Негосударственное образовательное учреждение высшего образования

«Московский институт юриспруденции»

Фонд оценочных средств дисциплины

Б1.О.23 Лидерство и управление командой

Направление: **38.03.02 Менеджемнт**

Направленность (профиль): **«Менеджмент организации»**

Оценочные средства рассмотрены и утверждены на заседании кафедры экономики, менеджмента и таможенного дела

28 августа 2023 г., протокол №01

Заведующий кафедрой
доктор экономических наук, профессор Федорова И.Ю.

Подписано цифровой подписью: НОУ ВО "МОСКОВСКИЙ ИНСТИТУТ ЮРИСПРУДЕНЦИИ"
DN: ИНН ЮЛ=7707329152, E=uc@tax.gov.ru, ОГРН=1047707030513, C=RU, S=77 Москва, L=г. Москва, STREET="ул. Неглинная, д. 23", O=Федеральная налоговая служба, CN=Федеральная налоговая служба
Причина: Я утвердил этот документ, ректор Бойко В.Л.
Дата: 17 Ноябрь 2023 г. 18:22:44

Москва
2023

1. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы бакалавриата

1.1. Перечень компетенций, формируемых дисциплиной (модулем) в процессе освоения образовательной программы

Перечень компетенций, формируемых дисциплиной «Лидерство и управление командой» в процессе освоения образовательной программы, приведен в таблице:

Группа компетенций	Категория компетенций	Коды и содержание компетенций
Универсальные	Командная работа и лидерство	УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде
Общепрофессиональные		-
Профессиональные		ПК-3 Способен руководить выполнением типовых задач тактического планирования производства

1.2. Компетенции и индикаторы их достижения, формируемых дисциплиной (модулем) в процессе освоения образовательной программы

Компетенции и индикаторы их достижения, формируемых дисциплиной «Лидерство и управление командой» в процессе освоения образовательной программы, приведены в следующей таблице:

Код компетенции	Код индикатора компетенции	Содержание индикатора компетенции
УК-3	УК-3.3	Владеет техниками установления межличностных и профессиональных контактов, развития профессионального общения, в том числе в интернациональных командах
	УК-3.4	Понимает основные принципы распределения и разграничения ролей в команде
	УК-3.5	Проявляет готовность к исполнению различных ролей в команде для достижения максимальной эффективности команды
ПК-3	ПК-3.1	Организует работу по тактическому планированию деятельности структурных подразделений организации

1.3. Результаты обучения по дисциплине (модулю)

Результаты освоения дисциплины (модуля) приведены в следующей таблице:

Код и наименование индикатора компетенции	Показатели (планируемые) результаты обучения	Код результата обучения
Владеет техниками установления межличностных и профессиональных контактов, развития профессионального общения, в том числе в	**Знать:** – теоретические основы социального взаимодействия и профессиональных контактов.	УК-3.3-З1
	Уметь: – корректно применять знания о коллективе как системе в различных формах социальной практики, в том числе в интернациональных командах.	УК-3.3-У1

Код и наименование индикатора компетенции	Показатели (планируемые) результаты обучения	Код результата обучения
интернациональных командах (УК-3.3)	**Владеть:** – навыками восприятия разнообразия и культурных различий для развития профессионального общения.	УК-3.3-В1
Понимает основные принципы распределения и разграничения ролей в команде (УК-3.4)	**Знать:** – основные принципы распределения и разграничения ролей в команде в процессе разработке проекта.	УК-3.4-З1
	Уметь: – распределять роли в команде проекта для достижения максимальной эффективности команды.	УК-3.4-У1
	Владеть: – навыками распределения и разграничения ролей в команде.	УК-3.4-В1
Проявляет готовность к исполнению различных ролей в команде для достижения максимальной эффективности команды (УК-3.5)	**Знать:** – задачи каждого члена команды проекта для достижения максимальной её эффективности.	УК-3.5-З1
	Уметь: – уметь решать конкретные задачи проекта или проект в целом для достижения максимальной эффективности.	УК-3.5-У1
	Владеть: – навыками, необходимыми для участия в разработке проекта, определении его конечной цели.	УК-3.5-В1
Организует работу по тактическому планированию деятельности структурных подразделений организации (ПК-3.1)	**Знать:** - методы планирования деятельности структурных подразделений организации и их задачи.	ПК-3.1-З1
	Уметь: - планировать деятельность структурных подразделений организации.	ПК-3.1-У1
	Владеть: - навыками организационной работы по планированию деятельности структурных подразделений организации.	ПК-3.1-В1

2. Общий объем дисциплины

№	Форма обучения	Семестр / Курс	Общая трудоемкость		В том числе контактная работа с преподавателем			Сам. работа	Промеж. аттестация
			в з.е.	в часах	всего	лекции	практ. занятия		
1	Заочная	2 курс	3	108	8	4	4	91	Экзамен – 9

3. Типовые контрольные задания, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности на практических занятиях

3.1. Планы и содержание практических занятий

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Тип	Содержание занятий семинарского типа

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Тип	Содержание занятий семинарского типа
1.	Тема № 1. Кто такой лидер. Понятие лидерства	**С**	Главные признаки лидерства. Сущность лидерства. Теории лидерства.
2.	Тема № 2. Типы лидерства	**С**	Различные подходы к типологии лидерства.
3.	Тема №) 3. Лидерство и власть	**С**	Понятие власти и лидерства: особенности
4.	Тема № 4. Формирование команды. Основные роли в команде	**С**	Компетентностный подход к формированию команды.
5.	Тема № 5. Отличия команды от рабочих групп. Жизненный цикл команды	**С**	Базовые признаки реальной команды и рабочей группы.
6.	Тема № 6. Конфликты в команде и управление ими	**С**	Виды конфликтов, пути их разрешения.
7.	Тема № 7. Модели и методы управления лидерством	**С**	Инструменты управления лидерством и командой
8.	Тема № 8. Командообразование как ключевая задача лидеров руководителей	**С**	Управленческие компетенции как инструмент формирования команды. Процесс формирования команды лмдером.

Литература для подготовки к практическим занятиям:
основная: 1-2; дополнительная: 1-6.

3.2. Комплект заданий и задач для проведения практических занятий по дисциплине

Типы лидерства

Ситуация 1

Представьте, что вы работаете начальником финансового отдела в финансово-экономическом департаменте крупной производственной фирмы. В вашем подчинении находятся два специалиста, которых вы сами привели в компанию - это ваши бывшие одногруппники, с которыми вы вместе учились в вузе. У вас много общего: друзья, интересы помимо работы, воспоминания. Естественно, вы обращаетесь друг к другу на «ты» и по имени.

В одну из пятниц на совещании вы получаете задание от своего непосредственного руководителя: в течение двух недель разработать финансовый план компании на предстоящий год. Вы понимаете, что это очень серьезное задание и от качества его выполнения зависит ваша дальнейшая карьера в компании. Вам потребуется проанализировать большой объем информации и разработать несколько версий финансового плана.

В понедельник вы намереваетесь подробно обсудить полученное задание со своими подчиненными и распределить задачи внутри своей команды, однако с удивлением узнаете, что одна из ваших подчиненных «ушла на больничный», поскольку у нее заболел ребенок, и намеревается отсутствовать как минимум в течение десяти дней. Второй подчиненный решил окончить курсы вождения автомобиля и просит вас отпускать его пораньше в течение ближайших трех недель; он живет очень далеко от места работы, но теперь приобрел автомобиль и ему нужно срочно получить водительские права. Вы понимаете, что большая часть работы ляжет на вас, но в одиночку вы не сможете справиться с ней на должном уровне. С другой стороны, вы «входите в положение» своих подчиненных, поскольку знаете их проблемы и искренне хотите им помочь.

На улице уже девять часов вечера, в офисе никого нет, а вы сидите над цифрами и составляете финансовый план.

Ситуация 2

Вы - руководитель проекта по внедрению программного обеспечения в известной консалтинговой компании. Заказчик проекта важен для вашей организации, и вы стараетесь ему угодить, однако его требования меняются очень часто, и иногда вам кажется, что «он сам не знает,

чего хочет». Кроме того, вам никогда раньше не доводилось внедрять именно эту программу, и ее приходится изучать по ходу дела. Вы обладаете определенными методиками внедрения, но постоянно их адаптируете в соответствии с требованиями ситуации.

Вы работаете со своей проектной командой в другом городе и вынуждены жить всей группой в арендуемой квартире. Вы проводите вместе практически двадцать четыре часа в сутки. Но вам кажется, что имидж серьезного и жесткого руководителя требует от вас, чтобы вы немного дистанцировались от своей команды. Вы ездите на работу и с работы на такси, в то время как остальные члены команды добираются на автобусе. В столовой во время обеда вы садитесь отдельно. В нерабочее время вы стараетесь не обсуждать с подчиненными бытовые и семейные проблемы. Всем своим видом вы демонстрируете важность выполняемой задачи и ваш особый статус в проекте.

Когда в очередной раз вы начинаете требовать от членов проектной команды «поработать сверхурочно», чтобы вовремя «закрыть» этап проекта и получить оплату от заказчика, двое из трех ваших подчиненных не сговариваясь кладут на ваш стол заявления об увольнении.

Ситуация 3

Вы устроились работать в компанию вашей мечты - международную корпорацию. Вас взяли на должность исполняющего обязанности начальника отдела организационного развития (предыдущая руководительница отдела ушла в декретный отпуск, и вы временно ее заменяете). Сам отдел создан недавно после реструктуризации компании, и никто толком не знает, чем он должен заниматься. Вам предстоит выстроить работу отдела так, чтобы он органично вписывался в систему отношений в компании и приносил пользу И, конечно, вам хочется зарекомендовать себя как хорошего руководителя.

Однако по прошествии времени вы понимаете, что это будет нелегко. Ваши подчиненные намного старше вас и привыкли работать с предыдущей руководительницей. Они постоянно сравнивают вас с ней, причем не в вашу пользу. Кроме того, приставка «и. о.» - исполняющий обязанности явно не прибавляет вам авторитета, и ваши подчиненные воспринимают вас как временную фигуру.

Вы решаете наладить отношения с коллегами в неформальной обстановке. К тому же у вас появился удачный повод - ваш день рождения. Вы решаете устроить настоящий банкет и в пятницу вечером накрываете праздничный стол в офисе. Но после поздравлений вашего вышестоящего руководства все сразу же разбегаются, так как у каждого сотрудника нашелся повод «улизнуть». Вы сидите в одиночестве за богатым столом и думаете о том, что же вам делать дальше.

Вопросы

1. Как проявились лидерские функции в поведении описанных менеджеров? Какая ориентация лидера - на производственную задачу или на подчиненных - преобладает в каждом случае?

2. Присутствуют ли какие-либо черты, характерные для лидеров в соответствии с исследованиями Стогдилла, у описанных в кейсе менеджеров? Каких черт им явно не хватает?

3. Проанализируйте все три ситуации с помощью модели Фидлера. Насколько описанное поведение лидера эффективно в каждой из них? Объясните, почему. Используйте для пояснений соответствующий график.

