деятельности персонала.	<input type="checkbox"/>
В формировании позитивных черт организационной культуры.	<input type="checkbox"/>
В приращении качества персонала, получаемого вследствие его деятельности.	<input type="checkbox"/>
В расходах на оплату труда персонала, сопоставленных с полученной прибылью.	<input type="checkbox"/>
В структуре персонала, отвечающей потребностям решения проблем.	<input type="checkbox"/>

14. Какое определение управленческого решения Вы считаете наиболее корректным?	
Управленческое решение - это способ разрешения проблемы.	<input type="checkbox"/>
Импульс воздействия по согласованию деятельности людей.	<input type="checkbox"/>
Выбор варианта действий.	<input type="checkbox"/>
Непосредственный результат управленческой деятельности.	<input type="checkbox"/>
Комплекс действий по практическому разрешению проблемы.	<input type="checkbox"/>

Тестовые задания (ТЗ) выполняются студентами ДФО перед контрольной точкой текущей аттестации соответственно по разделам, студентами ЗФО – без разбивки по разделам.

Максимальное количество баллов по разделу – 4.

Оценка 4 балла выставляется обучающемуся, если он правильно ответил на 80% и более тестовых заданий;

Оценка 3 балла выставляется обучающемуся, если он правильно ответил на 61-79% тестовых заданий;

Оценка 2 балла выставляется обучающемуся, если он правильно ответил на 41-60% тестовых заданий;

Оценка 1 балл выставляется обучающемуся, если он правильно ответил на 21-40% тестовых заданий;

Оценка 0 баллов выставляется обучающемуся, если он правильно ответил на 20 % и менее тестовых заданий.

2.2 Задания и задачи для оценивания результатов обучения в виде владений и умений

2.2.1 Комплекс практических заданий (P3)

Практическое задание 1.

Охарактеризуйте деятельность, связанную с руководством и деятельность, связанную с лидерством. Сравните эти два вида деятельности. Выделите сходства и различия в них. Проанализируйте виды деятельности, содержащиеся в таблице 1. Заполните и продолжите таблицу 1: какие виды деятельности Вы бы добавили?

Таблица 1 - Типичная деятельность, связанная с руководством и лидерством

Содержание деятельности	Относится	
	к руководству	лидерству
1. Составление краткосрочных планов		
2. Руководство на примерах		
3. Расстановка кадров на выполнение соответствующей работы		
4. Приобретение и распределение ресурсов		
5. Мониторинг выполнения работ		
6. Помощь в организации командной работы		
7. Сообщение полномочий и воспитание ответственности		
8. Разрешение конфликтов		
9. Преодоление проблем, связанных с дисциплиной		
10. Помощь коллегам в приобретении навыков эффективной работы		
11. Создание условий для мотивации членов команды с целью достижения высоких результатов		
12. Воодушевление сотрудников на преодоление трудностей и использование новых методов работы		
13. Беседа с людьми о принятых и согласованных направлениях развития, целях и стратегии		

Практическое задание 2.

Оценка предрасположенности к лидерству.

Данная методика позволяет получить информацию о предрасположенности к лидерству, зависящей от биологически и генетически закрепленных типологических признаков.

Методика предусматривает проведение трех проб.

* Определение ведущего глаза.

* Переплетение пальцев.

* Скрещивание рук.

Проба «определение ведущего глаза». Необходим лист белой бумаги размером 5x10 см с отверстием 1x1 см в центре. Фиксируйте предмет, находящийся на расстоянии 2—3 метров, глядя на него через отверстие в листе бумаги двумя глазами (лист надо держать на расстоянии 30—40 см от глаз). Поочередно закройте правый и левый глаз. Ведущим считается тот, при закрытии которого предмет исчезает из поля зрения.

Проба «переплетение пальцев». Переплетите быстро, не задумываясь, пальцы. Повторите процедуру несколько раз. Если сверху всегда оказывается большой палец правой руки, то она у вас преобладает. Если сверху ложится большой палец левой руки, то ведущая рука, соответственно, — левая.

Проба «скрещивание рук» (или «поза Наполеона»). Скрестите быстро, не задумываясь, руки на уровне груди. Если правая кисть ложится первой на левое предплечье, оказываясь на нем сверху, а левая располагается под правым предплечьем, значит, ведущей является правая рука и наоборот. Исследования, проведенные среди большого количества руководителей по данной методике, позволили прийти к следующим выводам. В группе «лучших» руководителей наблюдались такие три профиля типических особенностей:

- сочетание правого ведущего глаза, левого типа переплетения пальцев и правого типа скрещивания рук (тип П-Л-П);
- сочетание правого ведущего глаза, правого типа переплетения пальцев и правого типа скрещивания рук (тип П-П-П);
- сочетание левого ведущего глаза, левого типа переплетения пальцев и левого типа скрещивания рук (тип Л-Л-Л).

Средней психологической пригодности к управленческой деятельности соответствовали профили П-Л-Л, Л-П-П, Л-П-Л, низкой — соответственно Л-Л-П и П-П-Л.

Отмечается, что руководители с левым ведущим глазом более консервативны и скептически, чем с правым. Они мыслят несколько медленнее по сравнению с «правоглазыми». У них сильнее

выражено стремление к признанию, они более агрессивны и устремлены к независимости. «Левоглазые» более тревожны, более эмоциональны, менее устойчивы к стрессу, менее адаптивны, хотя и более активны.

«Правоглазые» являются более гибкими, спокойнее относятся к переменам, не боятся нового. Их поведение более адаптивно, они социабельнее и контактнее, чем «левоглазые». У них меньше выражена потребность в самоизоляции и больше — в единении.

Работники с правым типом переплетения пальцев более недоверчивы, фиксированы на неудачах, склонны к соперничеству. У них ярче выражена самодостаточность, стремление к независимости, самостоятельности. С левым типом — более социабельны, доверчивы, уступчивы и терпимы. У них ярче выражена предрасположенность к групповой деятельности и «чувство локтя».

Практическое задание 3.

Проанализировать ситуацию «Основа успеха Билла Гейтса»

Уильям Х. Гейтс, возможно, является одним из самых влиятельных людей в отрасли, производящей персональные компьютеры. В 1980 г. в его компанию "Майкрософт" обратилась корпорация "Аи Би Эм" относительно разработки операционной системы для ее нового персонального компьютера. Благодаря усилиям недавно нанятого программиста "Майкрософт" смогла предложить "Аи Би Эм" теперь всем известную программу MS-DOS, которая используется во всех персональных компьютерах "Аи Би Эм" и совместимых с ними компьютерах.

