



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
(ИТ (филиал) ДГТУ в г. Волгодонске)**

**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ
(ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА)
для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации
по дисциплине
«Лидерство»
для обучающихся по направлению подготовки
43.03.01 Туризм
программа бакалавриата «Туризм»
профиль Организация и управление туристским предприятием
2020 года набора**

Волгодонск
2020

Лист согласования

Оценочные материалы (оценочные средства) по дисциплине
Лидерство
(наименование)

составлены в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки (специальности)

43.03.02 Туризм

(код направления (специальности), наименование)

Рассмотрены и одобрены на заседании кафедры «ЭиУ» протокол № 12
от «03» 07 2020 г

Разработчики оценочных материалов (оценочных средств)

Доцент

М.Ю. Диканов

подпись

«03» 07 2020 г.

Должность

И.О.Ф.

подпись

«03» 07 2020 г.

Заведующий кафедрой

М.Ю. Диканов

подпись

«03» 07 2020 г.

Согласовано:

Директор ООО «Катальна»

О.А. Катеринич

подпись

«06» 07 2020г.

Директор МБУДО «Пилигрим»

В.Б. Платонов

подпись

«06» 07 2020г.

**Лист визирования оценочных материалов (оценочных средств)
на очередной учебный год**

Оценочные материалы (оценочные средства) по дисциплине «Лидерство» проанализированы и признаны актуальными для использования на 20__ - 20__ учебный год.

Протокол заседания кафедры «ЭиУ» от «__» _____ 20__ г. № _____

Заведующий кафедрой «ЭиУ» _____ М.Ю. Диканов
«__» _____ 20__ г.

Оценочные материалы (оценочные средства) по дисциплине «Лидерство» проанализированы и признаны актуальными для использования на 20__ - 20__ учебный год.

Протокол заседания кафедры «ЭиУ» от «__» _____ 20__ г. № _____

Заведующий кафедрой «ЭиУ» _____ М.Ю. Диканов
«__» _____ 20__ г.

Оценочные материалы (оценочные средства) по дисциплине «Лидерство» проанализированы и признаны актуальными для использования на 20__ - 20__ учебный год.

Протокол заседания кафедры «ЭиУ» от «__» _____ 20__ г. № _____

Заведующий кафедрой «ЭиУ» _____ М.Ю. Диканов
«__» _____ 20__ г.

Оценочные материалы (оценочные средства) по дисциплине «Лидерство» проанализированы и признаны актуальными для использования на 20__ - 20__ учебный год.

Протокол заседания кафедры «ЭиУ» от «__» _____ 20__ г. № _____

Заведующий кафедрой «ЭиУ» _____ М.Ю. Диканов
«__» _____ 20__ г.

Содержание

С.

1 Паспорт оценочных материалов (оценочных средств)	
1.1 Перечень компетенций, формируемых дисциплиной (модулем), с указанием этапов их формирования в процессе освоения ОПОП	5
1.2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования	13
1.3 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций, описание шкал оценивания	16
2 Контрольные задания (демоверсии) для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы	17

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 обучающимися установленных результатов обучения.

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

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

Перечень компетенций, формируемых в процессе изучения дисциплины:

ПК-1: Руководство экскурсионной организацией

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	Уровень освоения	Дескрипторы компетенции (результаты обучения, показатели достижения результата обучения, которые обучающийся может продемонстрировать)	Вид учебных занятий, работы ¹ , формы и методы обучения, способствующие формированию и развитию компетенции ²	Контролируемые разделы и темы дисциплины ³	Оценочные материалы (оценочные средства), используемые для оценки уровня сформированности компетенции	Критерии оценивания компетенций ⁴
ПК-1	Знать	ПК-1.1: Знает основные функции и методы руководства экскурсионной организацией	Лекции, практические занятия (устный опрос, выполнение заданий и решение задач), СРС (анализ ситуаций)	1.1-2,9, 2,11-2.16,	ВЭ, УО, ТЗ, РЗ, ДЗ	посещаемость занятий; подготовка докладов; познавательная активность на занятиях, качество подготовки докладов и презентаций по разделам дисциплины, выполнение практических заданий, контрольных
	Уметь	ПК-1.2: Умеет осуществлять руководство экскурсионной организацией	Практ. занятия (устный опрос, выполнение заданий и решение задач), СРС (анализ ситуации)		ВЭ, УО, ТЗ, РЗ, ДЗ	

