

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Сыров Игорь Анатольевич
Должность: Директор
Дата подписания: 25.11.2022 11:14:34
Уникальный программный ключ:
b683afe664d7e9f64175886cf9626a198149ad36

СТЕРЛИТАМАКСКИЙ ФИЛИАЛ
ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«УФИМСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ НАУКИ И ТЕХНОЛОГИЙ»

Факультет Педагогики и психологии
Кафедра Психолого-педагогического образования

Оценочные материалы по дисциплине (модулю)

дисциплина Стратегии лидерства и командной работы

Блок Б1, обязательная часть, Б1.О.02

цикл дисциплины и его часть (обязательная часть или часть, формируемая участниками образовательных отношений)

Специальность

21.05.05 Физические процессы горного или нефтегазового производства
код наименование специальности

Программа

специализация N 2 "Физические процессы нефтегазового производства"

Форма обучения

Заочная

Для поступивших на обучение в
2021 г.

Разработчик (составитель)
кандидат педагогических наук, доцент
Анохин А. М.
ученая степень, должность, ФИО

1. Перечень компетенций, индикаторов достижения компетенций и описание показателей и критериев оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю)	3
2. Оценочные средства, необходимые для оценки результатов обучения по дисциплине (модулю)	5
3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю), описание шкал оценивания	10

1. Перечень компетенций, индикаторов достижения компетенций и описание показателей и критериев оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю)

Формируемая компетенция (с указанием кода)	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине (модулю)	Показатели и критерии оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю)				Вид оценочного средства
			1	2	3	4	
			неуд.	удовл.	хорошо	отлично	
УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1. Вырабатывает стратегию командной работы и на ее основе организует отбор членов команды для достижения поставленной цели. Организует и корректирует работу команды, в том числе на основе коллегиальных решений.	Обучающийся должен: Знать специфику командной работы, социального взаимодействия	не владеет навыками организации командной работы; выявления лидеров в группе; навыками эффективного взаимодействия в группе и достижения поставленных целей	плохо владеет навыками организации командной работы; выявления лидеров в группе; навыками эффективного взаимодействия в группе и достижения поставленных целей	владеет не в полной мере или испытывает незначительные трудности при организации командной работы, выявления лидеров в группе, навыками эффективного взаимодействия в группе и достижения поставленных целей	владеет навыками организации командной работы; выявления лидеров в группе; навыками эффективного взаимодействия в группе и достижения поставленных целей	Тест
	УК-3.2. Устанавливает	Обучающийся должен:	не умеет организовывать	плохо умеет организовывать	умеет организовывать	умеет организовывать	Тест

	и поддерживает контакты, обеспечивающие успешную работу в команде; разрабатывает цели команды в соответствии с целями проекта; выбирает стратегию формирования команды и определяет функциональные и ролевые критерии отбора участников.	Уметь организовать работу в команде, эффективно взаимодействовать в группе	работу в команде; не умеет выявлять лидеров; не организует продуктивное взаимодействие между членами команды	работу в команде; не всегда способен выявлять лидеров; организует некоторое, но не полное взаимодействие между членами команды	работу в команде; но не способен выявить лидеров; организует взаимодействие между членами команды, но не всегда самое продуктивное	работу в команде; выявлять лидеров; организует продуктивное взаимодействие между членами команды	
УК-3.3.	Организует и руководит работой команды, разрабатывает презентации результатов собственной и командной	Обучающийся должен: Владеть навыками организации командной работы	не знает специфику командной работы и социального взаимодействия; методы диагностики межличностных отношений в	плохо знает специфику командной работы и социального взаимодействия; слабо владеет методами диагностики межличностных	знает с незначительным и пробелами специфику командной работы и социального взаимодействия; владеет не в полной мере	знает специфику командной работы и социального взаимодействия; методы диагностики межличностных отношений в	Тесты

	работы.		группе, социально-психологического климата в группе, эффективности групповой деятельности в группе	отношений в группе, социально-психологического климата в группе, эффективности групповой деятельности в группе	методами диагностики межличностных отношений в группе, социально-психологического климата в группе, эффективности групповой деятельности в группе	группе, социально-психологического климата в группе, эффективности групповой деятельности в группе	
--	---------	--	--	--	---	--	--

2. Оценочные средства, необходимые для оценки результатов обучения по дисциплине (модулю)

**Перечень заданий для оценки
уровня сформированности компетенции УК-3 по индикатору 3.1**

Выберите единственный правильный ответ:

1. Что такое лидерство?