4. Какой стиль, в соответствии с решеткой Блейка и Моутон, характерен для лидеров в каждой описанной ситуации? Определите их примерные координаты на матрице (см. рис. 13.2). Какие рекомендации вы могли бы дать каждому из них, опираясь на концепцию Блейка и Моутон?

5. Какой из описанных лидеров показался вам «ненужным»? Какие факторы выступали в качестве заменителей лидерства?

Основные роли в команде

Задание 1

Определение необходимости построения команды

Выполните следующее:

1. Среди задач, которые вам предстоит выполнить на рабочем месте, выберите две-три и

проанализируйте целесообразность построения команды для выполнения каждой.

2. Попытайтесь оценить затраты времени и, если возможно, средств, которые необходимы для проведения мероприятий, связанных с построением команды (учтите затраты на обучение, отвлечение сотрудников от основной работы и пр.).

Творческие задания

1. Представьте, что вы назначены руководителем в организацию, где социально-психологический климат неблагоприятный (группа разобщена, люди не удовлетворены взаимоотношениями в ней). Каким образом его можно оптимизировать?

2. Дайте рекомендации, как превратить группу в коллектив, если:

– вы – новый руководитель группы, и пока не знаете сотрудников;

– вы работали в этой группе в качестве рядового сотрудника и сейчас стали её руководителем.

3. Вам нужно создать сплочённую команду из случайных сотрудников. Вы можете начать с подбора персонала. Какими установками вы будете руководствоваться при подборе? Каким образом будете учитывать индивидуальные особенности людей и особенности командной деятельности? Наметьте план мероприятий по созданию и сплочению команды.

Задание 2

Определение собственной роли в команде по Белбину

Выполните следующее:

1. Выполните тест Белбина
2. Подумайте, какую роль Вы склонны выполнять в команде.
3. Ответьте, смогли бы Вы подобрать среди Ваших коллег потенциальных членов команды, которые заполнили бы все роли, описанные Белбином.
4. Укажите, на какую роль труднее всего подобрать человека и почему.

Тест Белбина

В каждом из семи вопросов распределяют 10 баллов между возможными ответами в зависимости от соответствия Вашему собственному поведению. Эти баллы могут быть распределены поровну или, возможно, все отданы одному единственному ответу.

Выберите один правильный ответ из предложенных ниже вариантов.

1. Что я, полагаю, могу внести в команду?

Варианты ответа:

а) я могу быстро увидеть новые возможности и воспользоваться ими;

б) я могу работать хорошо с самыми разными людьми;

в) генерирование идеи является одной из моих способностей;

г) я могу выявлять людей, способных внести вклад в коллективную работу;

д) моя способность следовать планам до конца имеет много общего с моей персональной (личной) эффективностью;

е) я готов столкнуться лицом к лицу с временной непопулярностью, если это приведет к стоящим результатам в конце;

ж) обычно я умею чувствовать, что является реалистичным и возможным для работы;

з) я могу предложить нечто разумное для альтернативного курса действий без внесения пристрастия или предвзятости.

2. В чем заключаются мои слабые стороны в командной работе?

Варианты ответа:

а) я не чувствую себя непринужденно, пока собрания не будут хорошо подготовлены и проведены;

б) я склонен быть великодушным к другим, тем, кто имеет обоснованную точку зрения, которая не выставляется напоказ;

в) я склонен говорить слишком много, как только группа доберется до новых идей;

г) мой объективный взгляд не позволяет мне присоединиться к мнению коллег с готовностью и энтузиазмом;

д) иногда меня видят как волевого и авторитарного, если существует необходимость в

срочном выполнении работы;

е) мне трудно руководить группой, я слишком чуток к атмосфере в группе;

ж) я склонен увлекаться идеями, которые приходят в голову, и, таким образом, я теряю (плохо ориентируюсь) направление в том, что происходит;

з) мои коллеги хотят, чтобы я излишне беспокоился о деталях и о том, что дела могут идти не так.

3. Каковы мои действия во время работы над проектом с другими людьми?

Варианты ответа:

а) у меня есть способность влиять на людей без давления на них;

б) моя обычная бдительность предотвращает ошибки и оплошности, возникающие из-за невнимательности;

в) я готов потребовать действий, чтобы удостовериться, что собрание не тратит попусту время и не теряет из вида основные цели;

г) можно рассчитывать, что я внесу в качестве вклада в работу группы нечто оригинальное;

д) я всегда готов поддержать хорошее предложение в общих интересах;

е) я стремлюсь искать самое свежее в новых идеях и усовершенствованиях;

ж) я полагаю, что моя способность к здравому смыслу поможет принять правильное решение;

з) на меня можно положиться в том, чтобы все основные работы были организованы.

4. В чем состоит характерный для меня подход к групповой работе?

Варианты ответа:

а) у меня присутствуют желание и интерес лучше познакомиться с коллегами;

б) я не сопротивляюсь, если уделяется внимание точке зрения других, а моя позиция находится в меньшинстве;

в) обычно я умею находить линию поведения и аргументы, чтобы доказать несостоятельность неразумных предложений;

г) я думаю, у меня есть талант заставить всех работать, как только план запущен в действие;

д) для меня характерна черта избегать очевидного и выступать с чем-то неожиданным;

е) я постоянно совершенствую любую работу, которую выполняю;

ж) я готов расширять дружеское общение с коллегами вне работы;

з) до принятия решения я интересуюсь всеми точками зрения, поэтому не сомневаюсь в его правильности.

5. Почему я получаю удовлетворение от работы?

Варианты ответа:

а) мне нравится анализировать ситуации и взвешивать возможные альтернативы;

б) мне интересно находить практические решения проблем;

в) мне нравится чувствовать, что я способствую хорошим производственным отношениям;

г) я могу значительно влиять на решения;

д) я умею сходиться с людьми, которые могут предложить что-то новое;

е) я умею убедить людей согласиться на необходимые действия;

ж) поставив задачу, я полностью сосредо ачиваюсь на данном виде деятельности;

з) мне нравится работать в области, где нужно напрягать воображение.

6. каковы мои действия, если бы вдруг мне поручили трудную задачу, ограничив время и предоставив в распоряжение незнакомых людей?

Варианты ответа:

а) я чувствовал бы себя подобно тому, кто удаляется в угол, чтобы придумать выход из тупика перед развитием линии поведения;

б) я был бы готов работать с тем, кто покажет самый позитивный подход;

в) я бы нашел способ уменьшения размеров проблемы, установив, какой вклад мог бы внести каждый;

г) присущая мне ответственность помогает гарантировать то, что работа будет выполнена

вовремя;

д) я полагаю, что сохранил бы хладнокровие и способность мыслить объективно;

е) я бы шел к цели вопреки давлению;

ж) я был бы готов взять на себя руководство, если бы чувствовал, что группа не продвигается вперед;

з) я бы начал дискуссии для стимулирования новых мыслей и получения какого-либо результата.

7. Как я поступаю, когда работаю в группе и думаю об имеющихся у меня проблемах?

Варианты ответа:

а) я склонен выказывать нетерпимость к тем, кто препятствует прогрессу;

б) возможно остальные критикуют меня за то, что я слишком аналитичен и недостаточно интуитивен;

в) мое желание обеспечить работу так, чтобы она была сделана должным образом, может подкрепляться поступками;

г) я склонен становиться немного надоедливым и полагаюсь на одного-двух членов команды, поддерживающих меня;

д) мне трудно начинать что-либо делать, если не ясны цели;

е) иногда я не в состоянии объяснить и прояснить сложные вопросы, которые приходят мне в голову;

ж) я осознаю, что хочу от других того, что не умею делать сам;

з) я не решаюсь четко изложить мои доводы реальной оппозиции.

Убедитесь, что в каждом вопросе сумма баллов равна 10 и общее количество для всех семи вопросов составляет 70.

Подведение итогов

Белбин дал наименование каждой из личностных групп, которые, как он считает, связаны с необходимыми функциями, требуемыми для работы эффективной команды.

Заполните таблицу и подведите итоги, чтобы представить Ваш ролевой профиль. Заметьте, что таблица анализа расшифровывает очки и не является простым их сложением.

При расшифровке теста по каждому вопросу вместо соответствующих букв вписываются проставленные Вами данному варианту ответа баллы (например, если при ответах на первый вопрос варианту *д* вы поставили 1 балл, *е* – 2, *ж* – 0, *з* – 0, эти значения нужно занести в таблицу). Тип роли, который получил наибольшее количество баллов, является для Вас наиболее характерным.

Таблица – **Дешифрующая таблица по типам ролей**

Вопросы	**Типы ролей**							
	И	**П**	**Ф**	**М**	**Р**	**О**	**К**	**Д**
1	ж	Г	е	в	а	з	б	д
2	а	Б	д	ж	в	г	е	з
3	з	А	в	г	е	ж	д	б
4	г	З	б	д	ж	в	а	е
5	б	Е	г	з	д	а	в	ж
6	е	В	ж	а	з	д	б	г
7	д	ж	а	е	г	б	з	в
Итого								

Типы ролей в команде по Белбину (таблица)

Исполнитель (И). Это член команды, выражающий ее сущность, потому что цели Исполнителя идентичны целям команды. Часто он является руководителем, выполняющим задания, которые другие не всегда хотят выполнять. Исполнитель систематически составляет планы и эффективно реализует их. Стиль Исполнителя в команде – организация работ. Он может быть недостаточно гибким и не любить непроверенные идеи.

Председатель, или Координатор (П). Этот тип руководителя организует работу команды и

использование ресурсов в соответствии с групповыми целями. Председатель имеет ясное представление о сильных и слабых сторонах команды и работает с максимальным использованием потенциала каждого члена команды. Председатель может не обладать блестящим интеллектом, но он хорошо руководит людьми. Главная черта характера Председателя – это сильное доминирование и преданность групповым целям. Председатель является спокойным, несуетливым, самодисциплинированным, поощряющим и поддерживающим типом руководителя команды. Стиль руководства Председателя – радушно принимать вносимые вклады в деятельность команды и оценивать их в соответствии с целями команды.

Формирователь (Ф). Это другой, более умело управляющий, честолюбивый, оппортунистический, предпринимательский тип руководителя команды. Он формирует усилия команды через установление целей и приоритетов. Формирователь присоединяется к точке зрения, что победителей не судят, и в истинно макиавеллиевском стиле прибегнет к незаконной или безнравственной тактике, если необходимо. Исследования Белбина показали, что это самая предпочтительная роль в команде. Стиль руководства Формирователя – оспаривать, мотивировать, достигать. Он склонен к провокациям, раздражению и нетерпению.

Мыслитель, или Генератор идей (М). Это интровертный (сосредоточенный на внутреннем мире), умный, склонный к нововведениям член команды. Мыслитель представляет новые идеи, пытается их развивать, разрабатывает стратегию. Он интересуется в основном широкими вопросами, которые могут дать результат при недостаточном внимании к деталям. Стиль Мыслителя – привносить инновационные идеи в работу команды и в ее цели. Он склонен «витать в облаках» и игнорировать детали или протокол.