¹ Лекционные занятия, практические занятия, лабораторные занятия, самостоятельная работа

² Необходимо указать активные и интерактивные методы обучения (например, интерактивная лекция, работа в малых группах, методы мозгового штурма, решение творческих задач, работа в группах, проектные методы обучения, ролевые игры, тренинги, анализ ситуаций и имитационных моделей и др.), способствующие развитию у обучающихся навыков командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений, лидерских качеств

³ Указать номера тем в соответствии с рабочей программой дисциплины

⁴ Необходимо выбрать критерий оценивания компетенции: посещаемость занятий; подготовка к практическим занятиям; подготовка к лабораторным занятиям; ответы на вопросы преподавателя в рамках занятия; подготовка докладов, эссе, рефератов; умение отвечать на вопросы по теме лабораторных работ, познавательная активность на занятиях, качество подготовки рефератов и презентацией по разделам дисциплины, контрольные работы, экзамены, умение делать выводы и др.

	Владеть	ПК-1.3: Владеет навыками управления экскурсионной организацией	Практ. занятия (устный опрос, выполнение заданий и решение задач), СРС (анализ ситуации)		ВЭ, УО, ТЗ, РЗ, ДЗ	работ, умение делать выводы
--	----------------	--	--	--	--------------------	-----------------------------

1.2 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.

Промежуточная аттестация по дисциплине «Лидерство» проводится в форме зачета.

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 ⁵)				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			

⁵ 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
- выполнение дополнительных заданий - (ДЗ - подготовка доклад к конференции, статьи)	0	9
	20	30
<i>Промежуточная аттестация (50 баллов)</i>		
Зачет в устной форме		
Сумма баллов по дисциплине 100 баллов		

Зачет является формой итоговой оценки качества освоения обучающимся образовательной программы по дисциплине в целом или по разделу дисциплины. По результатам зачета а обучающемуся выставляется оценка «зачтено», «не зачтено».

Оценка «зачтено» выставляется на зачете обучающимся, если:

- обучающийся набрал по текущему контролю необходимые и достаточные баллы для выставления оценки автоматом;
- обучающийся знает и воспроизводит основные положения дисциплины в соответствии с заданием, применяет их для выполнения типового задания в котором очевиден способ решения;
- обучающийся продемонстрировал базовые знания, умения и навыки важнейших разделов программы и содержания лекционного курса;
- у обучающегося не имеется затруднений в использовании научно-понятийного аппарата в терминологии курса, а если затруднения имеются, то они незначительные;
- на дополнительные вопросы преподавателя обучающийся дал правильные или частично правильные ответы;

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

Оценка «не зачтено» ставится на зачете обучающийся, 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 по предложенной преподавателем инструкции решать типовые учебные задачи;
- имеются существенные пробелы в знании основного материала по программе курса;
- в процессе ответа по теоретическому и практическому материалу, содержащемуся в вопросах зачетного билета, допущены принципиальные ошибки при изложении материала;
- имеются систематические пропуски обучающийся лекционных и практических занятий по неуважительным причинам;
- во время текущего контроля обучающийся набрал недостаточные для допуска к зачету баллы;

- вовремя не подготовил отчет по практическим работам, предусмотренным РПД.
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 «Статистика» 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 (УО);
- выполнение письменных работ (ПР);
- решение 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.

Итоговый контроль освоения умения и усвоенных знаний дисциплины «Статистика» 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.

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);

- дополнительные задания (ДЗ).

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.

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.

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:

1. Что представляет собой понятие «лидерство»? Каковы его разновидности трактовок?
2. Модель лидерства.
3. Основные элементы лидерства.
4. Взаимосвязь основных элементов лидерства.
5. Лидер, как первый участник процесса лидерства.
6. Последователи лидера.
7. Цели и задачи лидерства.
8. Ситуации, среда и группа.
9. Дайте определения понятиям менеджмента.
10. Общее и различия между лидерством и менеджментом.
11. Формальное и неформальное лидерство.
12. Функции руководителя и лидера.
13. Что такое «власть»?
14. Какие существуют виды власти?
15. Какие условия характерны для лидерства, как процесса влияния?
16. Концепции власти.
17. Источники власти.
18. В чем заключается взаимосвязь власти и лидерства?
19. Что представляет собой власть?
20. В чём отличие формальной и реальной власти?
21. Какие существуют формы реализации власти?
22. На чём основано добровольное подчинение одних лиц другим?