Впоследствии "Майкрософт" стала буквально незаменимой в отрасли компьютеров. Компания поставляла математическое обеспечение, которое 10 профессиональные программисты используют на компьютерах производства "Аи Би Эм" и "Эппл". Под руководством Гейтса "Майкрософт" установила стандарты для программ, которые управляют сетями персональных компьютеров и периферийных устройств. В данный момент разрабатывается операционная система для второго поколения персональных компьютеров "Аи Би Эм".

Стратегия установления новых стандартов, что в дальнейшем гарантирует долю на многих рынках, сделала "Майкрософт" крупнейшей компанией по разработке математического обеспечения в США, а Гейтса — миллиардером. Согласно журналу "Уолл Стрит Джарнлз", «эта стратегия основывается исключительно на силе воли господина Гейтса, а также на его умении убеждать, уговаривать, а иногда и припугивать своих самых крупных клиентов, заставляя их покупать умопомрачительные персональные компьютеры, которые на каждом шагу пользуются услугами "Майкрософт"».

Легенды о тактике сильной руки, применяемой Гейтсом, знают все. В 1985г. когда Джон Скалли из "Эппл" разрабатывал язык "МакБейсик" для своего персонального компьютера "Макинтош", Гейтс пригрозил остановить действие купленной "Эппл" лицензии на использование программ, которые "Майкрософт"; разботала для "Эппл-П", если Скалли не закроет проект "МакБейсик". Учитывая, что дела с линией "Макинтоша" тогда обстояли плохо, а необходимые для многих счетов средства поступали только с линии "Эппл-П", Скалли оставалось, как согласиться.

Многие клиенты и конкуренты уважают Гейтса и восхищаются им. Джон Роуч, высшее административное лицо компании "Тэнди", говорит: "В этой отрасли нет никого более надежного, чем Билл Гейтс". Гейтсу известны планы дальнейшего развития продукции большинства ведущих производителей компьютеров. Другие считают Гейтса надменным и слишком амбициозным. Они утверждают, что осведомленность о деловых планах такого большого числа компаний дает ему незаслуженное преимущество и создает потенциальный конфликт интересов. Другие, однако же, ждут не дождутся, когда "Аи Би Эм" решит, что она стала уязвимой для Гейтса и "Майкрософта", и прекратит свои отношения с ними.

Контрольные вопросы:

1) Влиятелен ли Билл Гейтс?

Обладает он больше властью или харизмой?

2) Какой тип власти он использует?

3) Можно ли назвать Гейтса лидером?

4) Использует ли Билл Гейтс для своего влияния такие методы, как убеждение или вовлечение трудящихся в принятие решений?

Практическое задание 4.

Ситуация для анализа.

Корпорация "Ремингтон Продактс" производит электробритвы. С конца 40-х годов до конца 60-х компания росла и процветала благодаря своей репутации производителя электробритв самого лучшего качества. Хотя «Ремингтон Продактс» была частью холдинга конгломерата «Сперри Рэнд», ее возглавлял сам основатель корпорации. В 1967г. самый первый владелец: ушел на пенсию и его место занял инженер, страстно увлекавшийся новой продукцией. На протяжении последних 12 лет он направлял все усилия корпорации на совершенствование продукции. В модель вносились изменения каждые 6 месяцев. Иногда они были настолько незначительными, что потребители их практически не замечали. Даже и в такой ситуации внедрение новой означало, что компания переставала производить предыдущую модель. Розничные торговцы боялись держать товарный запас электробритв Ремингтон, потому что модели устаревали чуть ли не в пределах суток. Положение компании электробритв начало ослабевать, и эта тенденция продолжалась в течение нескольких лет.

В 1979 г. Виктор Киам выкупил «Ремингтон Продактс» у "Спэрри Рэнд". После того как жена купила ему электробритву Ремингтон, он пришел к выводу, что «Ремингтон Продактс» стоит того, чтобы ее со- хранить. Знарок электробритв с практической стороны, Виктор Киам утверждал, что ни одна электробритва не бреет лучше, чем Ремингтон.

Когда Киам стал владельцем «Ремингтон Продактс», он внес кардинальные изменения в деятельность компании. Первое, что он сделал, это собрал в одну группу руководителей из разных компаний, с кем работал долгие годы, отпустив прежних руководителей "Ремингтона". Затем он наметил дальнейшие сокращения и в производстве: освободил трех из четырех управляющих производствами и большую часть инженеров.

Перестроив компанию и придав ей "скорость и эффективность", Киам взялся за этические нормы компании. Многие сотрудники, которых Киам не хотел увольнять, ушли из компании, не выдержав связанного с переменами напряжения. Чтобы остановить эту опасную тенденцию, сотрудников стали знакомить с планами Киама по развитию компании, и все до единого стали участниками программ стимулирования.

Когда организация несколько стабилизировалась, внимание еще раз было направлено на электробритву. Были сняты все хромированные 14 детали и внешние дополнения, придававшие лишний вес, но никак не улучшавшие ее действия. Улучшенный дизайн был дешевле для исполнения, так что экономия на себестоимости пошла на пользу потребителю. Розничных торговцев заверили, что номенклатура производства останется стабильной, и что заказы будут выполняться в течение 24ч. Оздоровлению компании Ремингтон Продактс» помогли также и другие новации маркетинга, такие, как компактный чехол и гарантия возврата денег.

Практическое задание 5.

Прочитайте ситуации, описанные ниже.

«Вы получили одновременно два срочных задания: от вашего непосредственного и вашего вышестоящего начальника. Времени для согласования сроков выполнения заданий у вас нет, необходимо срочно начать работу».

Выберите предпочтительное решение:

- A. В первую очередь начну выполнять задание того, кого больше уважаю.
- B. Сначала буду выполнять задание, наиболее важное, на мой взгляд.
- C. Сначала выполню задание вышестоящего начальника.
- D. Буду выполнять задание своего непосредственного начальника.

Практическое задание 6.

Между двумя вашими коллегами возник конфликт, который мешает им успешно работать. Каждый из них в отдельности обращался к вам с просьбой, чтобы вы поддержали его позицию.

Выберите свой вариант поведения в этой ситуации.

- A. Я должен пресечь конфликт на работе, а разрешить конфликтные взаимоотношения – это их личное дело.

- В. Лучше всего попросить разобраться в конфликте представителей третьей, незаинтересованной стороны.
- С. Прежде всего лично попытаться разобраться в мотивах конфликта и найти приемлемый для обоих способ примирения.
- Д. Выяснить, кто служит авторитетом для конфликтующих и попытаться через него воздействовать на этих людей.

Практическое задание 7.

Когда вам случается общаться с одноклассниками или в неформальной обстановке, во время отдыха, к чему вы более склонны?