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

Ответ: управление

2. На чем концентрирует внимание лидерство?

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

Ответ: чтобы люди совершали правильные поступки

3. Кого можно назвать лидером?

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

Ответ: инноватора

4. Основа действий лидера:

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

Ответ: видение

5. Чем не определяется стиль руководства?

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

Ответ: требованиями со стороны правительства

Дополните выражение

6. Функция потребностей, которая обеспечивает собственно реализацию намерения совершать деятельность, искать предмет для удовлетворения потребности, — это ... функция:

- а. Факельная
- б. Сигнальная
- в. Побуждающая

Ответ: побуждающая

7. Убеждение последователей о власти лидера, присутствующее в их сознании, — это ... лидера:

- а. Легитимность
- б. Относительность
- в. Самоактуализация

Ответ: легитимность

8. 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)

Ответ: инструментальные

9. Выбор, который должен сделать руководитель, чтобы выполнить обязанности, обусловленные занимаемой им должностью, — это ... решение:

- а. Управленческое (Организационное)
- б. Запрограммированное
- в. Лидерское

Ответ: управленческое (организационное)

10. Лидерство в теории менеджмента можно определить как...

- а. Победу в конфликте
- б. Условия функционирования организации
- в. Размер заработной платы руководителя
- г. Способность оказывать влияние на личность и группы людей

Ответ: способность оказывать влияние на личность и группы людей

11. На практике под термином лидерство чаще всего подразумевают _____ лидерство

- а. Неформальное
- б. Формальное
- в. Деструктивное
- г. Харизматическое

Ответ: неформальное

12. Этап развития команды, на котором возникает конфронтация между ее членами, называется стадией

Ответ: бурления

13. Повышение эффективности деятельности, а также скорости ее выполнения в присутствии других людей, называется эффектом социальной.....

Ответ: фасилитации

14. Ухудшение результатов деятельности, а также скорости ее выполнения в присутствии других людей, называется эффектом социальной

Ответ: ингибиции

15. Власть, построенная не на логике, не на давней традиции, а на силе личных качеств или способностей лидера носит название

Ответ: харизматическая

16. Форма власти, при которой исполнитель верит, что влияющий обладает специальными знаниями, которые позволят удовлетворить потребность называется властью

Ответ: эксперта

17. Эта власть присуща всем руководителям, так как они наделены полномочиями управлять другими людьми. Эта традиционная или власть

Ответ: законная

18. Форма власти, при которой исполнитель верит, что влияющий имеет возможность наказывать таким образом, который помешает удовлетворению какой-то насущной потребности, или вообще может сделать какие-то другие неприятности. Эта власть, основанная на

Ответ: принуждении

19. Форма власти, при которой исполнитель верит, что влияющий имеет возможность удовлетворить насущную потребность или доставить удовольствие. Эта власть, основанная на

Ответ: вознаграждении

20. Название стиля руководства, предполагающего склонность к излишней терпимости, снисходительности, нетребовательности.

Ответ: либеральный

Перечень заданий для оценки уровня сформированности компетенции УК-3 по индикатору 3.2

Выберите, пожалуйста, единственный правильный ответ:

21. Найди ошибочное утверждение:

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

Ответ: зачастую лидер не является менеджером

22. Какой стиль лидерства используется в управлении чаще всего?

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

Ответ: смешанный

23. Как звучит лозунг демократического стиля управления?

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

Ответ: Будем все решать вместе!

24. Синоним «авторитарному» стилю –

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

Ответ: директивный

25. Либеральный стиль руководства:

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

Ответ: Стимулирует профессиональный рост, способствует приобретению опыта и творческих умений

26. Этот стиль руководства основан в первую очередь на инициативе коллектива, а не руководителя стиль.

Ответ: демократический

27. При формировании команды вы будете опираться на.....