23. Приведите примеры известных харизматических руководителей и попытайтесь объяснить, в чем причина, сильные и слабые стороны их власти.
24. Какие факторы могут влиять на ослабление власти?
25. При каких условиях задачи, содержащиеся в распоряжении, будут успешно решаться?
26. Какое объяснение лидерства дают теории черт.
27. Назовите приоритетные черты хозяйственного лидера.
28. Качества, которые в значительной степени влияют на поведение человека как лидера.
29. Лидерские черты – это данное от рождения или развиваемое?
30. Как бы вы расшифровали такую черту лидера-руководителя, как внимательность к последователям?
31. Некоторые соотношения, обнаруженные между отдельными личностными характеристиками и лидерством.
32. В чём сущность поведенческой теории лидерства?
33. Какое поведение задает лидерство?
34. Какие стили лидерства известны в поведенческих теориях?
35. Перечислите основные отличия авторитарного, демократического и либерального стилей управления?
36. Какие вы знаете разновидности демократического стиля управления?
37. Где вероятнее появление лидера: в маленькой или большой организациях?
38. Что такое мотивация труда и каковы ее критерии?
39. Назовите основные положения теорий содержания и процесса мотивации?
40. Что лежит в основе теории Портера-Лоулера?
41. На чем основана теория ожиданий В. Врума и теория справедливости Адамса? Что такое валентность?
42. Какие процессуальные теории мотивации вы знаете? Каков их основной смысл?
43. В чем заслуги и ошибки содержательных теорий мотивации?
44. В чем суть иерархии человеческих потребностей по А. Маслоу? Сравните теорию мотивации Маслоу с теориями Альдерфера и МакКлеланда.
45. Какие теории относят к содержательным теориям мотивации? В чем их отличие от остальных и взаимосвязь друг с другом?
46. Недостатки поведенческих теорий лидерства.
47. Какие ситуационные, ситуационно-личностные, групповые и иные теории, объясняющие процесс формирования лидерства в среде, в группе известны?
48. Назовите наиболее важные положения **Теория Фидлера**.
49. Назовите наиболее важные положения **теории «путь-цель» Роберта Хауса**.
50. Модель ситуационного лидерства Херши и Бланчарда.
51. Стили лидерства в зависимости от степени готовности последователей.
52. Теория Грэна обмена между лидером и последователем.
53. Теории, основанные на представлении о лидерстве как о функции группы.
54. Влияние уровня зрелости группы и соответствующего её состояния на потребность в определенном стиле лидерского поведения.
55. Авторитарный и демократичный стили лидерства.
56. Стил лидерства в группах высокого уровня социально-психологического развития.
57. Стил лидерства в корпоративных группировках.
58. Стил лидерства в просоциальных ассоциациях.
59. Стил лидерства в асоциальных ассоциациях.
60. Преобразующее лидерство
61. Основные тенденции развития лидерства на современном этапе.
62. Теория «путь-цель» и поведенческие теории (пересечение теорий и выделение в них общих форм лидерства).
63. Поведенческие теории.

64. Личностно-ситуационные теории (объединение теорий личностных черт и ситуационных теорий).
65. Разделенное лидерство и теория лидерских ролей.
66. Типы лидеров, исполняющих определенные роли.
67. Функции лидера в самоуправляемой команде.
68. Заменители и нейтрализаторы лидерства.
69. Харизматическое лидерство.
70. Преобразующее, трансформационное (трансформирующее) лидерство.
71. Негативное лидерство и негативные функции лидерства.
72. 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	☐
Спонтанно образовавшаяся с определенной целью группа людей, зарегистрированная в установленном законодательством порядке	☐
Потребительский кооператив	☐
Образованная в плановом порядке группа людей не зарегистрированная в установленном законодательством порядке	☐
Образованная в плановом порядке группа людей зарегистрирована в установленном законодательством порядке	☐

2. В чем главное отличие формального и неформального управления?	
Различные механизмы формального и неформального управления.	☐
Хорошую организацию работы определяет главным образом формальное управление.	☐
Неформальное управление необходимо лишь в конфликтных ситуациях.	☐
Формальное управление предполагает принятие решений, тогда как неформальное - проявляется в поведении менеджера.	☐

5. Главное отличие проявляется в функциях управления.	☐
---	--------------------------