Разведчик, или Исследователь ресурсов (Р). Это экстравертивный (ориентированный на внешний мир), собирающий ресурсы тип генератора идей. Разведчик исследует и докладывает об идеях, потенциальных возможностях, которые имеются вне команды. Он естественен в общественных отношениях и создает полезные внешние контакты для команды. Разведчик обычно знает, как примирить интересы людей с общественными интересами, кто может помочь решить проблемы. Стиль построения команды Исследователя ресурсов – создать сеть и собрать полезные ресурсы для команды. Разведчики могут терять интерес, стоит только пройти первоначальному увлечению.

Оценщик (О). Оценщик объективен при анализировании проблем и оценке идей. Редко охваченный энтузиазмом, он защищает команду от принятия импульсивных, отчаянных решений. Стиль работы Оценщика в команде – объективно анализировать, оценивать идеи и решения команды. Оценщику может не хватать вдохновения или способности мотивировать других.

Коллективист (К). Коллективист играет ориентированную на отношения, поддерживающую роль. Этот чрезвычайно популярный тип нередок среди высших менеджеров. Коллективист благоприятно действует на дух команды, улучшает межличностное общение, сводит к минимуму конфликты в команде. Стиль построения команды Коллективиста – поддерживать отношения внутри команды. Он может быть нерешителен в момент кризиса.

Доводчик, или Завершающий работу. Доводчик продвигается вперед и настаивает на данном плане, проекте или предложении, когда возбуждение и энтузиазм других членов команды исчерпаны. Доводчик хорошо планирует, выполняет и доводит до конца задачи команды. Он раздражается, если работа команды отстает от графика, и теряет удовлетворение от работы, когда работа не завершена. Стиль построения команды Доводчика – настаивать ради продвижения, выдерживать сроки и завершать задачу.

4. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Самостоятельная работа направлена на формирование готовности к самообразованию, создания базы для непрерывного образования, развития созидательной и активной позиции обучающегося.

Самостоятельная работа обучающихся включает работу с учебной литературой, конспектирование и оформление записей по лекционному курсу, завершение и оформление практических работ, подготовку к практическим работам (сбор и обработка материала по предварительно поставленной проблеме).

Виды самостоятельной работы:

1. Чтение основной и дополнительной литературы.
2. Самостоятельное изучение материала по литературным источникам.
3. Работа с библиотечным каталогом, самостоятельный подбор необходимой литературы.
4. Поиск необходимой информации в сети Интернет.
5. Конспектирование источников.
6. Реферирование источников.
7. Выполнение заданий проблемно-тематического курса по дисциплине.
8. Подготовка к промежуточной аттестации.

4.1. Темы рефератов, докладов и эссе

1. Проблема лидерства в отечественной и зарубежной науке.
2. Современные кросс-культурные исследования лидерства.
3. Гендерная психология лидерства.
4. Исследование стилей лидерства в организационной психологии.
5. Лидерство как инструмент интеграции общности.
6. Исследование проблемы лидерства как структурного феномена.
7. Отечественные подходы к исследованию структуры группового лидерства.
8. Интерпретационный подход в исследовании проблемы лидерства.
9. Харизматическое лидерство.
10. Гуманистический подход в исследовании проблемы лидерства.
11. Социально-ролевая теория гендерных различий лидеров.
12. Концепция гендерного потока.
13. Современные теории политического лидерства.
14. Психологические модели поведения политического лидера.
15. Современные отечественные концепции по построению команд.
16. Зарубежные современные подходы к командообразованию, основанные: на развитии и согласованности целей команды (Е. Локки, Г. Лэхам).
17. Концепция функционального руководства командой (С. Заккаро, Е. Флейшман).
18. Исследование проблемы командообразования в отечественной и зарубежной психологии.
19. Сущность и значение информационно-поведенческой подсистемы менеджмента
20. Особенности взаимодействия человека и организации.
21. Основные подходы к установлению взаимодействия между человеком и организацией.
22. Основные социально-психологические качества личности.
23. Прогнозирование поведения человека на основе знаний о его психосоциотипе.
24. Процесс социализации личности.
25. Коммуникационный процесс в управлении.
26. Пути повышения эффективности коммуникационного процесса.
27. Тактика общения.
28. Мотивационный процесс: его характеристика и особенности.
29. Характеристики социальных групп.
30. Основные типы поведения в группе.
31. Сущность и значение анализа в изучении поведения личности в организации
32. Роль и значение человеческого фактора в современных условиях

Показатели оценки	Критерии оценки
1. Новизна реферированного текста	– актуальность проблемы и темы; – новизна и самостоятельность в постановке проблемы, в формулировании нового аспекта выбранной для анализа проблемы; – наличие авторской позиции, самостоятельность суждений.
2. Степень раскрытия сущности проблемы	– соответствие плана теме реферата; – соответствие содержания теме и плану реферата; – полнота и глубина раскрытия основных понятий проблемы;

Показатели оценки	Критерии оценки
	– обоснованность способов и методов работы с материалом; – умение работать с литературой, систематизировать и структурировать материал; – умение обобщать, сопоставлять различные точки зрения по рассматриваемому вопросу, аргументировать основные положения и выводы.
3. Обоснованность выбора источников	– круг, полнота использования литературных источников по проблеме; – привлечение новейших работ по проблеме (журнальные публикации, материалы сборников научных трудов и т.д.).
4. Соблюдение требований к оформлению	– правильное оформление ссылок на используемую литературу; – грамотность и культура изложения; – владение терминологией и понятийным аппаратом проблемы; – соблюдение требований к объему реферата; – культура оформления: выделение абзацев.
5. Грамотность	– отсутствие орфографических и синтаксических ошибок, стилистических погрешностей; – отсутствие опечаток, сокращений слов, кроме общепринятых; – литературный стиль.

4.2. Темы для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Содержание самостоятельной работы
1.	Тема № 1. Кто такой лидер. Понятие лидерства	Подготовка к семинарскому занятию. Лидер малой группы лиц, имеющих общие интересы, лидер общественного движения, политический лидер.
2.	Тема № 2. Типы лидерства	Подготовка к семинарскому занятию. Классификация типов лидеров по Парыгину Б.Д. Характерные черты лидера по Л.И. Уманскому.
3.	Тема №) 3. Лидерство и власть	Подготовка к семинарскому занятию. Властные полномочия лидера. Формальный и неформальный лидеры команды.
4.	Тема № 4. Формирование команды. Основные роли в команде	Подготовка к семинарскому занятию. Анализ позиции Яна Катценбаха и Дугласа Смита на формирование команды. Ролевые функции членов команды.
5.	Тема № 5. Отличия команды от рабочих групп. Жизненный цикл команды	Подготовка к семинарскому занятию. Жизненный цикл команды.
6.	Тема № 6. Конфликты в команде и управление ими	Подготовка к семинарскому занятию. Методы и инструменты управления конфликтами в команде.
7.	Тема № 7. Модели и методы управления лидерством	Подготовка к семинарскому занятию. Основные методы управления лидерством.
8.	Тема № 8. Командообразование как ключевая задача лидеров руководителей	Подготовка к семинарскому занятию. Современные технологии лидерства: понятие, особенности и детерминанты

5. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

5.1. Фонд оценочных средств для текущего контроля

№	Индикатор формируемой компетенция	Показатели сформированности компетенции *(Показатели результата обучения)*	ФОС текущего контроля
1	Владеет техниками установления межличностных и профессиональных контактов, развития профессионального общения, в том числе в интернациональных командах (УК-3.3)	УК-3.3-З1	Вопросы (п. 5.1.2) и тесты (п. 5.1.3) для проверки текущих знаний.
		УК-3.3-У1	Комплект заданий и задач для проведения практических занятий по дисциплине (п. 3.2). Темы рефератов, докладов и эссе (п.4.1). Задания для самостоятельной работы (п. 4.2).
		УК-3.3-В1	Комплект заданий и задач для проведения практических занятий по дисциплине (п. 3.2). Темы рефератов, докладов и эссе (п.4.1). Задания для самостоятельной работы (п. 4.2).
2	Понимает основные принципы распределения и разграничения ролей в команде (УК-3.4)	УК-3.4-З1	Вопросы (п. 5.1.2) и тесты (п. 5.1.3) для проверки текущих знаний.
		УК-3.4-У1	Комплект заданий и задач для проведения практических занятий по дисциплине (п. 3.2). Темы рефератов, докладов и эссе (п.4.1). Задания для самостоятельной работы (п. 4.2).
		УК-3.4-В1	Комплект заданий и задач для проведения практических занятий по дисциплине (п. 3.2). Темы рефератов, докладов и эссе (п.4.1). Задания для самостоятельной работы (п. 4.2).
3	Проявляет готовность к исполнению различных ролей в команде для достижения максимальной эффективности команды (УК-3.5)	УК-3.5-З1	Вопросы (п. 5.1.2) и тесты (п. 5.1.3) для проверки текущих знаний.
		УК-3.5-У1	Комплект заданий и задач для проведения практических занятий по дисциплине (п. 3.2). Темы рефератов, докладов и эссе (п.4.1). Задания для самостоятельной работы (п. 4.2).
		УК-3.5-В1	Комплект заданий и задач для проведения практических занятий по дисциплине (п. 3.2). Темы рефератов, докладов и эссе (п.4.1). Задания для самостоятельной работы (п. 4.2).
4	Организует работу по тактическому планированию деятельности структурных подразделений организации (ПК-3.1)	ПК-3.1-З1	Вопросы (п. 5.1.2) и тесты (п. 5.1.3) для проверки текущих знаний.
		ПК-3.1-У1	Комплект заданий и задач для проведения практических занятий по дисциплине (п. 3.2). Темы рефератов, докладов и эссе (п.4.1). Задания для самостоятельной работы (п. 4.2).
		ПК-3.1-В1	Комплект заданий и задач для проведения практических занятий по дисциплине (п. 3.2). Темы рефератов, докладов и эссе (п.4.1). Задания для самостоятельной работы (п. 4.2).

5.1.1. Средства оценивания в ходе текущего контроля:

– собеседования в ходе практических занятий по вопросам, указанным в п. 5.1.2;
– обсуждение рефератов, рекомендованных для самостоятельной работы по темам, указанным в п.4.1;
– доклады и контрольные вопросы в ходе практических занятий, указанным в п. 4.1.

– задания в ходе аудиторных занятий на знание явлений и процессов учебной дисциплины, указанных в п. 3.2;
– задания и упражнения, рекомендованные для самостоятельной работы и указанные в п. 4.2.