- а. Принцип личной преданности
- б. Принцип профессионализма при отборе своего окружения
- в. Принцип популярности соискателя

Ответ: принцип профессионализма при отборе своего окружения

28. При создании команды вы исходите из следующего оптимального числа:

- а. 3 человека
- б. более 25 человек
- в. до 12 человек

Ответ: до 12 человек

29. Реализуя базовые признаки реальной команды вы будете:

- а. Использовать определённые общие подходы к работе (своего рода единые стандарты)
- б. использовать определённые разрозненные подходы к работе (своего рода множественность стандартов)
- в. использовать ваш подход к работе (доминирующий над множественностью стандартов)

Ответ: использовать определённые общие подходы к работе (своего рода единые стандарты)

30. При организации командной работы вы внимание членов команды будете концентрировать в основном на:.....

- а. трудностях
- б. процессах
- в. отдельных функциях

Ответ: процессах

31. В команде вы ориентируете своих сотрудников на:

- а. длительную рутинную работу
- б. динамичную краткосрочную работу

- в. длительную и сложную работу
Ответ: динамичную краткосрочную работу

32. Находясь в конфликте, где есть его объективная сторона – объективно существующая угроза чьим-либо интересам, но нет субъективной, то такой конфликт называют

- а. мнимым
б. искусственным
в. потенциальным

Ответ: потенциальным

33. Для создания имиджа вы можете использовать:

- а. малознакомых вам людей
б. тесный круг друзей
в. средства массовой коммуникации, рекламу

Ответ: средства массовой коммуникации, рекламу

34. При проведении «мозгового штурма» вы обязательно будете заниматься:

- а. генерацией идей
б. отстаивании своего продукта
в. запугивание участником для их стимулирования

Ответ: генерацией идей

35. Осуществляя определение социометрического статуса человека вы измеряете:

- а. количество ролей человека в социуме
б. количество выборов отношений внутри группы по социальным критериям
в. частоту обращений человека в социальные инстанции различного уровня и по различного рода проблемам

Ответ: количество выборов отношений внутри группы по социальным критериям

36. Вы в командной работе реализуете функцию лидера:

- а. планирование
б. избегание
в. собирательную

Ответ: планирование

37. Стиль властного руководства, основанного на стремлении утвердить свое влияние, авторитет. Этостиль

Ответ: авторитарный

38. Реакция получателя информации, показывающая, понята или не понята переданная информация, помогает преодолеть искажения - обратная

Ответ: связь

39. Один из способов манипулирования информацией, как введение кого-либо в заблуждение:

Ответ: дезинформация

40. Какой способ разрешения конфликта наиболее рационален?. Ответ:

Ответ: разрешение

Перечень заданий для оценки уровня сформированности компетенции УК-3 по индикатору 3.3

Выберите единственный правильный ответ:

41. Что не характерно для авторитарного стиля?

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

Ответ: способствует профессиональному росту всех работников

42. Одно из преимуществ демократического стиля –

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

Ответ: создаются условия для профессионального роста подчиненных

43. Когда следует придерживаться авторитарного стиля в управлении?

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

Ответ: Когда работник нуждается в помощи, в управлении

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

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

Ответ: да, заданная системой ответственности

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

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

Ответ: Это некомпетентно, так как статус лидера должен поддерживаться неукоснительно. Воздействовать на сотрудников нужно только через их непосредственных начальников

Продолжите

46. Стратегия» с греческого означает: искусство

Ответ: полководца

47. Свойства общей моторики различных частей тела изучает.....

Ответ: кинесика

48. Свойство группы, связанное с ценностно-ориентационным единством и предметно-ценностным единством

Ответ: сплоченность

49. В качестве... .. составляющей любого поведения выступает язык тела (жесты, взгляд походка)

Ответ: невербальной

50. Способность эффективно использовать все имеющиеся источники власти для превращения, созданного для других видения в реальность называется.....

Ответ: лидерством

51. Управление собственными психическими состояниями и поведением в рамках сложившихся ситуаций называется.....

Ответ: саморегуляцией

52. Совокупность представлений, сложившихся в общественном мнении о том, как должен вести себя человек в соответствии со своим статусом.

Ответ: имидж

53. Полный конфликт включает в себя ... и субъективную составляющие

Ответ: объективную

54. Основным инструментом разрешения межличностных конфликтов – это ...

Ответ: переговоры.

55. Ваша студенческая группа является разновидностью группы

Ответ: официальной

56. Одним из условий образования малой группы является: наличие общей

Ответ: территории

57. Член группы, который находит новые идеи и предлагает подходы к решению проблем и достижению целей группы, действует исходя из роли....