- А. Вести разговор, близкий вам по институтским интересам.
- В. Задавать тон беседе, уточнять мнения по спорным вопросам, отстаивать свою точку зрения, стремиться в чем-то убедить другого.
- С. Разделять общую тему разговора, не навязывать своего мнения, поддерживать общую точку зрения, стремиться не выделяться своей активностью, а только выслушивать собеседников.
- Д. Стремиться не говорить о своих проблемах, быть посредником в общении, быть непринужденным и внимательным к другим.

Практическое задание 8.

Мысленно смоделируйте ситуацию: подчиненный второй раз не выполнил ваше задание в срок хотя обещал и давал слово, что подобного случая больше не повторится. Как бы вы поступили?

- А. Дождаться выполнения задания, а затем сурово поговорить наедине, предупредив в последний раз.
- В. Не дожидаться выполнения задания, поговорить с ним о причинах повторного срыва, добиться выполнения задания, наказать за срыв рублем.
- С. Посоветоваться с опытным сотрудником, пользующимся авторитетом в коллективе, как поступить с нарушителем? Если такого сотрудника нет, вынести вопрос о недисциплинированности работника на собрание коллектива.

Практическое задание 9.

В самый напряженный период завершения важного коллективного задания, руководителем которого назначены вы, один из членов вашей подгруппы заболел. Каждый член подгруппы занят выполнением своей работы. Работа отсутствующего также должна быть выполнена в срок. Как поступить в этой ситуации?

- А. Посмотрю, кто из коллег меньше загружен, и распоряжусь: “Вы возьмете эту работу, а вы поможете доделать это”.
- В. Предложу подгруппе: “Давайте вместе подумаем, как выйти из создавшегося положения”
- С. Попрошу наиболее активных представителей подгруппы высказать свои предложения, предварительно обсудив их с другими, затем приму решение.
- Д. Вызову к себе самого опытного и надежного члена подгруппы и попрошу его выручить коллектив, выполнив работу отсутствующего.

Практическое задание 10. У вас создались натянутые отношения с одноклассником, вместе с которым вам поручено общее задание. Допустим, что причины этого вам не совсем ясны, но нормализовать отношения необходимо, чтобы не страдало дело. Что бы вы предприняли в первую очередь?

- А. Открыто вызову коллегу на откровенный разговор, чтобы выяснить истинные причины натянутых взаимоотношений.
- В. Прежде всего попытаюсь разобраться в собственном поведении по отношению к нему.
- С. Обращусь к нему со словами: “От наших натянутых взаимоотношений страдает дело. Пора договориться, как работать дальше”.
- Д. Обращусь к другим одноклассникам, которые в курсе наших взаимоотношений и могут быть посредниками в их нормализации.

Ответы на ситуации

Номер ситуации	ситу-	Тип ориентации			
		Д	П	С	О
1.1		В	А	Д	С
1.2		А	Д	С	В
1.3		А	Д	В	С
1.4		А	С	В	Д
1.5		А	В	Д	С
1.6		С	Д	В	А

Практическое задание 11. Установите исполнителей по видам работ и выполните анализ организации работ по стратегическому менеджменту и менеджменту маркетинга в организации.

Подсистема менеджмента	Виды работ	Факт отсутствия/наличия работ (степень выполнения)	Исполнители (структурные подразделения, ответственные лица (их должности))
1	2	3	4
Стратегический менеджмент	Анализ внешней среды	70%	
	Анализ внутренней среды	80%	
	Стратегический план	-	
	Разработка, корректировка миссии	-	
	Разработка стратегических целей	-	
	Разработка стратегии	-	
	Применяемая в настоящее время стратегия	Выживания	
	Необходимость корректировки	+	
Менеджмент маркетинга	Другие		
	Ситуационный анализ внешней и внутренней среды маркетинга	20	
	Постановка целей маркетинга	50	
	Разработка стратегий маркетинга	20	
	Формирование плана продаж по потребителям, в разрезе номенклатуры	90	
	Формирование маркетинговых мероприятий	70	
	Определение затрат на маркетинг	20	
Контроль выполнения мероприятий маркетингового плана	40		

Практическое задание 12. Установите исполнителей по видам работ и выполните анализ организации работ по производственному менеджменту в организации

Производственный менеджмент	Производственное планирование	85	
	Конструкторско-технологическая подготовка производства	80	
	Организация производственного процесса во времени	20	
	Планирование, организация и контроль	60	

	технического обслуживания и ремонта основных фондов		
	Планирование, организация и контроль энергетического обеспечения	90	
	Планирование, организация и контроль транспортного обслуживания	90	
	Планирование, организация и контроль материально-технического обеспечения, складского хозяйства	85	
	Планирование, организация и контроль инструментообеспечения	80	
	Планирование, организация и контроль сбыта готовой продукции	90	

Практическое задание 13. Установите исполнителей по видам работ и выполните анализ организации работ по организационному управлению и управлению персоналом в организации

Организационное управление	Разработка оргструктуры управления	-	
	Организация и обслуживание рабочих мест	-	
	Организация трудовых процессов	20	
	Разработка регламента работы организации и структурных подразделений	95	
	Организация обеспечения качества продукции	75	
	Обеспечение производственной и трудовой дисциплины	80	
	Другие		
Управление персоналом.	Разработка стратегии управления персоналом	-	
	Организация набора персонала	80	
	Разработка и внедрение системы деловой оценки и аттестации	-	
	Подготовка проектов приказов о назначении, перемещении и увольнении работников предприятия	100	
	Планирование и организация повышения квалификации	30	
	Управление конфликтами и стрессами	-	
	Регулирование групповых и межличностных взаимоотношений	-	
	Регулирование правовых вопросов трудовых отношений	80	
	Другие		

Практическое задание 14. Установите исполнителей по видам работ и выполните анализ организации работ по финансовому менеджменту в организации

Финансовый менеджмент.	Разработка калькуляций затрат, цен на продукцию и услуги	100	
	Нормирование работ	40	
	Планирование численности работников и составление штатного расписания	70	
	Планирование налогов и отчислений	80	
	Управленческий учет		
	Бухгалтерский учет	85	
	Проведение расчетов с персоналом по заработной плате, с поставщиками ресурсов	90	
	Разработка бизнес-планов инвестиционных проектов	-	
Разработка положения об оплате труда и	60		

Максимальное количество баллов – 9.

Если обучающийся правильно выполнил и решил 91-100% задач, ему выставляется оценка 9 баллов, 81-90% – 8 баллов; 71-80% – 7 баллов, 61-70% -6 баллов, 51-60 % -5 баллов, 41 -50% - 4 балла; 31-40 %– 3 балла, 21-30% 2 балла, 11 – 20 %– 1 балл.