5.1.2. Вопросы для проверки текущих знаний обучающихся

№ п/п	Контролируемые темы (разделы)	Вопросы к опросу
1.	Тема № 1. Кто такой лидер. Понятие лидерства	1. Подходы к описанию лидерства 2. Теория черт 3. Поведенческий подход к описанию лидерства 4. Суть ситуационного подхода 5. Охарактеризовать теорию адаптивного подхода 6. Анализ лидерства как одного из базовых механизмов дифференциации социальной деятельности 7. Главные признаки лидерства. 8. Три уровня лидерства.
2.	Тема № 2. Типы лидерства	Раскрыть типологию лидерства 2. Типология лидерства Е.С. Богардуса. 3. Классификация лидерства Ф.С. Бартлетта. 4. «Законодательное лидерство»Дж.В. Гетцеля и Е.Г. Губа 5. В. Белл, Р.Дж. Хилл и С.В. Миллз рассматривали следующие типы лидеров. 6. М. Конвей- три лидерские роли.
3.	Тема №) 3. Лидерство и власть	Власть как форма социальных отношений 2. Аспекты власти 3. Власть в структуре организации. 4. Источники власти 5. Власть как динамическая система.
4.	Тема № 4. Формирование команды. Основные роли в команде	1. Команда как особый тип организации 2. Постановка задачи для команды 3. Важные составляющие в структуре профессионализма руководителей при создании эффективно действующей команды.
5.	Тема № 5. Отличия команды от рабочих групп. Жизненный цикл команды	1. Анализ позиции Яна Катценбаха и Дугласа Смита. 2. Базовое определение команды.
6.	Тема № 6. Конфликты в команде и управление ими	1. Конфликты как одно из следствий человеческой активности. 2. Разновидности конфликтов. 3. Внутриличностные и межличностные конфликты. 4. Конфликты между личностью и группой. Межгрупповые конфликты. 5. Мнимые и полные конфликты. 6. Пути разрешения различного рода конфликтов.
7.	Тема № 7. Модели и методы управления лидерством	1. Технологии лидера, применяемые для анализа, моделирования и прогнозирования развития проблем, сложных ситуаций. 2. СТЭП-анализ 3. Карта стратегических групп и системная карта 4. Дерево целей 5. «SWOT-анализ» и «Мозговой штурм». 6.Основные функции лидерства; 7.Какие факторы влияют на лидера?
8.	Тема № 8.	1. Какие существуют компетенции лидерской позиции? 2. Сущность личностных ресурсов.

№ п/п	Контролируемые темы (разделы)	Вопросы к опросу
	Командообразование как ключевая задача лидеров руководителей	3. Социальное образование команд; 4. Элементы групповой организации. 5. Какие существуют функции лидерства? 6. Классификация типологий лидерства.

5.1.3. Тесты для проверки текущих знаний обучающихся

Тест часть 1

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

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

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

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

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

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

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

1. Самосознание, самоконтроль, мотивация, эмпатия, социальные навыки +
2. Самосознание, харизма, мотивация, чувственность, социальные навыки

5 Чем характеризуется авторитарный режим управления?

1. менеджер имеет полную власть;
2. менеджер сохраняет за собой право на любые чрезвычайные полномочия;
3. подчиненные полностью и безоговорочно зависимы от своего руководителя;
4. подчиненные не имеют возможности высказать свое мнение;
5. **(+) всё вышесказанное верно**.

6.Чем характеризуется демократический режим управления?

1. **(+) подчиненные осуществляют контроль над методами управления;**
2. - руководитель сохраняет за собой право на все решения;
3. - сотрудники во всём и полностью зависимы от своего руководителя;
4. - подчиненные не имеют возможности высказать свое мнение;
5. - менеджер не имеет никаких преград для использования власти.

7 Что не типично для режима слабого, безынициативного руководства?

1. - лидер/менеджер не обладает реальной властью;
2. - подчиненные имеют больше власти, чем руководитель;
3. - нет четко определенных целей деятельности на рабочих местах;
4. **(+) подчиненные не имеют возможности высказать свое мнение руководителю;**

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

1. - авторитарные наклонности;
2. **(+) профессиональные достижения;**

3. - уровень образования;
4. - самореализация;

9 На чем основываются административные методы управления?

1. - на штрафных санкциях.
2. **(+) на законодательных и нормативных актах;**
3. - на экономических интересах объектов управления;
4. - на воздействии на социально-бытовые условия работающих;

10 Каковы общие методы управления?

1. - воспроизводственные и маркетинговые;
2. - законодательные и нормативные.
3. **(+) административные, экономические и социально-психологические;**
4. - сетевые и балансовые;

11 Что такое самоменеджмент?

1. **(+) организация личной работы руководителя;**
2. - способность и возможность системы планировать и организовывать свою деятельность;
3. - самостоятельность в деятельности менеджера.
4. - управление

12 На чем основываются социально-психологические методы управления?

1. **(+) на воздействии на сознание и социальные условия.**
2. - на морально-психологическом климате;
3. - на законодательных и нормативных актах;
4. - на материальном интересе работников;

13 Какое утверждение правомерно для лидера?

1. - он организует работу;
2. - он просто существует;
3. **(+) он ведет за собой;**
4. - он управляет.

14 Человек, имеющий возможность воздействовать на группу людей, направлять и организовывать их работу, является:

Варианты ответа:

1. - авторитетным работником.
2. **(+) формальным лидером;**
3. - неформальным лидером;
4. - лидером-новатором

15 Критерием эффективности менеджмента в организации НЕ является

Варианты ответа:

1. - Соотношение прибыли и затрат на управление
2. - Технико-экономические показатели
3. - Степень удовлетворённости сотрудников в результатах своей деятельности
4. **(+) Уровень заработной платы руководителя организации**

16 Лидерство в теории менеджмента можно определить как…

1. - победу в конфликте
2. - условия функционирования организации
3. - размер заработной платы руководителя
4. **(+) способность оказывать влияние на личность и группы людей**

17 На практике под термином лидерство чаще всего подразумевают _____ лидерство

1. **(+) Неформальное**
2. - Формальное
3. - Деструктивное
4. - Харизматическое

18 Атрибутом авторитарного стиля управления является…

1. - Децентрализация полномочий
2. - Преобладание неформальных коммуникаций
3. - Инициативность
4. **(+) Директивность**

19 Какие из названных качеств работника интересуют современного менеджера?

1. - квалификация и целеустремления работника;
2. - наличие черт характера, позволяющих сотрудничать с ним;
3. - стабильность его отдачи;
4. - интерес работника к перспективам роста и повышению квалификации;
5. **(+) все перечисленные.**

20 Какими важнейшими чертами характера должен обладать руководитель?

Варианты ответа:

1. - целеустремленность;
2. - решительность;
3. - настойчивость;
4. - инициативность;
5. **(+) всё перечисленное.**

5.2. Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации

5.2.1. Задания для оценки знаний

Тестирование промежуточной аттестации

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

Варианты ответа:

А. всегда;

Б. (+) да, если они допущены из-за того, что вы не акцентировали внимание на возможности их появления.

В. никогда;

Г. в случае неразумных решений подчинённых.

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

Варианты ответа:

А. институциональные менеджеры, которые испытывают большую потребность во власти;

Б. «открытые» менеджеры;

В. социально активные менеджеры;

Г. ни один из названных;

Д. (+) все названные.

3.Что такое валентность вознаграждения?

Варианты ответа:

А. нерегулярность;

Б. (+) мера ценности или приоритетности;

В. открытость;

Г. индивидуальная направленность;

4.Какие существуют типы лидеров?

Варианты ответа:

А. лидеры-организаторы;

Б. лидеры-инициаторы;

В. лидеры-эрудиты;

Г. (+) все указанные.

5.На чём основана власть специалиста?

Варианты ответа:

А. (+) на владении особыми экспертными знаниями, навыками и опытом;

Б. на взаимопомощи;

В. на особом внимании к вопросам эффективности производства;
Г. на осуществлении постоянного контроля за деятельностью членов трудового коллектива.

6.Каково обязательное условие лидерства?
Варианты ответа:
А. умение побеждать в спорах;
Б. (+) обладание властью в конкретных формальных или неформальных организациях;
В. физическая сила;
Г. ум и выдающиеся способности;
Д. ни одно из указанных условий.

7.Какой личный стиль лидера оказывает наиболее благоприятное влияние на отношения с группой?
Варианты ответа:
А. авторитарный;
Б. (+) демократический;
В. силовой;
Г. прагматический.

8.Какие качества окружения наиболее близки демократичному лидеру?
Варианты ответа:
А. личная преданность;
Б. (+) единомыслие, взаимопонимание, интерес к делу;
В. неустойчивость в принятии решений;
Г. гибкость.

9.Что означает понятие «интегративная функция» в теории лидерства?
Варианты ответа:
А. делегирование полномочий;
Б. подчинение коллектива;
В. (+) сплочение единомышленников, окружения вокруг программы лидера;
Г. умение решать организационные проблемы.

10.Какие качества присущи лидеру-новатору в бизнесе?
Варианты ответа:
А. стратегическое мышление;
Б. восприимчивость к инициативе других;
В. настойчивость;
Г. умение маневрировать;
Д. (+) всё сказанное.

11. Тип лидеров, которые стремятся разрабатывать собственную теоретическую концепцию, собственное видение развития группы, воздействуют на последователей силой интеллекта:
А. теоретики +
Б. агитаторы
В. консерваторы

12. Склонен к самодраматизации (демонстративности), страстно желает привлекать к себе внимание; его самооценка зависит от того, насколько он нравится другим; он внушаем, поэтому невозможно ждать от него последовательного проведения какой-либо идеи; ему трудно концентрироваться на деталях и фактах, сложно фокусировать внимание на конкретных проблемах; в общении с другими проявляет себя как «политикан» и «торговец»:
А. «отличник» (компульсивный стиль)
Б. «артист» (демонстративный стиль) +
В. «сподвижник» (депрессивный стиль)

13. Убеждение последователей о власти лидера, присутствующее в их сознании, – это … лидера:
А. легитимность +
Б. относительность
В. самоактуализация

14. Правила поведения с точки зрения добра и зла — это:
А. орпоративные нормы
Б. запрещающие нормы
В. нормы морали +

15. Правила поведения, установленные и охраняемые государством, — это … нормы:
А. несоциальные
Б. правовые +
В. групповые

16. Лидер, который быстро реагирует на насущные требования, сформулированные его последователями, способен эффективно действовать в экстремальных условиях, быстро принимать решения, адекватно реагировать на ситуацию:
А. «патриарх»
Б. «служитель»
В. «пожарный» +

17. Руководитель, который высоко ориентирован на отношения и низко ориентирован на задачи в ситуации, не допускающей такого поведения, что делает его менее эффективным; он главным образом заинтересован в гармонии:
А. миссионер +
Б. дезертир
В. бюрократ

18. Характеристика потребностей, означающая, что потребности быстро возникают и быстро исчезают; даже если потребность не удовлетворена, она может исчезнуть из-за возникновения более сильной альтернативной потребности:
А. насыщаемость
Б. ситуативная обусловленность
В. недолговечность +

19. Различные виды внутренних состояний человека, которые выражают его зависимость от конкретных условий существования и обеспечивают продвижение человека по жизненному пути как источники его активности:
А. личностная зона
Б. пространство потребностей +
В. жизненное кредо

20. Лидер, который задает тон в решении групповых проблем, — это лидер:
А. инициатор +
Б. эрудит
В. организатор

21. Ценности, выступающие как принципы, которые показывают, что предпочтительным для достижения определенной цели в любой ситуации является определенный образ действий, — это … ценности:
А. оптимальные
Б. инструментальные +

В. терминальные (предельные)

22. Поступок или поведение в целом, служащее образцом для подражания:
А. пример +
Б. наказание
В. закон

23. Критерии, стандарты, на основании которых индивид или группа оценивает какой-либо предмет, или явление, оправдывает и защищает сделанный поведенческий выбор:
А. идеалы
Б. детерминанты
В. ценности +

24. «Объективное» положение человека в группе, которое определяется по ряду специфических признаков и регламентирует стиль его поведения:
А. социальная позиция +
Б. социальный имидж
В. жизненное кредо

25. Руководитель, который высоко ориентирован и на задачи, и на отношения в ситуации, которая этого не требует:
А. автократ
Б. соглашатель +
В. дезертир

26. Лидер, который служит моральным и нравственным примером для остальных членов группы — это лидер:
А. эрудит
Б. мастер
В. совесть группы +

27. Власть, которая основана на возможности и способности причинять психологический или физический вред с целью изменения нежелательного поведения или уменьшения вероятности того, что оно повторится:
А. экспертная власть
Б. власть наказания +
В. власть примера

28. Результат реализации новых идей и знаний с целью их практического использования – это:
А. целеполагание
Б. стимул
В. инновация +

30. Такой стиль используется в случае, когда сотрудник уровня «способен и настроен», мотивирован и опытен, а потому не требует особого внимания со стороны руководителя:
А. основной
Б. делегирующий +
В. дополнительный

Перечень вопросов к промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

1. Лидерство как социально-психологическое явление.
2. Статус лидера. Функции лидера.
3. Роль лидера малой группы в принятии решения. Взаимовлияние лидера и малой группы.
4. Основные виды авторитета и их характеристика. Символы авторитета и лидерства.