Ответ: инициатора

58. Член группы, который рассматривает и детально прорабатывает идеи и предложения, выдвинутые другими членами группы, действует исходя из роли

Ответ: разработчика

59. Член группы, который комбинирует идеи и предложения, пытаясь координировать деятельность других членов группы, действует исходя из роли

Ответ: координатора

60. Групповаяэто показатель прочности, единства и устойчивости межличностных взаимодействий и взаимоотношений в группе.

Ответ: сплоченность

ПЕРЕЧЕНЬ ВОПРОСОВ К ЗАЧЕТУ

1. Предвоенные теории лидерства.

ОТВЕТ:

Наибольшее распространение получили следующие теории:

- 1) Теория личностных черт
- 2) Ситуативная теория лидерства
- 3) Ситуативно-личностная теория
- 4) Теория ожидания-взаимодействия
- 5) Теория гуманистического направления
- 6) Мотивационная теория
- 7) Атрибутивная теория

2. Стили лидерства.

ОТВЕТ: Стиль лидерства — совокупность средств и методов воздействия. Это то, как лидер даёт указания, мотивирует последователей и коммуницирует с ними. Типов лидерства много: некоторые исследователи называют пять, некоторые — пятнадцать.

В самой известной классификации — Курта Левина — выделяется три основных стиля лидерства: авторитарный, демократический и либеральный. Также эксперты часто упоминают комбинированный и ситуационный стили.

3. Механизмы выдвижения в позицию лидера психологический обмен и имплицитная теория.

ОТВЕТ: Имплицитный, спец. подразумеваемый, неявный. В основе имплицитной теории лежат процессы социальной перцепции означающее склонность людей усматривать связь между определенными человеческими типами и личностными чертами. Суть теории заключается в том, что люди воспринимаются в группах как лидеры, в той степени, в какой их характеристики соответствуют представлениям других о лидере.

4. Соотношение явлений «лидерства» и «руководства».

ОТВЕТ: *Лидерство* – психологическая характеристика поведения отдельных членов группы; отношения доминирования и подчинения, влияния и следования в системе межличностных отношений в группе.

Руководство – социальная характеристика отношений в группе; процесс управления трудовой деятельностью группы, осуществляемый руководителем путем социального контроля и власти на основе административно-правовых полномочий.

5. Творчество как основная компетенция лидера.

ОТВЕТ: Творчество необходимо лидеру для принятия креативных решений, которые могут оказать позитивное влияние на развитие организации.

6. Роль лидера в условиях глобализации рынка.

ОТВЕТ: Современный менеджер - это философ, инженер, врач, и артист в одном лице.

На Конференции ООН в Рио-де-Жанейро в 1992 году было провозглашено, что проблема устойчивого развития человечества может быть решена путем перехода к управляемой социокультурной эволюции на базе общественного интеллекта.

Таким образом, человеческий фактор (при достижении им определенного образовательного уровня) становится важнейшим источником для дальнейшего развития и устойчивого функционирования в условиях меняющегося мира.

Очевидно, что мышление управленца должно отвечать вызову времени и позволять творчески решать проблемы развития, как на уровне страны, так и на уровне предприятия.

7. Типы лидерства.

ОТВЕТ: В современной науке существует множество попыток выделить какие-то типы и построить какие-либо типологии лидерства. Рассмотрим кратко некоторые из основных типологий первой половины XX века, так как именно они заложили основу для современных классификаций как лидеров, так и стилей лидерства, так и всего феномена лидерства в целом. Одним из первых Е.С. Богардус выделил следующие типы:

- авторитарный (в сильной организации);
- демократический (представитель интересов группы);
- исполнительный (в состоянии выполнить какую-либо работу);
- рефлексивно-интеллектуальный (неспособный руководить большой группой).

Чуть позже, Ф.С. Бартлетт классифицировал лидеров несколько по-другому:

- институциональный тип (лидер вследствие престижа занимаемой позиции),
- доминирующий (получает и сохраняет свою позицию с помощью силы и влияния),
- убеждающий (оказывает влияние на настроения подчиненных и побуждает их к действиям).

8. Природа власти.