2.2.2. Темы дополнительных заданий - (ДЗ - подготовка доклада к конференции, статьи):

1. Анализ современных теорий лидерства в малых группах с учетом толерантного восприятия социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий;
2. Анализ моделей и методов решения управленческих задач лидера:
3. Анализ приближенных методов принятия управленческих решений в области лидерства.

Максимальное количество баллов – 9.

Оценка 9 баллов выставляется обучающемуся, если он подготовил доклад к конференции или статью;

Оценка 4-8 баллов выставляется обучающемуся, если он подготовил доклад к конференции или статью, где недостаточно отражена актуальность (снижение на один балл), метод (снижение на один балл) и новизна исследования (снижение на два балла):

Оценка 1-3 балла выставляется обучающемуся, если частично подготовил доклад к конференции или статью, где отразил актуальность (один балл), метод исследования (один балл) и новизну исследования (два балла).

2.3 Типовые экзаменационные материалы

Перечень вопросов для проведения экзамена

Основные определения понятия «лидерство».

Элементы, структура и ситуационность лидерства при работе в коллективе.

Общее и различия между лидером и менеджером в малых группах.

Функции менеджера и действия лидера при работе в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.

Понятие власти и условия лидерства в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.

Концепции, виды и источники лидерства при работе в коллективе.

Характерные черты (качества) лидера в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.

Соотношения между отдельными личностными характеристиками и лидерством.

Индивидуальное лидерство как реализация поведенческих моделей.

Основные стили лидерства.

Лидерство через взаимодействие лидера с группой и с отдельными членами группы.

Ситуационные теории лидерства в малой группе, созданной для реализации конкретного экономического проекта.

Теория Фидлера.

Теория «путь-цель» Роберта Хауса.

Модель ситуационного лидерства Херши и Бланчарда (Херси – Бланшера).

Теория Грэна обмена между лидером и последователем.

Процесс формирования и изменения лидерства в группе.

Лидерство как о функции группы.

Формирование лидерства по мере динамики, развития малой группы.

Преобразующее лидерство в малой группы, созданной для реализации конкретного экономического проекта

Основные тенденции развития лидерства в малой группе на современном этапе.

Формы лидерства.

Разделенное лидерство и теория лидерских ролей.

Типы лидеров.

Функции лидера-руководителя (координатора) самоуправляемых команд малой группы.

Заменители и нейтрализаторы лидерства.

Харизматическое лидерство.

Преобразующее, трансформационное (трансформирующее) лидерство в малой группы, созданной для реализации конкретного экономического проекта

Негативное лидерство и негативные функции лидерства.

Эмоциональное лидерство.

Структура экзаменационного билета:

1. Теоретический вопрос.

2. Теоретический вопрос.

3. Практическое задание (задача).

Пример экзаменационного билета



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Институт технологий (филиал) федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования

«Донской государственный технический университет» в г. Волгодонске Ростовской области
(Институт технологий (филиал) ДГТУ в г. Волгодонске)

Факультет Технологии и менеджмент
Кафедра Экономика и управление

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 1
на 2021 / 2021 учебный год

Дисциплина Лидерство

1. Основные определения понятия «лидерство».
2. Негативное лидерство и негативные функции лидерства.
3. Практическое задание 8.

Зав. кафедрой _____ М.Ю. Диканов 01.09.2021

Подпись

Ф.И.О.

Дата

Методика формирования оценки и критерии оценивания промежуточной аттестации (экзамен) на очной форме обучения: максимальное количество баллов при полном раскрытии вопросов и верном решении практической задачи билета:

- 1 Теоретический вопрос -15 баллов;
 - 2 Теоретический вопрос -15 баллов;
 - 3 Практическое задание или задача -20 баллов;
- Итого: экзамен – 50 баллов.

Методика формирования оценки и критерии оценивания промежуточной аттестации (экзамен) на заочной форме обучения: максимальное количество баллов при полном раскрытии вопросов и верном решении практической задачи билета:

- 1 Теоретический вопрос -25 баллов;

- 2 Теоретический вопрос -25 баллов;
 - 3 Практическое задание или задача -30 баллов;
 4. Ответы на дополнительные вопросы -20 баллов.
- Итого: экзамен – 100 баллов.

Карта тестовых заданий

Компетенция УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде

Индикатор УК-3.1 Знает типологию и факторы формирования команд, способы социального взаимодействия

Дисциплина Лидерство

Описание теста:

1. Тест состоит из 70 заданий, которые проверяют уровень освоения компетенций обучающегося. При тестировании каждому обучающемуся предлагается 30 тестовых заданий по 15 открытого и закрытого типов разных уровней сложности.
2. За правильный ответ тестового задания обучающийся получает 1 условный балл, за неправильный ответ – 0 баллов. По окончании тестирования, система автоматически определяет «заработанный итоговый балл» по тесту, согласно критериям оценки
- 3 Максимальная общая сумма баллов за все правильные ответы составляет – 100 баллов.
4. Тест успешно пройден, если обучающийся правильно ответил на 70% тестовых заданий (61 балл).
5. На прохождение тестирования, включая организационный момент, обучающимся отводится не более 45 минут. На каждое тестовое задание в среднем по 1,5 минуты.
6. Обучающемуся предоставляется одна попытка для прохождения компьютерного тестирования.

Кодификатором теста по дисциплине является раздел рабочей программы «4. Структура и содержание дисциплины (модуля)»

Комплект тестовых заданий

Задания закрытого типа

Задания альтернативного выбора

*Выберите **один** правильный ответ*

Простые (1 уровень)

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.

Средне – сложные (2 уровень)

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.

11 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.**

12 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.

13 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.

14 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.

15 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.

16 Что является главным мотиватором идей лидера?

- А) цели руководства;
- Б) забота о подчиненных;
- В) собственные желания и потребности;**
- Г) успешное завершение дела.

17 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.

18 Эффективность лидерства зависит от:

- А) знаний и опыта;
- Б) объема и типа власти;**
- В) личностных характеристик;
- Г) стечения обстоятельств.

19 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.**

20 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.

21 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.**

22 Чем не определяется стиль руководства?

- А) характером задач, стоящих перед коллективом;
- Б) требованиями со стороны правительства;**
- В) уровнем развития коллектива;
- Г) личностью лидера.

Сложные (3 уровень)

23 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.

24 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.

25 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 X – авторитарный стиль, теория Y – демократический.**

Задания на установление соответствия

Установите соответствие между левым и правым столбцами.