5. Психологические и непсихологические критерии эффективности руководства и лидерства.
6. Особенности харизматического лидерства в группе.
7. Сущность политического лидерства. Способы выдвижения политических лидеров.
8. Характеристика психологических форм политического поведения.
9. Опора политического лидера на традиции больших социальных групп.
10. Имплицитная теория лидерства.
11. Этапы становления лидера.
12. Проблема гендерных различий в психологии лидерства.
13. Лидерство и построение команды.
14. Виды команд.
15. Основные характеристики группы и коллектива.
16. Принципы проектирования команды и эффективных организаций.
17. Социометрия и психологический климат коллектива.
18. Эффективность работы группы. Факторы, влияющие на эффективность работы группы.
19. Базовые критерии эффективной работы лидера.
20. Авторитет ложный и истинный.
21. Психологические механизмы воздействия лидера на ведомых.
22. Личностно-психологические черты лидера. Многоуровневая структура личности лидера.
23. Кросс-культурные исследования психологии лидерства.
24. Характеристика социально-психологического тренинга командообразования.
25. Принципы и основные этапы командообразования.

1. Лидерство является социально-психологическим явлением, которое изучает взаимодействие между лидерами и подчиненными, основанные на влиянии, мотивации и управлении группой людей. Лидерство включает в себя широкий спектр навыков, характеристик и поведенческих атрибутов, которые влияют на способность человека влиять на других и достигать принятых целей. оциально-психологическое изучение лидерства помогает понять, как формируются лидерские качества и поведение, каким образом возникает групповая динамика, влияющая на эффективность лидерства, и какие факторы могут способствовать успеху или неудаче лидера.
2. Статус лидера относится к положению и авторитету, которые имеет лидер внутри группы или организации. Статус лидера может быть формальным, основанным на официальном назначении или позиции, либо неформальным, основанным на признании и уважении со стороны подчиненных и других членов группы. Функции лидера: 1. Направление и управление. 2. Мотивация. 3. Коммуникация. 4. Управление конфликтами.
3. Роль лидера малой группы в принятии решения является важной и может оказывать существенное влияние на процесс и результаты принятия решений. Взаимодействие лидера и малой группы в процессе принятия решения является важным. Лидер должен быть открытым к мнениям группы и готов принять их во внимание при принятии решения. В свою очередь, группа может давать обратную связь и предлагать свои идеи и аргументы для обсуждения. Это способствует коллективному размышлению, обогащение решений и повышение уровня понимания и принятия решения как группой.
4. 1. «Традиционный» 2. «Харизматический». 3. «Легитимно-рациональный». Символы: 1. Титулы. 2. Одежда. 3. Другие атрибуты – драгоценности и машины.
5. Психологические и непсихологические критерии эффективности руководства и лидерства являются важными для оценки успеха и влияния лидера на организацию или группу. Психологические критерии: 1. Уровень удовлетворенности. 2. Сплоченность группы. 3. Развитие индивидуального потенциала. Непсихологические критерии: 1. Достижение целей и результатов. 2. Уровень производительности. 3. Финансовые показатели.
6. Харизматический лидер — это, прежде всего, обаятельный, общительный и уверенный в себе человек. Личное влияние харизматических лидеров на окружающих основано на следующих характеристиках: умение вести дискуссию и убеждать своих собеседников; наличие знаний и опыта; способность доминировать и “эмоционально заражать” окружающих своими идеями; интуитивные или сознательные навыки воздействия на ценности, установки, поведение своих последователей.

7. Харизматическое лидерство в группе имеет ряд особенностей, которые делают его уникальным и эффективным. Вот несколько основных особенностей харизматического лидерства: личная привлекательность, видение и идеалы, нескончаемая энергия, способность коммуникации, индивидуализм и непредсказуемость.
8. Психологические формы политического поведения отражают внутренние психологические процессы, эмоции и мотивы, которые влияют на политические предпочтения, убеждения и действия людей. Вот некоторые из характеристик психологических форм политического поведения: 1. Политическая идентичность. 2. Политические установки. 3. Политическая эффективность. 4. Политическая апатия. 5. Политическая социализация. 6. Политическая самоидентификация.
9. Опора политического лидера на традиции больших социальных групп заключается в использовании и поддержке устоявшихся культурных, религиозных или исторических норм и ценностей, которые существуют в данных группах. Такой лидер стремится привлечь и поддерживать эти группы, исходя из общих традиций и обычаев, чтобы усилить свою власть и влияние на них. Он может призывать к восстановлению или сохранению традиций и создавать образы, которые отражают приверженность их ценностям.
10. Имплицитная теория лидерства относится к набору представлений, убеждений и стереотипов, которые люди имеют о наилучшем виде лидера или о характеристиках, которыми он обладает. Эти представления могут быть неосознанными и влиять на восприятие и ожидания людей относительно лидерских качеств и поведения. Имплицитные теории лидерства формируются на основе опыта, культурных влияний и социальных условий. Они могут отличаться в разных культурах и контекстах, и могут включать как общепринятые, так и индивидуальные представления о лидерстве.
11. Становление лидера может проходить через несколько этапов, включая: 1. Открытие и осознание. 2. Обучение и развитие. 3. Опыт и практика. 4. Менторство и рост. 5. Установление авторитета и признание.
12. Проблема гендерных различий в психологии лидерства связана с наблюдаемыми различиями в оценке и ожиданиях по отношению к женщинам в лидерских ролях. Она включает стереотипы, социальные ожидания и неравные возможности для женщин в достижении высоких руководящих позиций.
13. Лидерство и построение команды тесно связаны между собой. Эффективный лидер играет важную роль в формировании и развитии команды. Вот некоторые аспекты взаимосвязи между лидерством и построением команды: 1. Установление целей и направления. 2. Выбор и развитие участников команды. 3. Коммуникация и координация. 4. Мотивация и поддержка. 5. Развитие командной культуры. 6. Руководство изменениями.
14. Существует несколько видов команд, которые могут быть сформированы в рамках организации или группы. Вот некоторые из наиболее распространенных видов команд: 1. Функциональные команды: Это команды, в которых участники имеют общую профессиональную специализацию или экспертизу. 2. Межфункциональные команды: Это команды, которые объединяют членов из разных функциональных областей организации. 3. Временные/проектные команды: Это команды, которые создаются для выполнения определенного проекта или задачи. 4. Виртуальные команды: Это команды, члены которых находятся на удаленных расстояниях и сотрудничают с помощью технологий связи и информации.
15. Группа: небольшое число людей, работающих над общими целями, взаимодействие и коммуникация, взаимозависимость, распределение ролей. Коллектив: более крупное количество людей, рутина или повторяющиеся задачи, низкая взаимозависимость, организационная структура.
16. Принципы проектирования команды и эффективных организаций опираются на передовые практики в области управления персоналом и организационного развития. Вот некоторые из этих принципов: 1. Ясные цели и задачи. 2. Разнообразие в составе команды. 3. Коммуникация и взаимодействие. 4. Ясность ролей и ответственности. 5. Поддержка руководителя. 6. Гибкость и адаптивность.
17. Социометрия - это метод исследования, который используется для изучения взаимоотношений и структуры внутри группы или коллектива. Это позволяет анализировать связи и взаимодействия между членами группы, их предпочтения и взаимное отношение.

Психологический климат коллектива относится к общему эмоциональному состоянию и атмосфере в коллективе. Он включает в себя переживания, отношения и взаимодействие между членами команды или коллектива. Психологический климат имеет важное значение для удовлетворенности и эффективности работы команды или коллектива.

18. Факторы, влияющие на эффективность работы группы, включают цели и задачи, коммуникацию, распределение ролей и ответственности, разнообразие и компетентность участников, мотивацию, лидерство, разрешение конфликтов, доверие, ресурсы и обратную связь.
19. Базовые критерии эффективной работы лидера включают целеустремленность, хорошие коммуникационные навыки, развитие и поддержку команды, распределение ролей и ответственности, принятие решений, управление конфликтами, вдохновение и мотивацию, адаптивность и гибкость.
20. Ложный авторитет - это когда лидер полагается на свою позицию власти и использует угрозы, шантаж или насилие, чтобы контролировать других. Этот подход не приводит к долгосрочным успехам и вызывает недоверие и страх у команды. Истинный авторитет - это когда лидер получает уважение и доверие от своей команды, опираясь на свои качества, компетентность и этичность. Он вдохновляет и мотивирует других, учитывает их мнения и работает на достижение общих целей. Этот подход помогает создать сильную команду, способную достичь высоких результатов.
21. Лидер воздействует на своих ведомых с помощью психологических механизмов, которые включают власть и авторитет, убеждение и аргументацию, мотивацию и вдохновение, эмоциональное воздействие, лидерское примерение, коммуникацию и слушание. Лидер использует эти механизмы для управления и мотивации команды, чтобы достичь поставленных целей и создать благоприятную рабочую атмосферу.
22. Успешный лидер обладает рядом личностно-психологических черт, которые помогают ему эффективно руководить и влиять на других. Эти черты включают харизму, эмоциональный интеллект, уверенность, видение, коммуникабельность, гибкость и адаптивность. Каждая из этих черт играет свою роль в формировании стиля лидерства и способности лидера воздействовать на свою команду. Личность лидера имеет многоуровневую структуру, которая включает индивидуальные особенности, мотивацию, ценности, убеждения, навыки и поведение. В сочетании эти черты помогают лидеру достигать успеха и создавать благоприятную рабочую среду для команды.
23. Кросс-культурные исследования в психологии лидерства изучают различия в стиле лидерства и восприятии лидеров в разных культурах. Они позволяют узнать, как культурные факторы влияют на предпочтения и ожидания относительно лидерства. Некоторые из исследований показывают разнообразие в предпочтениях стиля лидерства и ожиданиях от лидера в разных культурах. Кросс-культурные исследования также помогают лидерам адаптироваться к многонациональной среде, развивать гибкость и культурную компетентность для более эффективного руководства.
24. Социально-психологический тренинг командообразования - это процесс, который помогает участникам команды развить навыки и качества, необходимые для успешного взаимодействия и работы в команде. Через различные методы и задания, тренинг помогает участникам улучшить коммуникацию, сотрудничество, управление конфликтами и разрешение проблем. Целью тренинга является формирование сплоченной и эффективной команды, где каждый член может работать на достижение общих целей и результатов. Результаты тренинга включают улучшение командной работы, повышение доверия, снижение конфликтов и повышение мотивации участников.
25. Принципы командообразования включают ясные цели, взаимозависимость, доверие и поддержку, обратную связь и улучшение, а также лидерство и ролевую ясность. Эти принципы помогают создать благоприятную командную культуру. Основные этапы командообразования включают формирование команды, стадию раздражения, стадию нормализации, работу в команде и расформирование. Каждый из этих этапов имеет свои особенности и задачи для развития команды. Принципы и этапы командообразования помогают команде развить эффективное взаимодействие, сотрудничество и достижение общих целей. Они способствуют созданию доверительных отношений, эффективной коммуникации и уверенности в работе команды.