ОТВЕТ: Власть – это форма социальных отношений, отличающаяся способностью влиять на характер и направление деятельности и поведения людей, социальных групп и классов посредством экономических, идеологических и организационно-правовых механизмов, а также с помощью авторитета, традиций, насилия. Тот лидер организации, кто хочет получить все, что можно от ее сотрудников, не может позволить себе применять в отношении с ними какую-либо одну форму власти.

Он должен научиться пользоваться всеми формами власти, стилями, методами и типами влияния, наиболее подходящими для конкретной ситуации.

Устойчивость и состав этих сочетаний форм власти определяется эволюцией организационной культуры и конкретными ситуациями.

9. Личностные ресурсы в реализации лидерской позиции.

ОТВЕТ: Личностные ресурсы в реализации лидерской позиции включают четыре компонента: мотивационно-ценностный, интеллектуально-когнитивный, эмоциональный и коммуникативно-поведенческий.

10. Модель компетенций современного лидера.

ОТВЕТ: В соответствии с современными принципами разработки моделей компетенций компетенции понимаются как базовые качества людей, проявляющиеся в устойчивых вариантах поведения или мышления, распространяемых на различные ситуации в профессиональной сфере. Эти базовые качества в конечном итоге позволяют человеку успешно решать профессиональные задачи в своей области деятельности.

Выделяется пять основных типов компетенций:

- Базовые мотивации.
- Психофизиологические особенности (такие, например, как скорость и тип реакции).
- Регулятивные механизмы (в число которых, авторы концепции включают ценности, установки, Я-концепцию личности и т.п. психологические феномены).
- Знания.
- Умения и навыки.

11. Технологии самоактуализации и повышения эффективности лидера

ОТВЕТ: 1. Понятие и формирование имиджа лидера. 2. Основы тайм-менеджмента. Управление временем. 3. Презентация и самопрезентация. Искусство публичного выступления.

12. Характеристики социальных групп, типология групп.

ОТВЕТ: Группа - это совокупность людей, которые определенным образом взаимодействуют друг с другом, осознают свою принадлежность к данной группе и воспринимаются ее членами с точки зрения других людей.

Группе присущи следующие общие закономерности:

- 1) группа неизбежно будет структурироваться;
- 2) группа развивается, может быть прогресс, либо регресс;
- 3) флуктуация, изменение места человека в группе;

Первичные группы состоят из небольшого числа людей, между которыми устанавливаются устойчивые эмоциональные отношения, личные взаимосвязи, основанные на их индивидуальных особенностях.

Вторичные группы образуются из людей, между которыми почти отсутствуют эмоциональные отношения, их взаимодействие обусловлено стремлением к достижению определенных целей, их социальные роли, деловые отношения и способы коммуникации четко определены.

13. Сплоченность коллектива и уровни его развития.

ОТВЕТ: Силу всякого коллектива составляет его сплоченность. Сплоченность может быть очень высокой, когда люди тесно связаны друг с другом и совместно отвечают за достижение целей, стоящих перед ними и перед коллективом в целом, а поэтому делают все для их успешного достижения. Она может быть и очень низкой, когда коллектив не получает даже четкого организационного оформления, отсутствует общая цель, каждый действует сам по себе, на свой страх и риск, стараясь продемонстрировать индивидуальные результаты даже в ущерб другим.

Во многом сплоченность коллектива зависит от стадии его развития, от стадии зрелости. Таких стадий психологи выделяют пять.

14. Отличия команд от рабочих групп.

ОТВЕТ: Команда – группа людей взаимодополняющих и взаимозаменяющих друг друга в ходе достижения общих результатов, которые используют особую форму организации совместной деятельности. Группа основана на иерархии, стабильна, действия членов четко определены, решения принимаются оперативно, лидер обладает всей полнотой власти и определяет политику и правила группового взаимодействия. Внешние границы и внутреннее строение группы достаточно жестки. Групповые ценности ставятся выше индивидуальных. Контроль осуществляется непосредственно лидером.

15. Жизненный цикл команды.