Простые (1 уровень)

26 Установите соответствие:

(1А, 2Б, 3В)

1 Стратегическое видение

2 Способность влиять на события в компании

3 Контроль деятельности

А) Умение вдохновлять, быть лидером в своем деле, четко и ясно видеть деятельность сотрудников и свою

Б) Четкое планирование и согласование действий с вышестоящим руководством

В) Умение вовремя понять, что работа компании идет по плану

27 Установите соответствие:

(1Б, 2А, 3В)

- 1 Организатор
- 2 Герой
- 3 Соблазнитель

- А) Такой лидер жертвует собой ради других, его храбрость вдохновляет людей
- Б) Такой лидер объединяет последователей, выступает как сила для поддержания Я
- В) Такой лидер играет на слабостях других, выступает в роли «магической силы», давая выход подавленным эмоциям других людей

Средне-сложные (2 уровень)

28 Установите соответствие:

(1Б, 2А, 3В)

- 1 Согласие
- 2 Приверженность
- 3 Сопротивление

- А) Результат авторитета, референтной власти, харизматической власти
- Б) Результат законной власти и власти принуждения
- В) Результат власти принуждения

29 Установите соответствие:

(1Б, 2 В, 3А)

- 1 Индивидуальное лидерство
- 2 Сетевое лидерство
- 3 Транзакционное лидерство

- А) Тип лидерства, при котором лидер добивается выполнения поставленных задач от своих последователей через метод «кнута и пряника»
- Б) Тип лидерства, при котором руководитель при выполнении задач способен достигать своих индивидуальных целей
- В) Такой лидер должен уметь выстраивать и совершенствовать работу других, побуждать их общаться между собой напрямую и использовать вклад других для улучшения своей работы

30 Установите соответствие:

(1А, 2Б, 3В)

- 1 Самоконтроль
- 2 Мудрость
- 3 Влияние

- А) Желание двигаться вперед, адаптивность к изменяющимся требованиям, находчивость, эмпатия
- Б) Доверительные отношения, чувство прекрасного, способность распознавать и разрешать конфликты
- В) Навыки презентации, способность к пониманию невербальных сигналов

31 Установите соответствие:

(1В, 2Б, 3А)

- 1 Законная власть
- 2 Власть вознаграждения
- 3 Информационная власть

- А) Основана на владении информацией и определяется той степенью, в которой человек предоставляет или не предоставляет информацию

- Б) Основана на способности контролировать и распределять ценные для подчиненных организационные ресурсы и вознаграждения
- В) Основана на убеждении, что человек имеет общепризнанное право управлять другими благодаря своему положению в организации

32 Установите соответствие:
(1А, 2Б, 3В)

- 1 Фрустрация
- 2 Диалектика цели
- 3 Взаимодействие ролей

- А) Психологический дискомфорт, связанный с невозможностью достижения поставленной перед человеком цели
- Б) Конфликт, состоящий в одновременном стремлении к достижению и избеганию цели
- В) Конфликт ролей, которые исполняет человек

33 Установите соответствие:
(1А, 2Б, 3В)

- 1 Установка общего видения
- 2 Анализ
- 3 Позиционирование

- А) Команда определяет направление движения и ставит перед собой задачи
- Б) Определяется, на каком этапе выполнения задачи находятся участники, какие у них препятствия на пути к цели
- В) Распределяются роли и должности

34 Установите соответствие:
(1В, 2Б, 3А)

- 1 Транзакционное лидерство
- 2 Трансформационное лидерство
- 3 Сетевое лидерство

- А) Повседневная, рутинная работа
- Б) Ситуации реорганизации и внедрения инноваций, когда необходим подъем творческих сил
- В) Ситуации, когда проблемы просты и четко определены, а также кризисные ситуации, когда необходимо сосредоточиться на выполнении определенных задач

Сложные (3 уровень)

35 Установите соответствие:
(1Б, 2А, 3В)

- 1 Лидерство как черта
- 2 Лидерство как деятельность
- 3 Лидерство как статус

- А) Один из механизмов социальной интеграции, управленческого воздействия
- Б) Способность влиять на группы людей, чтобы побудить их работать для достижения поставленных целей
- В) Ведущее положение отдельной личности,

социальной группы, класса, государства,
обусловленное более эффективными результатами
деятельности

Задания открытого типа

Задания на дополнение

Напишите пропущенное слово.

Простые (1 уровень)

36 Человек, воплощающий в себе основные атрибуты лидерства: идеи, видение, ценности, влияние на других людей и принятие непростых решений в отношении людей и других ресурсов, является _____ (**лидером, лидер**)

37 Человек, который направляет работу других людей и несет ответственность за результат, называется _____ (**менеджером, менеджер**)

38 Качества, которые позволяют человеку реализовывать лидерские функции, исполнять роль лидера, называются _____ (**лидерскими, лидерские**)

39 Подход к пониманию лидерства, который направлен на описание поведения, стиля лидера, позволяющего быть эффективным, называется _____ (**поведенческим, поведенческий**)

40 Подход, в котором исследуются факторы эффективного лидерства и зависимость предпочтительного стиля лидерства от ситуации, называется _____ (**ситуационным, ситуационный**)

41 На практике под термином лидерство чаще всего подразумевают _____ лидерство (**неформальное**)

42 Правила поведения, установленные и охраняемые государством, называются _____ нормами (**правовыми, правовые**)

Средне-сложные (2 уровень)

43 Приписывание социальным объектам (человеку, группе, социальной общности) характеристик, не представленных в поле восприятия, называется _____ (**атрибуцией, атрибуция**)

44 Явление, возникающее в организациях, способных постоянно изменяться и адаптироваться (в «обучающихся организациях»), и связанное с деятельностью менеджеров, в обязанности которых входят разработка и реализация корпоративных концепции введения инновации, с мотивацией и поддержкой подчиненных в период сложных преобразований, называется _____ лидерством (**инновационным, инновационное**)

45 Многоуровневое явление, вовлекающее в себя отдельных людей, группы и организации и заключающееся в стремлении к лидерской эффективности, этичному поведению и уважению по отношению ко всем заинтересованным лицам, имеющим отношение к организации (акционерам, сотрудникам, клиентам и т. д.), предполагающее соблюдение базовых экономических, общественных и экологических законов, называется _____ лидерством (**ответственным, ответственное**)

46 Человек или группа людей, которые имеют отношение к компании и своими действиями, поведением, решениями могут оказывать влияние на процессы, происходящие в компании, на ее прибыль, называется _____ (**стейкхолдером, стейкхолдер**)

47 Мотивирующее и управляющее воздействие на последователей преимущественно методом вознаграждения пропорционально заслугам, называется _____ лидерством (**транзакционным, транзакционное**)