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.	☐
Возможно, но это определяется типом и статусом организации. Не всякая организация может управлять внешней средой.	☐
Возможно, если учитывать то, что методы и тип управления различны и среди них есть такие, которые позволяют до определенных пределов управлять внешней средой.	☐
Невозможно, потому что все изменения внешней среды определяются совокупным действием множества организаций. К ним можно только приспособиться.	☐
Невозможно, потому что полномочия менеджера не распространяются на внешнее окружение организации.	☐

4. Как соотносятся понятия полномочий и лидерства?	
Они всегда находятся в противоречиях. Лидерство возникает в противовес полномочиям.	☐
Если лидерство подчинено полномочиям, тогда оно может быть безобидным	☐
Лидерство рождает конфликтность в организации, оно означает стремление к власти человека, не имеющего власть.	☐
Когда они соединяются в личности менеджера, они дополняют друг друга.	☐
Эти понятия тождественны, без лидерства нет полномочий, без полномочий нет и не может быть лидерства.	☐

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

6. Дайте определение формальной организации	
Группа людей, объединившаяся с определенной целью и зарегистрированная в установленном законодательством порядке	☐
Группа людей, объединившаяся с определенной целью и не зарегистрированная в установленном законодательством порядке	☐
Открытые и закрытые акционерные общества.	☐
Полные товарищества, товарищества на вере, общества с ограниченной ответственностью, общества с дополнительной ответственностью	☐

Государственные и муниципальные предприятия, потребительские кооперативы.	☐
---	--------------------------

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

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

9. Что является главным фактором управления групповой динамикой?	
Поведение менеджера.	☐
Комплекс действий, создающих благоприятную социально-психологическую атмосферу.	☐
Подбор и расстановка персонала по функциям и полномочиям.	☐
Организационные условия совместной деятельности в группе.	☐
Мотивация повышения квалификации персонала.	☐

10. Что является главным фактором, определяющим саму возможность управления?	
Юридические основания управленческой деятельности.	☐
Потребности людей в согласовании их работы.	☐
Возможность реализовать функции управления.	☐
Наличие Информации, операторов ее обработки и каналов передачи.	☐
Наличие менеджера и полномочий его деятельности.	☐

11. Какое определение «Лидерство» наиболее точно отражает его сущность?	
Лидерство - это единство управляющей и управляемой систем.	☐
Лидерство - специфический вид деятельности человека по согласованию деятельности других людей.	☐
Лидерство - это реализация полномочий на предприятие.	☐
Лидерство - это превращение информации от исходной в командную.	☐
Лидерство - это взаимодействие между людьми при выполнении ими общей работы.	☐

12. Как наиболее корректно определить понятие метода управления?	
Метод - это способ взаимодействия на деятельность человека, опирающийся на факторы деятельной активности.	☐
Метод - это одна из характеристика управления, отражающая специфику конкретных условий.	☐
Метод - это функции управления, действующие в специфических условиях развития.	☐
Метод - это комплекс и комбинация операций разработки управленческих решений.	☐
Метод - это способ взаимодействия звеньев системы управления.	☐

13. Перечислите методы управления лидера	
Экономические, социально-психологические, организационно- распорядительные.	☐
Экономические, организационно-распорядительные.	☐
Социально-психологические, организационно-распорядительные.	☐
Экономические, общеорганизационные.	☐
Экономические, социально-психологические.	☐

14. Какие содержательные элементы наиболее полно и объективно выражают понимание цели лидера?	
Цель включает в себя опыт прошлого, реальность настоящего и образ будущего	☐
Цель включает потребности и пути их реализации.	☐
Цель - это результат, к достижению которого стремится лидер.	☐
Цель включает методологию разработки решений, информацию и человеческий фактор.	☐
Цель - это модель факторов достижения эффективности управления.	☐

Раздел 2

1. Что является решающим фактором в управлении конфликтами?	
Механизм управления, наличие средств воздействия на процессы развития конфликта.	☐
Тип конфликта и стадия его развития.	☐
Исключительно искусство менеджера.	☐
Особенности организации и характеристики персонала.	☐
Личность менеджера, его знания и опыт.	☐

2. Приведите определение неформальной организации	
Спонтанно образовавшаяся с определенной целью группа людей, не зарегистрированная в установленном законодательством порядке.	☐
Спонтанно образовавшаяся с определенной целью группа людей, зарегистрированная в установленном законодательством порядке	☐
Потребительский кооператив.	☐
Образованная в плановом порядке группа людей зарегистрирована в установленном законодательством порядке	☐
Образованная в плановом порядке группа людей не зарегистрированная в установленном законодательством порядке.	☐