УК-3.3-З1	Тестовое задание 1-30. Вопросы к экзамену: 1-25
УК-3.4-З1	Тестовое задание 1-30. Вопросы к экзамену: 1-25
УК-3.5-З1	Тестовое задание 1-30. Вопросы к экзамену: 1-25

5.2.2. Задания для оценки умений, владений и опыта деятельности

Ситуация 1

В сетевом магазине на вакантные места сотрудников присылает менеджер-УП всей сети. Управляющий магазином считает, что ему присылают неподходящих людей, из-за чего многие штатные единицы подолгу вакантны. В результате конфликта после переаттестации менеджер-УП попытался не принять на новый срок управляющего, а тот, в свою очередь, подал жалобу Гендиректору сети.

Задание для анализа организационного конфликта:

1) дать классификацию конфликта;

2) выявление причин конфликта;

3) возможные варианты урегулирования и их последствия.

Ответ:

1) Классификация конфликта: - Интерперсональный конфликт - Вертикальный конфликт

2) Причины конфликта: - Неподходящие кандидаты на вакансии - Разногласия в оценке работы и подборе персонала

3) Возможные варианты урегулирования: - Объективная оценка и обсуждение кандидатов - Привлечение независимого эксперта - Тренинг и развитие

Ситуация 2

Менеджер по продажам с окладом в 20 тыс. рублей считает, что для повышения его личного и профессионального статуса ему нужен престижный автомобиль. Он берет кредит и вскоре выясняет, что не справляется с платежами.

Задание для анализа организационного конфликта:

1) дать классификацию конфликта;

2) выявление причин конфликта;

3) возможные варианты урегулирования и их последствия.

Ответ:

1) Конфликт: Внутренний/интраперсональный конфликт, Ресурсный конфликт.

2) Причины: Недостаточное финансовое планирование, Престиж и стремление к социальному статусу.

3) Варианты урегулирования: Пересмотр бюджета и финансового планирования, Обратиться за финансовой помощью или реструктуризацией кредита, Продажа автомобиля или поиск дополнительного источника дохода.

Ситуация 3

В сети ресторанов объем и структура поставок (закупок) в каждый ресторан формируется не директором, а начальником отдела закупок центрального офиса. С одной стороны, имеет место объективность в распределении ресурсов и обеспечивается контроль. С другой стороны, возникают конфликты с директорами из-за некорректности заявок, ошибок, что приводит к сбоям в работе ресторанов.

Задание для анализа организационного конфликта:

1) дать классификацию конфликта;

2) выявление причин конфликта;
3) возможные варианты урегулирования и их последствия.

Ответ:
1) Конфликт: Вертикальный конфликт, Производственный конфликт.
2) Причины: Централизация принятия решений.
3) Варианты урегулирования: Децентрализация принятия решений, Улучшение коммуникации и взаимодействия, Обучение и развитие.

Ситуация 4
Появление отдела маркетинга на предприятии привело к увеличению продаж продукции на 15 %, но рабочие основного производства сочли несправедливым, что зарплата маркетологов в среднем существенно выше, чем у них. Это привело к снижению выработки и увольнениям в основном производстве.
Задание для анализа организационного конфликта:
1) дать классификацию конфликта;
2) выявление причин конфликта;
3) возможные варианты урегулирования и их последствия.

Ответ:
1) Конфликт: Вертикальный конфликт, Функциональный конфликт.
2) Причины: Различие в зарплатах и неравенство.
3) Варианты урегулирования: Пересмотр системы оплаты труда, Улучшение коммуникации и взаимопонимания.

УК-3.3-У1	Ситуация: 1-4
УК-3.4-У1	Ситуация: 1-4
УК-3.5-У1	Ситуация: 1-4

УК-3.3-В1	Ситуация: 1-4
УК-3.4-В1	Ситуация: 1-4
УК-3.5-В1	Ситуация: 1-4

5.3. Описание показателей и критериев оценивания компетенций в процессе их освоения, описание шкал оценивания

Оценивание знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций - это совокупность действий, позволяющих выявить качественные и количественные характеристики результатов обучения, оценить, как освоен обучающимися материал учебной дисциплины.
Выделяют три функции контроля результатов обучения по дисциплине:
1) диагностическая – призвана выявить и оценить интересующие нас свойства обучающихся, а также уровни его знаний, умений и навыков.
2) обучающая – имеет целью оптимизировать самостоятельную работу обучающихся, активизировать их познавательную деятельность при подготовке к текущим занятиям, а также в период написания контрольных работ, рефератов, и подготовки к зачетам и экзаменам.
3) воспитательная функция состоит в формировании у обучаемых ответственного и творческого отношения к ученым дисциплинам, а через них – любви к профессии, в развитии у каждого культа учебы.
К организации контроля результатов обучения по дисциплине предъявляются определенные педагогические требования:
- индивидуальный характер контроля, предполагающий выдачу индивидуальных заданий обучающимся и такую организацию контроля, которая бы исключила подсказки;
- систематичность, регулярность контроля, побуждающая обучающихся к активизации познавательной деятельности;

– всесторонность, заключающаяся в том, что контроль должен охватывать все основные разделы учебной программы, обеспечивать проверку знаний, умений, навыков;
– разнообразие форм контроля;
– объективность контроля, исключающая преднамеренные, субъективные и ошибочные суждения и выводы преподавателя, основанные на недостаточном понимании обучающихся или предвзятом к ним отношениям;
– дифференцированный подход, учитывающий особенности личных качеств каждого обучающегося;
– тактичность преподавателя;
– единство требований преподавателей, осуществляющих контроль за учебной работой обучающихся в данной группе.

Важно на всех этапах оценки результатов обучения по дисциплине проявлять полную объективность. Нельзя связывать оценку результатов деятельности с оценкой личности обучающегося.

5.3.1. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности в ходе текущего контроля успеваемости

УСТНЫЙ ОТВЕТ (показатель компетенции «Знание»)

Оценка знаний предполагает дифференцированный подход к обучающемуся, учет его индивидуальных способностей, степень усвоения и систематизации основных понятий и категорий по дисциплине. Кроме того, оценивается не только глубина знаний поставленных вопросов, но и умение использовать в ответе практический материал. Оценивается культура речи, владение навыками ораторского искусства.

Краткая характеристика оценочного средства	Техника обучения, предполагающая проведение группового или индивидуального собеседования (опроса) в процессе проведения практических (семинарских) занятий или лекционных занятий.
Представление оценочного средства в фонде	Перечень вопросов для устного опроса на практических (семинарских) занятиях. Перечень вопросов для повторения на лекционных занятиях
Предел длительности	5-10 минут
Предлагаемое количество заданий	Один основной вопрос, дополнительные по решению преподавателя
Последовательность выборки вопросов из каждого раздела	Случайная
Критерии оценивания (требования к ответу):	Последовательность, полнота, логичность изложения, анализ различных точек зрения, самостоятельное обобщение материала, использование профессиональных терминов, культура речи, навыки ораторского искусства. Изложение материала без фактических ошибок.
Критерии оценки (характеристики ответа обучающегося):	Оценка **«Отлично»** выставляется обучающемуся, сформулировавшему полный и правильный ответ на вопросы занятия, логично структурировавшему и изложившему материал. При этом обучающийся должен показать знание специальной литературы. Для получения отличной оценки необходимо продемонстрировать умение обозначить проблемные вопросы в соответствующей области специальной педагогики, проанализировать их и предложить варианты решений, дать исчерпывающие ответы на уточняющие и дополнительные вопросы. Оценка **«Хорошо»** выставляется обучающемуся, который дал полный правильный ответ на вопросы занятия с соблюдением логики изложения материала, но допустил при ответе

	отдельные неточности, не имеющие принципиального характера. Оценка «хорошо» может выставляться обучающемуся, недостаточно чётко и полно ответившему на уточняющие и дополнительные вопросы. Оценка **«Удовлетворительно»** выставляется обучающемуся, показавшему неполные знания, допустившему ошибки и неточности при ответе на вопросы занятия, продемонстрировавшему неумение логически выстроить материал ответа и сформулировать свою позицию по проблемным вопросам. При этом хотя бы по одному из заданий ошибки не должны иметь принципиального характера. Обучающийся, ответ которого оценивается «удовлетворительно», должен опираться в своем ответе на учебную литературу. Оценка **«Неудовлетворительно»** выставляется обучающемуся, если он не дал ответа по вопросам занятия, дал неверные, содержащие фактические ошибки ответы на все вопросы, не смог ответить на дополнительные и уточняющие вопросы. Неудовлетворительная оценка выставляется обучающемуся, отказавшемуся отвечать на вопросы.

ТЕСТ (показатель компетенции «Знание»)

Краткая характеристика оценочного средства	Является одним из средств контроля знаний обучающихся по дисциплине (модулю). Система стандартизированных заданий, позволяющая измерить уровень знаний и умений обучающегося.
Представление оценочного средства в фонде	Тестовые задания
Критерии оценивания (требования к ответу):	Правильный ответ на вопрос
Критерии оценки (характеристики ответа обучающегося):	Оценка «***Отлично***» – 90-100% правильных ответов. Оценка «***Хорошо***» – 70-89% правильных ответов. Оценка «***Удовлетворительно***» – 50-69% правильных ответов. Оценка «***Неудовлетворительно***» – менее 50% правильных ответов.