- 48 Процесс, в котором лидеры и последователи поднимают друг друга на более высокие уровни моральных принципов и мотивации, называется _____ лидерством
(трансформационным, трансформационное)
- 49 Особый тип отношений между лидером и последователями, результат определенной реакции последователей, который обусловлен характеристиками личности лидера, его поведением в конкретной ситуации, называется _____ **(харизмой, харизма)**
- 50 _____ стиль отношений складывается между лидерами и последователями в том случае, когда эти отношения строятся на власти и подчинении **(авторитарный)**
- 51 «Контракт», или сделка, между руководителем и подчиненным, носит временный характер и может быть обусловлен различными причинами: развитие подчиненных, освобождение собственного времени или простота задания, называется _____
(делегированием, делегирование)
- 52 Оценка лидером деятельности последователя и налаживание общения с ним с целью организации обучения и достижения улучшений, называется _____ связью **(обратной)**
- 53 Группа людей, активно взаимодействующая с лидером для совместного решения поставленных задач, оказывающая влияние на лидера посредством своих установок, поведения, отношения к лидеру и результату совместной деятельности, является _____ **(последователями, последователем)**
- 54 Сообщество людей, объединяющихся ради рассмотрения схожих проблем и поиска совместных решений, называется _____ **(практическим, практическое)**
- 55 Тип взаимоотношений людей в процессе деятельности, который характеризуется согласованностью, слаженностью мнений и действий, называется _____
(сотрудничество, сотрудничеством)
- 56 Система взглядов, согласно которой женщины не должны допускаться к высшим должностям, называется « _____ » **(стеклянный потолок, стеклянным потолком)**
- 57 Информация, окружающая определенное событие, называется _____ **(контекстом, контекст)**
- 58 Общность людей, связанных единой системой отношений к природе, к членам своей и чужой общности, к самому себе, к идеям, ценностям, совместно выработанным людьми в процессе этногенеза, называется _____ **(этносом, этнос)**
- 59 Способность человека или подразделения организации влиять на других людей или другие подразделения, чтобы достичь желаемых результатов, называется _____ **(властью, власть)**
- 60 Воздействие человека на установки, ценности, убеждения и поступки других людей, называется _____ **(влиянием, влияние)**
- 61 Власть, основанная на контроле над различными наказаниями, называется властью _____ **(наказания)**
- 62 Поведение, в рамках которого сотрудники признают взгляды лидера и с энтузиазмом выполняют его инструкции, называется _____ **(одобрением, одобрение)**
- 63 Поведение, в рамках которого люди следуют указанному лидером направлению вне зависимости от того, считают ли они это направление правильным, называется _____ **(подчинением, подчинение)**
- 64 Поведение, в рамках которого последователи непроизвольно стараются избежать выполнения распоряжений и инструкций либо просто не подчиняются приказам, называется _____ **(сопротивлением, сопротивление)**
- 65 Способность решать практические задачи в повседневной жизни наиболее рациональным путем, называется _____ интеллектом **(практическим, практический)**
- 66 Интеллектуально-психологическая особенность человека, позволяющая ему успешно решать различные задачи, называется _____ **(способностью, способность)**

Сложные (3 уровень)

67 Устойчивое качество личности, проявляющееся в разнообразных ситуациях, называется _____ (**чертой, черта**)

68 Группа навыков и умений, связанных с эмоциональной стороной жизни человека, называется _____ интеллектом (**эмоциональным**)

69 Совокупность знаний, умений, навыков, мотивов, индивидуальных черт, способов деятельности и готовности к ней, называется _____ (**компетенцией, компетенция**)

70 Конкретное достижение человека в какой-либо деятельности, называется _____ (**успехом, успех**)

Карта учета тестовых заданий (вариант 1)

Компетенция	УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде			
Индикатор	УК-3.1 Знает типологию и факторы формирования команд, способы социального взаимодействия			
Дисциплина	Лидерство			
Уровень освоения	Тестовые задания			Итого
	Закрытого типа		Открытого типа	
	Альтернативный выбор	Установление соответствия/ последовательности	На дополнение	
1.1.1 (20%)	5	2	7	14
1.1.2 (70%)	17	7	24	48
1.1.3 (10%)	3	1	4	8
Итого:	25 шт.	10 шт.	35 шт.	70 шт.

Карта учета тестовых заданий (вариант 2)

Компетенция	УК-3 Способен осуществлять социальные взаимодействия и реализовывать свою роль в команде		
Индикатор	УК-3.1 Знает типологию и факторы формирования команд, способы социального взаимодействия		
Дисциплина	Лидерство		
Уровень освоения	Тестовые задания		
	Закрытого типа		Открытого типа

я	Альтернативного выбора	Установление соответствия/Установление последовательности	На дополнение
1.1.1	<p>1 Что такое лидерство? А) управление; Б) тип управленческого взаимодействия; В) метод управления; Г) способ воздействия на подчиненных.</p> <p>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.</p> <p>3 Кого можно назвать лидером? А) администратора; Б) профессионала; В) инноватора; Г) уважаемую личность.</p> <p>4 Основа действий лидера: А) план; Б) видение; В) подсказки; Г) все вышеперечисленное.</p> <p>5 Лидер: А) даёт импульс движению; Б) поддерживает движение; В) препятствует движению; Г) не влияет на движение.</p> <p>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.</p>	<p>26 Установите соответствие: 1 Стратегическое видение 2 Способность влиять на события в компании 3 Контроль деятельности А) Умение вдохновлять, быть лидером в своем деле, четко и ясно видеть деятельность сотрудников и свою Б) Четкое планирование и согласование действий с вышестоящим руководством В) Умение вовремя понять, что работа компании идет по плану</p> <p>27 Установите соответствие: 1 Организатор 2 Герой 3 Соблазнитель А) Такой лидер жертвует собой ради других, его храбрость вдохновляет людей Б) Такой лидер объединяет последователей, выступает как сила для поддержания Я В) Такой лидер играет на слабостях других, выступает в роли «магической силы», давая выход подавленным эмоциям других людей</p>	<p>36 Человек, воплощающий в себе основные атрибуты лидерства: идеи, видение, ценности, влияние на других людей и принятие непростых решений в отношении людей и других ресурсов, является _____</p> <p>37 Человек, который направляет работу других людей и несет ответственность за результат, называется _____</p> <p>38 Качества, которые позволяют человеку реализовывать лидерские функции, исполнять роль лидера, называются _____</p> <p>39 Подход к пониманию лидерства, который направлен на описание поведения, стиля лидера, позволяющего быть эффективным, называется _____</p> <p>40 Подход, в котором исследуются факторы эффективного лидерства и зависимость предпочтительного стиля лидерства от ситуации, называется _____</p> <p>41 На практике под термином лидерство чаще всего подразумевают _____ лидерство</p> <p>42 Правила поведения, установленные и охраняемые государством, называются _____ нормами</p>
1.1.2	<p>7 Какой стиль лидерства используется в управлении чаще всего? А) авторитарный;</p>	<p>28 Установите соответствие: 1 Согласие 2 Приверженность 3 Сопrotивление</p>	<p>43 Приписывание социальным объектам (человеку, группе, социальной общности) характеристик, _____ не</p>