ОТВЕТ: Обычно выделяют следующие этапы развития команды • **Формирование.** Члены команды обмениваются информацией, узнают и принимают друг друга, формулируют задачи группы. Преобладает аура вежливости, взаимоотношения членов группы отличаются осторожностью. Все члены будущей команды «размахивают визитками», то есть стараются подчеркнуть свои прошлые мнимые и реальные заслуги перед человечеством. • **Смятение.** Наступает момент, когда большинству становится «ясно», кто есть кто, и они начинают самоопределяться в команде. Члены группы конкурируют за обладание более высоким статусом, за относительное влияние,

дискутируют о направлениях развития. Группа испытывает внешнее давление, между ее участниками складываются достаточно напряженные отношения. На сцену выходят лидеры «первой волны». Они уверены в себе, опытные, настойчивы, громко говорят и всегда знают «точно», что надо делать. • Нормирование. Сформированная команда начинает совместное движение к общим целям, устанавливаются равновесие конкурирующих сил и групповые нормы, определяющие поведение ее членов, сотрудничество членов команды становится все более эффективным. В это время может произойти смена лидеров, на сцену могут выйти лидеры «второй волны». Они внешне менее эффективны, но люди чувствуют себя с ними более уверенными и раскованными. • Выполнение работы. Команда вступает в стадию зрелости, она способна решать самые сложные задачи, каждый ее член исполняет несколько функциональных ролей. На этом этапе команде присущи все те качества, которые мы сформулировали в виде списка тринадцати характеристик. • Расформирование. Рано или поздно расформируются (или трансформируются) самые успешные команды, интенсивные социальные отношения их участников постепенно сходят на нет. Но это скорее оптимистичное наблюдение, нежели пессимистичное. Люди устают друг от друга, поэтому возникающие новые крупные проекты и идеи (если это подлинно инновационная организация), собирают людей под новое знамя, предлагая иные конфигурации отношений и новые вызовы времени.

16. Эффективность работы группы. Факторы, влияющие на эффективность работы группы.

ОТВЕТ: Существуют факторы, которые обеспечивают эффективную работу коллектива. Наличие сильного лидера, заинтересованного в успехе. Морально-психологический климат в команде. Состав команды, то есть единство непохожих людей. Оптимальные размеры в зависимости от цели. Четкость целей, то есть каждый должен понимать и разделять цели коллектива. Соответствующие нормы и стандарты. Энергия человека – это наиболее важный ресурс. Создание и поддержание в коллективе творческой атмосферы, свобода организации собственной работы основа эффективности команды.

Эффективной можно назвать такую команду, в которой преобладает неформальная и расслабленная атмосфера; задача хорошо понята и принимается; члены прислушиваются друг к другу; обсуждают задачи; выражают свои идеи и чувства; конфликты и разногласия присутствуют, но по поводу идей и методов, а не личностей; решение основывается на согласии, а не на голосовании большинства.

17. Ролевое взаимодействие членов команды.

ОТВЕТ:

1. Поведение человека в организации
2. Типы сотрудников
3. Роли в команде

18. Психологические механизмы взаимодействия.

ОТВЕТ: Вступая в общение, люди оказывают влияние друг на друга, которое имеет глубинные психологические механизмы, которые можно выстроить в определенный ряд.

Свойство заражения - эффект многократного взаимного усиления эмоциональных состояний общающихся между собой людей. Заражение происходит на бессознательном уровне и особенно сильно проявляется в толпе, в очереди, в публике, но заражение происходит и на уровне небольших групп людей. Есть выражение - заразительный смех, также может быть заразительной злость и другие эмоции.

Внушение, или суггестия, может быть также индивидуальным или групповым и происходит на сознательном или несознательном уровне в зависимости от цели общения.

Каждый человек обладает способностью так воспринимать передаваемые ему в общении идеи, действия, чувства, что они непроизвольно становятся как бы его собственными.

Подражание - сложное динамическое свойство. Его возможные проявления – от слепого копирования поведения, жестов, интонации до сознательного, мотивированного подражания.

Соревнование - свойство людей сравнивать себя с другим человеком, желание быть «не хуже других», не «ударить лицом в грязь». Соревнование вызывает напряжение умственных, эмоциональных и физических сил. Хорошо, когда соревнование является стимулом развития, плохо, когда оно перерастает в соперничество: у мужчин - в деловой сфере, у женщин – в личной (кто лучше выглядит, одет и имеет больший успех у мужчин).

Убеждение это аргументированное, сознательное, словесное доказательство своих идей, мнений, поступков, третий уровень взаимодействия людей. Убеждение лишь тогда действительно, когда опирается не только на слова, но и на дела, эмоции, эффекты заражения, внушения и подражания. И те руководители, которые умело пользуются при общении с людьми всем набором психологических механизмов, добиваются большего успеха в своей деятельности.