3. Как соотносятся понятия полномочий и лидерства?	
---	--

Они всегда находятся в противоречиях. Лидерство возникает в противовес полномочиям.	☐
Если лидерство подчинено полномочиям, тогда оно может быть безобидным	☐
Лидерство рождает конфликтность в организации, оно означает стремление к власти человека, не имеющего власть.	☐
Когда они соединяются в личности менеджера, они дополняют друг друга.	☐
Эти понятия тождественны, без лидерства нет полномочий, без полномочий нет и не может быть лидерства.	☐

4. Что необходимо для рационального сочетания формального и неформального управления?	
Достаточность полномочий снимет проблему сочетания формального и неформального управления.	☐
Подбор персонала по фактору компетентности и создание хороших организационных условий работы.	☐
Четкое распределение функций управления.	☐
Особые качества менеджера, определяющие его авторитет.	☐
Знание людей и учет их отношений в группе.	☐

5. Что, по Вашему мнению, является главным фактором в обеспечении эффективности персонала?	
Мотивация эффективной работы.	☐
Квалификационная структура персонала.	☐
Общий образовательный уровень персонала.	☐
Социально-психологическая атмосфера работы.	☐
Организация работы персонала.	☐

6. Что понимается под миссией в стратегическом планировании?	
Состав и структура трудовых ресурсов.	☐
Активность инновационной деятельности	☐
Получение прибыли в запланированном объеме	☐
Объем производства продукции в стоимостном выражении.	☐
Основная общая цель или задача предприятия.	☐

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

8. Как формируется инновационный потенциал?	
Формирование инновационного персонала - это обучение персонала и регулярное повышение его квалификаций.	☐
В процессах накопления ресурсов, которые могут быть использованы для осуществления преобразований.	☐

Формирование инновационного потенциала определяется мотивацией творческого отношения персонала к своим обязанностям.	☐
Инновационный потенциал определяется профессионализмом и позицией менеджера.	☐
Главным фактором формирования инновационного потенциала Лидерства является подбор и расстановка персонала.	☐

9. Как соотносятся понятия власти и Лидерства?

Власть и лидерство - тождественные понятия.	☐
Особенность лидерства заключается в том, что он опирается не на власть, а на полномочия и авторитет.	☐
Власть характеризует способность к управлению, лидерство реализацию этой способности.	☐
Власть - это одна из характеристик лидерства.	☐

10. Какую роль играет конфликт в управлении?

Конфликт способствует управлению развитием организации, ибо всегда создает условия для введения инноваций.	☐
Конфликт всегда усложняет управление и снижает его эффективность.	☐
Конфликт характеризует непрофессиональное управление и нерациональный стиль Лидерства.	☐
Конфликт является хорошим средством получения информации о скрытых процессах развития организации.	☐
Роль конфликта в управлении определяется его типом и причинами возникновения.	☐

11. Что является главным фактором управления групповой динамикой?

Поведение менеджера.	☐
Комплекс действий, создающих благоприятную социально-психологическую атмосферу.	☐
Подбор и расстановка персонала по функциям и полномочиям.	☐
Организационные условия совместной деятельности в группе.	☐
Мотивация повышения квалификации персонала.	☐

12. Какой из этих способов самый эффективный в управлении конфликтами?

Создание конфликтной ситуации для проведения преобразований.	☐
Использование систем ответственности для профилактики и разрешения конфликтов.	☐
Безболезненное разрешение конфликтов.	☐
Предвидение конфликтов, оценка их вида и соответствующие этому действию менеджера.	☐
Комплекс мер по исключению конфликтов из процессов совместной деятельности.	☐

13. В чем проявляется эффективность персонала как одна из составляющих эффективности Лидерства в целом?

В конкретных результатах деятельности персонала.	☐
В формировании позитивных черт организационной культуры.	☐
В приращении качества персонала, получаемого вследствие его деятельности.	☐
В расходах на оплату труда персонала, сопоставленных с полученной прибылью.	☐

В структуре персонала, отвечающей потребностям решения проблем.	☐
---	--------------------------

14. Какое определение управленческого решения Вы считаете наиболее корректным?	
Управленческое решение - это способ разрешения проблемы.	☐
Импульс воздействия по согласованию деятельности людей.	☐
Выбор варианта действий.	☐
Непосредственный результат управленческой деятельности.	☐
Комплекс действий по практическому разрешению проблемы.	☐