	<p>Б) демократический; В) либеральный; Г) смешанный.</p> <p>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!</p> <p>9 Синоним «авторитарному» стилю – А) директивный; Б) коллегиальный; В) формальный; Г) анархический.</p> <p>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.</p> <p>11 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.</p> <p>12 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</p>	<p>А) Результат авторитета, референтной власти, харизматической власти Б) Результат законной власти и власти принуждения В) Результат власти принуждения</p> <p>29 Установите соответствие: 1 Индивидуальное лидерство 2 Сетевое лидерство 3 Транзакционное лидерство</p> <p>А) Тип лидерства, при котором лидер добивается выполнения поставленных задач от своих последователей через метод «кнута и пряника» Б) Тип лидерства, при котором руководитель при выполнении задач способен достигать своих индивидуальных целей</p> <p>В) Такой лидер должен уметь выстраивать и совершенствовать работу других, побуждать их общаться между собой напрямую и использовать вклад других для улучшения своей работы</p> <p>30 Установите соответствие: 1 Самоконтроль 2 Мудрость 3 Влияние</p> <p>А) Желание двигаться вперед, адаптивность к изменяющимся требованиям, находчивость, эмпатия Б) Доверительные отношения, чувство прекрасного, способность распознавать и разрешать конфликты В) Навыки презентации, способность к пониманию невербальных сигналов</p> <p>31 Установите соответствие: 1 Законная власть 2 Власть вознаграждения 3 Информационная власть</p> <p>А) Основана на владении информацией и определяется той степенью, в которой человек предоставляет или не предоставляет информацию</p>	<p>представленных в поле восприятия, называется</p> <hr/> <p>44 Явление, возникающее в организациях, способных постоянно изменяться и адаптироваться (в «обучающихся организациях»), и связанное с деятельностью менеджеров, в обязанности которых входят разработка и реализация корпоративных концепции введения инновации, с мотивацией и поддержкой подчиненных в период сложных преобразований, называется</p> <hr/> <p>лидерством</p> <p>45 Многоуровневое явление, вовлекающее в себя отдельных людей, группы и организации и заключающееся в стремлении к лидерской эффективности, этичному поведению и уважению по отношению ко всем заинтересованным лицам, имеющим отношение к организации (акционерам, сотрудникам, клиентам и т. д.), предполагающее соблюдение базовых экономических, общественных и экологических законов, называется</p> <hr/> <p>лидерством</p> <p>46 Человек или группа людей, которые имеют отношение к компании и своими действиями, поведением, решениями могут оказывать влияние на процессы, происходящие в компании, на ее прибыль, называется</p> <hr/> <p>47 Мотивирующее и управляющее воздействие на последователей преимущественно методом вознаграждения пропорционально заслугам, называется</p> <hr/> <p>лидерством</p> <p>48 Процесс, в котором лидеры и последователи поднимают друг друга на более высокие уровни моральных принципов и мотивации, называется</p> <hr/> <p>лидерством</p> <p>49 Особый тип отношений между лидером и последователями, результат определенной реакции последователей, который обусловлен характеристиками личности лидера, его поведением</p>
--	---	--	---

	<p>в связи с нововведениями; Г) решение большинства (что характерно для демократов) всегда наилучше отвечает интересам организации.</p> <p>13 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.</p> <p>14 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.</p> <p>15 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</p>	<p>Б) Основана на способности контролировать и распределять ценные для подчиненных организационные ресурсы и вознаграждения В) Основана на убеждении, что человек имеет общепризнанное право управлять другими благодаря своему положению в организации</p> <p>32 Установите соответствие: 1 Фрустрация 2 Диалектика цели 3 Взаимодействие ролей А) Психологический дискомфорт, связанный с невозможностью достижения поставленной перед человеком цели Б) Конфликт, состоящий в одновременном стремлении к достижению и избеганию цели В) Конфликт ролей, которые исполняет человек</p> <p>33 Установите соответствие: 1 Установка общего видения 2 Анализ 3 Позicionирование А) Команда определяет направление движения и ставит перед собой задачи Б) Определяется, на каком этапе выполнения задачи находятся участники, какие у них препятствия на пути к цели В) Распределяются роли и должности</p> <p>34 Установите соответствие: 1 Транзакционное лидерство 2 Трансформационное лидерство 3 Сетевое лидерство А) Повседневная, рутинная работа Б) Ситуации реорганизации и внедрения инноваций, когда необходим подъем творческих сил В) Ситуации, когда проблемы просты и четко определены, а также кризисные ситуации, когда необходимо сосредоточиться на выполнении определенных задач</p>	<p>в конкретной ситуации, называется _____ 50 _____ стиль отношений складывается между лидерами и последователями в том случае, когда эти отношения строятся на власти и подчинении 51 «Контракт», или сделка, между руководителем и подчиненным, носит временный характер и может быть обусловлен различными причинами: _____ развитие подчиненных, освобождение собственного времени или простота задания, называется _____</p> <p>52 Оценка лидером деятельности последователя и налаживание общения с ним с целью организации обучения и достижения _____ улучшений, называется _____ связью</p> <p>53 Группа людей, активно взаимодействующая с лидером для совместного решения поставленных _____ задач, оказывающая влияние на лидера посредством своих установок, поведения, отношения к лидеру и результату _____ совместной деятельности, _____ является _____</p> <p>54 Сообщество людей, объединяющихся ради рассмотрения схожих проблем и поиска совместных решений, называется _____</p> <p>55 Тип взаимоотношений людей в процессе деятельности, который характеризуется согласованностью, слаженностью мнений и действий, называется _____</p> <p>56 Система взглядов, согласно которой женщины не должны допускаться к высшим должностям, _____ называется «_____»</p> <p>57 Информация, окружающая определенное _____ событие, называется _____ (контекстом, контекст)</p> <p>58 Общность людей, связанных единой системой отношений к природе, к членам своей и чужой общности, к самому себе, к идеям, ценностям, совместно выработанным людьми в процессе этногенеза, называется _____</p> <p>59 Способность человека или подразделения организации</p>
--	---	---	--