Дискуссионные процедуры

КРУГЛЫЙ СТОЛ, ДИСКУССИЯ, ДИСПУТ, ДЕБАТЫ и тр. (показатель компетенции «Умение»)

Краткая характеристика оценочного средства	Являются средствами, позволяющими включить обучающихся в процесс обсуждения спорного вопроса, проблемы и оценить их умение аргументировать собственную точку зрения. Задание дается заранее, определяется круг вопросов для обсуждения, группы участников этого обсуждения. Дискуссионные процедуры могут быть использованы для того, чтобы студенты: – лучше поняли усвояемый материал на фоне разнообразных позиций и мнений, не обязательно достигая общего мнения; – смогли постичь смысл изучаемого материала, который иногда чувствуют интуитивно, но не могут высказать вербально, четко и ясно, или конструировать новый

	смысл, новую позицию; – смогли согласовать свою позицию или действия относительно обсуждаемой проблемы.
Представление оценочного средства в фонде	Тестовые задания
Критерии оценивания (требования к ответу):	Оцениваются действия всех участников группы. Понимание проблемы, высказывания и действия полностью соответствуют заданным целям. Соответствие реальной действительности решений, выработанных в ходе игры. Владение терминологией, демонстрация владения учебным материалом по теме игры, владение методами аргументации, умение работать в группе (умение слушать, конструктивно вести беседу, убеждать, управлять временем, бесконфликтно общаться), достижение игровых целей, (соответствие роли – при ролевой игре). Ясность и стиль изложения.
Критерии оценки (характеристики ответа обучающегося):	Оценка **«*Отлично*» ставится** в случае, когда все требования выполнены в полном объеме. Оценка **«*Хорошо*»** ставится, если обучающиеся в целом демонстрируют понимание проблемы, высказывания и действия полностью соответствуют заданным целям. Решения, выработанные в ходе игры, полностью соответствуют реальной действительности. Но некоторые объяснения не совсем аргументированы, нарушены нормы общения, нарушены временные рамки, нарушен стиль изложения. Оценка **«*Удовлетворительно*»** ставится, если обучающиеся в целом демонстрируют понимание проблемы, высказывания и действия в целом соответствуют заданным целям. Однако, решения, выработанные в ходе игры, не совсем соответствуют реальной действительности. Некоторые объяснения не совсем аргументированы, нарушены временные рамки, нарушен стиль изложения. Оценка **«*Неудовлетворительно*»** ставится, если обучающиеся не понимают проблему, их высказывания не соответствуют заданным целям.

РЕШЕНИЕ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАДАНИЙ, задач и др. (показатель компетенции «Владение»)

Краткая характеристика оценочного средства	Техника обучения, предполагающая проектирование решения конкретной задачи
Представление оценочного средства в фонде	Перечень практических заданий
Критерии оценивания (требования к ответу):	Последовательность, полнота, логичность описания и интерпретацию ситуации. Владение профессионально-понятийным аппаратом. Самостоятельное обобщение материала и обосновывание своих суждений. Профессиональное прогнозирование и проектирование развития ситуации или объекта. Предложение эффективных способов решения задания.
Критерии оценки (характеристики ответа обучающегося):	Оценка **«Отлично»**. Обучающийся даёт грамотное описание и интерпретацию ситуации, свободно владея профессионально-понятийным аппаратом, умеет высказывать и обосновывать свои суждения, профессионально прогнозирует и проектирует развитие ситуации или объекта, предлагает эффективные способы решения задания.

	Оценка **«Хорошо»**. Обучающийся даёт грамотное описание и интерпретацию рассматриваемой ситуации; достаточно владеет профессиональной терминологией, владеет приемами проектирования, допуская неточности; ответ правильный, полный, с незначительными неточностями или недостаточно полный. Оценка **«Удовлетворительно»**. Обучающийся слабо владеет профессиональной терминологией при описании и интерпретации рассматриваемой ситуации, допускает ошибки при проектировании способов деятельности, слабо обосновывает свои суждения, излагает материал неполно, непоследовательно. Оценка **«Неудовлетворительно»**. Обучающийся не владеет профессиональной терминологией, не умеет грамотно обосновать свои суждения, отказывается решать задание или отвечать на вопрос. Обнаруживается незнание основ проектирования, допущены грубые ошибки.

Творческое задание

ЭССЕ (показатель компетенции «Умение»)

Краткая характеристика оценочного средства	Продукт самостоятельной работы обучающегося. Небольшая по объему письменная работа, сочетающая свободные, субъективные рассуждения по определенной теме с элементами научного анализа. Текст должен быть легко читаем, но необходимо избегать нарочито разговорного стиля, сленга, шаблонных фраз.
Представление оценочного средства в фонде	Тематика эссе
Предел длительности (обьем)	5-15 страниц
Предлагаемое количество заданий	Одна основная проблема
Последовательность выборки тем	По решению обучающегося
Критерии оценивания (требования к ответу):	Оценка учитывает соблюдение жанровой специфики эссе, наличие логической структуры построения текста, наличие авторской позиции, ее научность и связь с современным пониманием вопроса, адекватность аргументов, стиль изложения, оформление работы. Следует помнить, что прямое заимствование (без оформления цитат) текста из Интернета или электронной библиотеки недопустимо.
Критерии оценки (характеристики ответа обучающегося):	Оценка «***Отлично***» ставится в случае, когда определяется: наличие логической структуры построения текста (вступление с постановкой проблемы; основная часть, разделенная по основным идеям; заключение с выводами, полученными в результате рассуждения); наличие четко определенной личной позиции по теме эссе; адекватность аргументов при обосновании личной позиции, стиль изложения. Оценка «***Хорошо***» ставится, когда в целом определяется: наличие логической структуры построения текста (вступление с постановкой проблемы; основная часть, разделенная по основным идеям; заключение с выводами, полученными в результате рассуждения); но не прослеживается наличие четко определенной личной позиции по теме эссе; не достаточно

	аргументов при обосновании личной позиции. Оценка «***Удовлетворительно***» ставится, когда в целом определяется: наличие логической структуры построения текста (вступление с постановкой проблемы; основная часть, разделенная по основным идеям; заключение), но не прослеживаются четкие выводы, нарушается стиль изложения. Оценка «***Неудовлетворительно***» ставится, если не выполнены никакие требования.

Исследовательский проект

РЕФЕРАТ (показатель компетенции «Умение»)

Краткая характеристика оценочного средства	Структура исследовательского проекта приближена к формату научного исследования и содержит доказательство актуальности избранной темы, определение научной проблемы, предмета и объекта исследования, целей и задач, методов, источников, историографии, обобщение результатов, выводы. Результаты выполнения исследовательского проекта оформляется в виде реферата. Продукт самостоятельной работы обучающегося, представляющий собой краткое изложение в письменном виде полученных результатов теоретического анализа определенной научной (учебно-исследовательской) темы, где автор раскрывает суть исследуемой проблемы, приводит различные точки зрения, а также собственные взгляды на нее.
Представление оценочного средства в фонде	Тематика рефератов
Предел длительности (обьем)	10-25 страниц
Предлагаемое количество заданий	Одна основная проблема, несколько вспомагательных
Последовательность выборки тем	По решению обучающегося
Критерии оценивания (требования к ответу):	Учитывается доказательство актуальности темы исследования, определение научной проблемы, объекта и предмета исследования, целей и задач, источников, методов исследования, выдвижение гипотезы, обобщение результатов и формулирование выводов, обозначение перспектив дальнейшего исследования.
Критерии оценки (характеристики ответа обучающегося):	Оценка «***Отлично***»: выполнены все требования к написанию и защите реферата (4.1): обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём, соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы на дополнительные вопросы. Оценка «***Хорошо***»: основные требования к реферату и его защите выполнены, но при этом допущены недочёты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объём реферата; имеются упущения в оформлении; на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы

	Оценка «***Удовлетворительно***»: имеются существенные отступления от требований к реферированию. В частности: тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании реферата или при ответе на дополнительные вопросы; во время защиты отсутствует вывод. Оценка «***Неудовлетворительно***»: тема реферата не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы.

Информационный проект

ДОКЛАД (показатель компетенции «Умение»)

Краткая характеристика оценочного средства	Информационный проект – проект, направленный на стимулирование учебно-познавательной деятельности студента с выраженной эвристической направленностью (поиск, отбор и систематизация информации об объекте, оформление ее для презентации). Информационный проект отличается от исследовательского проекта, поскольку представляет собой такую форму учебно-познавательной деятельности, которая отличается ярко выраженной эвристической направленностью.
Представление оценочного средства в фонде	Тематика докладов
Предел длительности	5-10 минут
Предлагаемое количество заданий	Одна основная проблема
Последовательность выборки тем	По решению обучающегося
Критерии оценивания (требования к ответу):	Учитывается самостоятельный поиск, отбор и систематизация информации, раскрытие вопроса (проблемы), ознакомление студенческой аудитории с этой информацией (представление информации), ее анализ и обобщение, оформление, полные ответы на вопросы аудитории с примерами.
Критерии оценки (характеристики ответа обучающегося):	Оценка «***Отлично***» ставится в случае, когда обучающийся полностью раскрывает вопрос (проблему), представляет информацию систематизировано, последовательно, логично, взаимосвязано, использует более 5 профессиональных терминов, широко использует информационные технологии, ошибки в информации отсутствуют, дает полные ответы на вопросы аудитории с примерами. Оценка «***Хорошо***» ставится, если обучающийся раскрывает вопрос (проблему), представляет информацию систематизировано, последовательно, логично, взаимосвязано, использует более 2 профессиональных терминов, достаточно использует информационные технологии, допускает не более 2 ошибок в изложении материала, дает полные или частично полные ответы на вопросы аудитории. Оценка «***Удовлетворительно***» ставится, если обучающийся, раскрывает вопрос (проблему) не полностью, представляет информацию не систематизировано и не совсем последовательно, использует 1-2 профессиональных термина, использует информационные технологии, допускает 3-4 ошибки в изложении материала, отвечает только на элементарные вопросы аудитории без пояснений.

	Оценка «***Неудовлетворительно***» ставится, если вопрос не раскрыт, представленная информация логически не связана, не используются профессиональные термины, допускает более 4 ошибок в изложении материала, не отвечает на вопросы аудитории.

5.3.2. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности в ходе промежуточной аттестации

ТЕСТ (показатель компетенции «Знание»)

Краткая характеристика оценочного средства	Является одним из средств контроля знаний обучающихся по дисциплине (модулю). Система стандартизированных заданий, позволяющая измерить уровень знаний и умений обучающегося.
Представление оценочного средства в фонде	Тестовые задания
Предел длительности	90 минут
Предлагаемое количество заданий	30 тестовых заданий
Последовательность выборки вопросов из каждого раздела	Случайная
Критерии оценивания (требования к ответу):	Правильный ответ на вопрос
Критерии оценки (характеристики ответа обучающегося):	Оценка «***Отлично***» – 90-100% правильных ответов. Оценка «***Хорошо***» – 70-89% правильных ответов. Оценка «***Удовлетворительно***» – 50-69% правильных ответов. Оценка «***Неудовлетворительно***» – менее 50% правильных ответов.