15. Какое определение понятия «управленческое решение» Вам кажется наиболее корректным?	
Решение - это акт воздействия управляющей системы на управляемую систему	☐
Решение - это выбор варианта (альтернативы).	☐
Решение - это комплекс информации об изменении деятельности для разрешения возникающей проблемы.	☐
Решение - это заключительный этап цикла процесса управления.	☐
Решение - организация разрешения проблемы по заранее продуманной принятой схеме.	☐

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 (РЗ)

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 5х10 см с отверстием 1х1 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 «правоглазными». У них сильнее выражено стремление к признанию, они более агрессивны и устремлены к независимости. «Левостро-»

глазые» 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 социальнее 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 социальны, 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 Джарнл", «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"; разработала 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.

А. 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 ситу- ации	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
1. 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	+	
	Другие		
7. Менеджмент маркетинга	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	

кет инг а	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

8. Пр оиз вод ств енн ый мен ед жм ент	Производственное планирование	85	
	Конструкторско-технологическая подготовка производства	80	
	Организация производственного процесса во времени	20	
	Планирование, организация и контроль технического обслуживания и ремонта основных фондов	60	
	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 инструментального обеспечения	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

9. Ор ган иза цио нно е упр авл ени е	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		
10. Уп рав лен ие пер сон ало м.	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

14. Фи нан сов ый мен ед жм ент	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	85	
	Бухгалтерский учет	90	
	Проведение расчетов с персоналом по заработной плате, с поставщиками ресурсов	-	
	Разработка бизнес-планов инвестиционных проектов	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 зачета (теоретические вопросы)

1. Основные определения понятия «лидерство».
2. Элементы, структура и ситуационность лидерства при работе в коллективе.
3. Общее и различия между лидером и менеджером в малых группах.

4. Функции менеджера и действия лидера при работе в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.
5. Понятие власти и условия лидерства в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.
6. Концепции, виды и источники лидерства при работе в коллективе.
7. Характерные черты (качества) лидера в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.
8. Соотношения между отдельными личностными характеристиками и лидерством.
9. Индивидуальное лидерство как реализация поведенческих моделей.
10. Основные стили лидерства.
11. Лидерство через взаимодействие лидера с группой и с отдельными членами группы.
12. Ситуационные теории лидерства в малой группе, созданной для реализации конкретного экономического проекта.
13. Теория Фидлера.
14. Теория «путь-цель» Роберта Хауса.
15. Модель ситуационного лидерства Херши и Бланчарда (Херси – Бланшера).
16. Теория Грэна обмена между лидером и последователем.
17. Процесс формирования и изменения лидерства в группе.
18. Лидерство как о функции группы.
19. Формирование лидерства по мере динамики, развития малой группы.
20. Преобразующее лидерство в малой группы, созданной для реализации конкретного экономического проекта
21. Основные тенденции развития лидерства в малой группе на современном этапе.
22. Формы лидерства.
23. Разделенное лидерство и теория лидерских ролей.
24. Типы лидеров.
25. Функции лидера-руководителя (координатора) самоуправляемых команд малой группы.
26. Заменители и нейтрализаторы лидерства.
27. Харизматическое лидерство.
28. Преобразующее, трансформационное (трансформирующее) лидерство в малой группы, созданной для реализации конкретного экономического проекта
29. Негативное лидерство и негативные функции лидерства.
30. Эмоциональное лидерство.

Таблица 4 - Оценочные материалы (оценочные средства) по дисциплине «Лидерство»

Код компетенции	Знать	Оценочные средства		Уметь	Оценочные средства		Владеть	Оценочные средства	
		текущий контроль	промежуточный контроль		текущий контроль	промежуточный контроль		текущий контроль	промежуточный контроль
ПК-1	Знает основные функции и методы руководства экскурсионной организацией	УО, вопросы 8, 17,18,36, 41,42; ТЗ, раздел 1 и раздел 2	Вопросы к зачету 1-30; УО, вопросы: 1,2, 5-9,13,16,17,19,21,27, 32,34	Умеет осуществлять руководство экскурсионной организацией	УО, вопросы: 3,4,8,, 10-12,14, 15,20, 22-26,29-31,35; ДЗ (1-3)	РЗ 1-10	Владеет навыками управления экскурсионной организацией	УО, вопросы 43, 51-55: РЗ 1-3,6,7, 11,12, 14,15; ДЗ (1-3)	РЗ 1-10