<p>и полномочий так поступать.</p> <p>16 Что является главным мотиватором идей лидера?</p> <p>А) цели руководства; Б) забота о подчиненных; В) собственные желания и потребности; Г) успешное завершение дела.</p> <p>17 Что такое власть с точки зрения лидера?</p> <p>А) средство достижения цели. Б) допуск к безграничным ресурсам. В) работа на благо общества. Г) возможность модернизации и развития предприятия.</p> <p>18 Эффективность лидерства зависит от:</p> <p>А) знаний и опыта; Б) объема и типа власти; В) личностных характеристик; Г) стечения обстоятельств.</p> <p>19 Пример формального лидерства наиболее ярко выражен в ситуации:</p> <p>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.</p> <p>20 Оцените ситуацию, определите вид лидерства (позитивное или негативное). Ситуация: Профсоюзный лидер организации, стремясь улучшить условия на предприятии, вступает в конфликт с начальством.</p> <p>А) позитивное; Б) негативное; В) позитивное на горизонтальном уровне</p>		<p>влиять на других людей или другие подразделения, чтобы достичь желаемых результатов, называется _____</p> <p>60 Воздействие человека на установки, ценности, убеждения и поступки других людей, называется _____</p> <p>61 Власть, основанная на контроле над различными наказаниями, называется властью _____</p> <p>62 Поведение, в рамках которого сотрудники признают взгляды лидера и с энтузиазмом выполняют его инструкции, называется _____</p> <p>63 Поведение, в рамках которого люди следуют указанному лидером направлению вне зависимости от того, считают ли они это направление правильным, называется _____</p> <p>64 Поведение, в рамках которого последователи непроизвольно стараются избежать выполнения распоряжений и инструкций либо просто не подчиняются приказам, называется _____</p> <p>65 Способность решать практические задачи в повседневной жизни наиболее рациональным путем, называется _____ интеллектом</p> <p>66 Интеллектуально-психологическая особенность человека, позволяющая ему успешно решать различные задачи, называется _____</p>
---	--	---

	<p>иерархии, негативное – на вертикальном; Г) негативное на горизонтальном уровне, позитивное – на вертикальном. 21 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. 22 Чем не определяется стиль руководства? А) характером задач, стоящих перед коллективом; Б) требованиями со стороны правительства; В) уровнем развития коллектива; Г) личностью лидера.</p>		
1.1.3	<p>23 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. 24 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 вытацишь рыбку из пруда. Г) делу время, потехе час. 25 С какими традиционными стилями руководства можно соотнести две противоположные позиции Х и Y, описанные Макгрегором?</p>	<p>35 Установите соответствие: 1 Лидерство как черта 2 Лидерство как деятельность 3 Лидерство как статус А) Один из механизмов социальной интеграции, управленческого воздействия Б) Способность влиять на группы людей, чтобы побудить их работать для достижения поставленных целей В) Ведущее положение отдельной личности, социальной группы, класса, государства, обусловленное более эффективными результатами деятельности</p>	<p>67 Устойчивое качество личности, проявляющееся в разнообразных ситуациях, называется _____ 68 Группа навыков и умений, связанных с эмоциональной стороной жизни человека, называется _____ интеллект 69 Совокупность знаний, умений, навыков, мотивов, индивидуальных черт, способностей деятельности и готовности к ней, называется _____ 70 Конкретное достижение человека в какой-либо деятельности, называется _____</p>

	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 X – авторитарный стиль, теория Y – демократический.		
Итого:	25 шт.	10 шт.	35 шт.

Критерии оценивания

Критерии оценивания тестовых заданий

Критерии оценивания: правильное выполнение одного тестового задания оценивается 1 баллом, неправильное – 0 баллов.

Максимальная общая сумма баллов за все правильные ответы составляет наивысший балл – 100 баллов.

Шкала оценивания результатов компьютерного тестирования обучающихся (рекомендуемая)

Оценка	Процент верных ответов	Баллы
«удовлетворительно»	70-79%	61-75 баллов
«хорошо»	80-90%	76-90 баллов
«отлично»	91-100%	91-100 баллов

Ключи ответов

№ тестовых заданий	Номер и вариант правильного ответа
1	Б) тип управленческого взаимодействия
2	А) чтобы люди совершали правильные поступки
3	В) инноватора
4	Б) видение
5	А) даёт импульс движению
6	Б) зачастую лидер не является менеджером
7	Г) смешанный

36	лидером, лидер
37	менеджером, менеджер
38	лидерскими, лидерские
39	поведенческим, поведенческий
40	ситуационным, ситуационный
41	неформальное
42	правовыми, правовые
43	атрибуцией, атрибуция

8	А) Будем все решать вместе!
9	А) директивный
10	Б) стимулирует профессиональный рост, способствует приобретению опыта и творческих умений
11	Г) способствует профессиональному росту всех работников
12	Б) создаются условия для профессионального роста подчиненных
13	А) когда работник нуждается в помощи, в управлении
14	В) да, заданная системой ответственности
15	Б) это некомпетентно, так как статус лидера должен поддерживаться неукоснительно. Воздействовать на сотрудников нужно только через их непосредственных начальников
16	В) собственные желания и потребности
17	А) средство достижения цели
18	Б) объема и типа власти
19	Г) руководитель требует от подчиненных выполнения определенных обязанностей
20	В) позитивное на горизонтальном уровне иерархии, негативное – на вертикальном
21	Г) нет однозначного ответа
22	Б) требованиями со стороны правительства
23	А) подчиненные ведут себя так, как их вынуждает вести себя руководство

44	инновационным, инновационное
45	ответственным, ответственное
46	стейкхолдером, стейкхолдер
47	транзакционным, транзакционное
48	трансформационным, трансформационное
49	харизмой, харизма
50	авторитарный
51	делегированием, делегирование
52	обратной
53	последователями, последователем
54	практическим, практическое
55	сотрудничество, сотрудничеством
56	стеклянный потолок, стеклянным потолком
57	контекстом, контекст
58	этносом, этнос
59	властью, власть

24	А) рыба гниет с головы
25	Г) теория X – авторитарный стиль, теория Y – демократический
26	1А, 2Б, 3В
27	1Б, 2А, 3В
28	1Б, 2А, 3В
29	1Б, 2 В, 3А
30	1А, 2Б, 3В
31	1В, 2Б, 3А
32	1А, 2Б, 3В
33	1А, 2Б, 3В
34	1В, 2Б, 3А
35	1Б, 2А, 3В

60	влиянием, влияние
61	наказания
62	одобрением, одобрение
63	подчинением, подчинение
64	сопротивлением, сопротивление
65	практическим, практический
66	способностью, способность
67	чертой, черта
68	эмоциональным
69	компетенцией, компетенция
70	успехом, успех