5.3.3 Критерии оценки результатов обучения по дисциплине (модулю)

Шкала оценивания	Результаты обучения	Показатели оценивания результатов обучения
ОТЛИЧНО	Знает:	- обучающийся глубоко и всесторонне усвоил материал, уверенно, логично, последовательно и грамотно его излагает, опираясь на знания основной и дополнительной литературы, - на основе системных научных знаний делает квалифицированные выводы и обобщения, свободно оперирует категориями и понятиями.
	Умеет:	- обучающийся умеет самостоятельно и правильно решать учебно-профессиональные задачи или задания, уверенно, логично, последовательно и аргументировано излагать свое решение, используя научные понятия, ссылаясь на нормативную базу.
	Владеет:	- обучающийся владеет рациональными методами (с использованием рациональных методик) решения сложных профессиональных задач, представленных деловыми играми, кейсами и т.д.; При решении продемонстрировал навыки - выделения главного, - связкой теоретических положений с требованиями руководящих документов, - изложения мыслей в логической последовательности, - самостоятельного анализа факты, событий, явлений,

Шкала оценивания	Результаты обучения	Показатели оценивания результатов обучения
		процессов в их взаимосвязи и диалектическом развитии.
ХОРОШО	Знает:	- обучающийся твердо усвоил материал, достаточно грамотно его излагает, опираясь на знания основной и дополнительной литературы, - затрудняется в формулировании квалифицированных выводов и обобщений, оперирует категориями и понятиями, но не всегда правильно их верифицирует.
	Умеет:	- обучающийся умеет самостоятельно и в основном правильно решать учебно-профессиональные задачи или задания, уверенно, логично, последовательно и аргументировано излагать свое решение, не в полной мере используя научные понятия и ссылки на нормативную базу.
	Владеет:	- обучающийся в целом владеет рациональными методами решения сложных профессиональных задач, представленных деловыми играми, кейсами и т.д.; При решении смог продемонстрировать достаточность, но не глубинность навыков, - выделения главного, - изложения мыслей в логической последовательности, - связки теоретических положений с требованиями руководящих документов, - самостоятельного анализа факты, событий, явлений, процессов в их взаимосвязи и диалектическом развитии.
УДОВЛЕТВО-РИТЕЛЬНО	Знает:	- обучающийся ориентируется в материале, однако затрудняется в его изложении; - показывает недостаточность знаний основной и дополнительной литературы; - слабо аргументирует научные положения; - практически не способен сформулировать выводы и обобщения; - частично владеет системой понятий.
	Умеет:	- обучающийся в основном умеет решить учебно-профессиональную задачу или задание, но допускает ошибки, слабо аргументирует свое решение, недостаточно использует научные понятия и руководящие документы.
	Владеет:	- обучающийся владеет некоторыми рациональными методами решения сложных профессиональных задач, представленных деловыми играми, кейсами и т.д.; При решении продемонстрировал недостаточность навыков - выделения главного, - изложения мыслей в логической последовательности, - связки теоретических положений с требованиями руководящих документов, - самостоятельного анализа факты, событий, явлений, процессов в их взаимосвязи и диалектическом развитии.
НЕУДОВЛЕТВО-РИТЕЛЬНО	Знает:	- обучающийся не усвоил значительной части материала; - не может аргументировать научные положения; - не формулирует квалифицированных выводов и обобщений; - не владеет системой понятий.
	Умеет:	обучающийся не показал умение решать учебно-профессиональную задачу или задание.
	Владеет:	не выполнены требования, предъявляемые к навыкам,

Шкала оценивания	Результаты обучения	Показатели оценивания результатов обучения
		оцениваемым «удовлетворительно».

6. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

6.1. Основная литература

1. Байдаков, А. Н. Лидерство и командообразование : учебное пособие / А. Н. Байдаков, А. В. Назаренко, О. С. Звягинцева. — Ставрополь : Ставропольский государственный аграрный университет, 2019. — 132 с. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/109364.html
2. Сафонова, Н. М. Лидерство и командообразование : учебное пособие / Н. М. Сафонова. — Набережные Челны : Набережночелнинский государственный педагогический университет, Печатная галерея, 2017. — 68 с. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/73541.html

6.2. Дополнительная литература

1. Волков, Ю. Г. Институт лидерства в региональном пространстве : монография / Ю. Г. Волков. — Ростов-на-Дону, Таганрог : Издательство Южного федерального университета, 2020. — 126 с. — ISBN 978-5-9275-3511-8. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/107946.html
2. Вырупаева, Т. В. Психология управления и лидерства в организации : учебное пособие / Т. В. Вырупаева, И. Ю. Моськина. — Красноярск : Сибирский федеральный университет, 2019. — 128 с. — ISBN 978-5-7638-4116-9. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/100096.html
3. Горяйнова, Н. М. Социальное лидерство: теоретико-методологические аспекты : монография / Н. М. Горяйнова. — 2-е изд. — Челябинск, Саратов : Южно-Уральский институт управления и экономики, Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 202 с. — ISBN 978-5-4486-0655-7. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/81496.html
4. Двойникова, Е. Ю. Психология лидерства : учебное пособие / Е. Ю. Двойникова. — Самара : Самарский государственный технический университет, ЭБС АСВ, 2017. — 122 с. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/92224.html
5. Корсакова, Т. В. Креативное лидерство (на английском языке) : учебное пособие / Т. В. Корсакова. — Ростов-на-Дону, Таганрог : Издательство Южного федерального университета, 2018. — 80 с. — ISBN 978-5-9275-2922-3. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/87721.html
6. Психология лидерства: теория и практика : учебное пособие / Е. Ю. Мазур, А. В. Шилакина, Н. А. Шилакина, Е. С. Шульгина. — Москва : Институт мировых цивилизаций, 2020. — 392 с. — ISBN 978-5-6043442-7-9. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/99297.html

6.3. Периодические издания для направления Менеджмент:

1. Вопросы экономики
2. Российская газета

6.4 Электронные библиотечные системы, электронные образовательные ресурсы и базы

1. **Электронно-библиотечная система (ЭБС) «ZNANIUM.COM»**

Режим доступа**:** http://www.znanium.com/
Авторизация по логину и паролю, полученному в библиотеке.
Доступ возможен с любого компьютера, подключенного к сети Интернет.

2. **Электронно-библиотечная система (ЭБС) «IPR BOOKS»**
Режим доступа: https:// **www.iprbookshop.ru** /
Авторизация в читальном зале библиотеки и далее доступ с любого компьютера, подключенного к сети Интернет.

3. **Справочная Правовая Система КонсультантПлюс**
Режим доступа**:** http://www.consultant.ru/
Доступ в компьютерных классах, учебном зале судебных заседаний, читальном зале библиотеки.

4. **Справочная Правовая Система Гарант**
Режим доступа**:** http://www.garant.ru/
Доступ в компьютерных классах, учебном зале судебных заседаний, читальном зале библиотеки.

5. **Официальная Россия. Сервер органов государственной власти Российской Федерации**
Режим доступа: **http://www.gov.ru/**
Доступ свободный

6. **Президент Российской Федерации**
Режим доступа: **http://www.gov.ru/main/page3.html**
Доступ свободный

7. **Правительство Российской Федерации**
Режим доступа: **http://www.gov.ru/main/ministry/isp-vlast44.html**
Доступ свободный

8. **Федеральное собрание Российской Федерации**
Режим доступа: **http://www.gov.ru/main/page7.html**
Доступ свободный

9. **Счетная палата Российской Федерации**
Режим доступа: **http://audit.gov.ru/**
Доступ свободный

10. **Уполномоченный по правам человека в Российской Федерации**
Режим доступа: **http://ombudsmanrf.org/**
Доступ свободный

11. **Официальный сайт мэра Москвы**
Режим доступа: **https://www.mos.ru/**
Доступ свободный

12. **Московская городская Дума**
Режим доступа: **https://duma.mos.ru/ru/**
Доступ свободный

13. **Правительство Московской области**
Режим доступа: **https://mosreg.ru/**
Доступ свободный

14. **Московская областная Дума**

Режим доступа: **https://www.mosoblduma.ru/**
Доступ свободный

15. **Федеральный информационный фонд стандартов (профессиональная база данных)**
Режим доступа: http://www.gostinfo.ru/pages/Maintask/fund/
Доступ свободный

16. **Портал открытых данных Российской Федерации (профессиональная база данных)**
Режим доступа: http://data.gov.ru/
Доступ свободный

17. **База предприятий, компаний и организаций РФ по различным областям деятельности**
Режим доступа: http://www.baza-r.ru/enterprises/
Доступ свободный

18. **База данных по культурным ресурсам, культурным наследиям Министерства культуры РФ**
Режим доступа: http://opendata.mkrf.ru/opendata/
Доступ свободный

19. **Информационно-справочная система Административно-управленческого портала**
Режим доступа: http://www.aup.ru/
Доступ свободный

20. **База данных о субъектах малого и среднего предпринимательства**
Режим доступа: https://ofd.nalog.ru/
Доступ свободный

21. **PROMT.One.** Бесплатный онлайн-**переводчик** и словарь на основе нейронных сетей (NMT)
Режим доступа: https://www.translate.ru/
Доступ свободный

22. **Яндекс.Переводчик**
Режим доступа: https://translate.yandex.ru/
Доступ свободный

23. **Google Переводчик**
Режим доступа: https://translate.google.ru/
Доступ свободный

24. **«История России - Федеральный портал История.РФ» (база данных материалов по истории) (профессиональная база данных)**
Режим доступа: http://www.histrf.ru
Доступ свободный

25. **Безопасность жизнедеятельности (профессиональная база данных)**
Режим доступа: http://www.kornienko-ev.ru/BCYD/index.html
Доступ свободный

26. **Информационно образовательный портал по безопасности (профессиональная база данных)**
Режим доступа: http://0bj.ru/
Доступ свободный

27. **Основы безопасности жизнедеятельности. Научно-методический и информационный журнал (профессиональная база данных)**

Режим доступа: http://spasedu.ru/студентам/
Доступ свободный

28. **Информационный ресурс Охрана труда (профессиональная база данных)**
Режим доступа: http://ohrana-bgd.ru/
Доступ свободный

29. **Информационно-справочная система Федерального образовательного портала «Экономика. Социология. Менеджмент»**
Режим доступа: http://ecsocman.hse.ru/docs/27572260/
Доступ свободный

30. **Информационно-справочная система Университетской информационной системы «Россия» (УИС Россия)**
Режим доступа: https://uisrussia.msu.ru/
Доступ свободный

7. Перечень лицензионного программного обеспечения, необходимого для освоения дисциплины

1. Операционная система Microsoft Win Pro 7.
2. Офисный пакет приложений Microsoft Office,
3. Microsoft Power Point.
4. ПО 1С:Предприятие 8. Комплект для обучения в высших и средних учебных заведениях.
5. OpenOffice (Apache OpenOffice):

Модуль	Название	Статус	Назначение
	Apache OpenOffice.org Writer	Свободно распространяемое программное обеспечение	Текстовый процессор и визуальный редактор HTML
	Apache OpenOffice.org Calc	Свободно распространяемое программное обеспечение	Табличный процессор
	Apache OpenOffice.org Impress	Свободно распространяемое программное обеспечение	Программа подготовки презентаций
	Apache OpenOffice.org Base	Свободно распространяемое программное обеспечение	Механизм подключения к внешним СУБД и встроенная СУБД HSQLDB
	Apache OpenOffice.org Draw	Свободно распространяемое программное обеспечение	Векторный графический редактор
	Apache OpenOffice.org Math	Свободно распространяемое программное обеспечение	Редактор формул

8. Обучение инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

Программа может быть адаптирована для обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья различных нозологий по личному заявлению обучающегося (законного представителя) на основании рекомендаций заключения психолого-медико-педагогической комиссии.

Обучающимся инвалидам и лицам с ОВЗ по заявлению предоставляются специальные технические средства, услуги ассистента (помощника), оказывающего необходимую техническую помощь.

Автор (составитель):

Оценочные средства разработаны коллективом кафедры экономики, менеджмента и таможенного дела