19. Феномены групповой жизнедеятельности.

ОТВЕТ: Жизнь любой организации - это море, в котором представлены разнообразные поведенческие проявления и эффекты каждого сотрудника; море, имеющее свои отливы и приливы, штормы и штиль; море, имеющее свои теплые и холодные течения. От руководителя организации в наибольшей степени зависит, каким путем он поведет управленческий корабль, путешествуя по этому морю человеческих эмоций и страстей.

В группах протекают динамические процессы:

- давление на членов группы, способствующее их конформизму и внушаемости;
- формирование социальных ролей, распределение групповых ролей;
- изменение активности членов: возможны феномен фасилитации – усиление энергии человека в присутствии других людей; феномен ингибиции - затормаживание поведения и деятельности под влиянием других людей, ухудшение самочувствия и результатов деятельности человека в ситуации, когда за ним наблюдают другие люди;
- изменение мнений, оценок, норм поведения членов группы: феномен «групповая нормализация» - формирование усредненного группового стандарта-нормы;
- феномен «групповой поляризации, экстремизация» приближение общегруппового мнения к какому-то полюсу континуума всех групповых мнений, часто «сдвиг к риску», когда групповое решение является более рискованным, чем решение, принимаемое индивидуально;
- феномен подчинения авторитету, в сочетании с феноменом «атрибуции ответственности», когда человек приписывает ответственность за все происходящее другим лицам, лидеру, начальству, а не себе.

20. Социально-психологический климат в команде.

ОТВЕТ: социально-психологический климат есть состояние группового настроения и качественная сторона межличностных отношений в группе, проявляющихся в виде совокупности психологических условий, способствующих или препятствующих продуктивной совместной деятельности и всестороннему развитию личности в организации.

Климат - это одна из сторон жизнедеятельности и взаимоотношений людей. Он неодинаков в разных коллективах и по-разному оказывает влияние на членов коллектива.

Его влияние сказывается, прежде всего, на психологическом самочувствии людей.

Климат проявляется, главным образом, в таких групповых эффектах:

- сплоченность как степень единства действий (поведения) членов организации в условиях свободного выбора вида этих действий из нескольких возможных вариантов;
- взаимная совместимость (взаимная приемлемость) как возможность бесконфликтного общения и согласованности действий членов организации в условиях их совместной деятельности;
- состояние уровня идентификации, понимаемого как сознательное, внутренне мотивированное принятие членом группы (в отличие от пассивной адаптации) целей, ценностей и норм групповой жизни и др.

Признаками благоприятного социально-психологического климата являются:

- высокая требовательность и доверие членов организации друг к другу;
- доброжелательная и деловая критика;
- свободное выражение собственного мнения членами организации при обсуждении всех вопросов групповой жизни;
- удовлетворенность, принадлежностью к организации;
- высокая степень взаимопомощи;
- достаточная информированность членов организации обо всех аспектах ее внутренней жизни.

21. Понятие конфликта, его сущность.

ОТВЕТ: Конфликт — ситуация, в которой каждая из сторон занимает позицию, несовместимую и противоположную по отношению к интересам другой стороны. Конфликт — особое взаимодействие индивидов, групп, объединений, которое возникает при их несовместимых взглядах, позициях и интересах. Конфликт обладает как деструктивными, так и конструктивными функциями.

22. Концепция атрибутивного лидерства (причинно-следственный подход к изучению лидерства).

ОТВЕТ: Концепция атрибутивного лидерства (причинно-следственный подход к изучению лидерства) или перцептивная активность последователей, основывается на том, что те или иные качества приписываются последователями лидеру, если его действия дают на то основание, и лишь в этом случае могут рассматриваться как оказывающие влияние на процесс лидерства. В рамках этого подхода произошел сдвиг от «черт» лидера.

Акцент сместился к атрибутам последователей, то есть их умозаключениям насчет наличия у лидера этих «черт». У подчиненных есть ясное представление о том, что такое эффективный лидер и как он должен действовать в определенной ситуации. Это явление получило название стереотипного лидерства.

23. Харизматическое лидерство.

ОТВЕТ: Харизматическое (Харизма гр. Дар) лидерство рассматривается как фактор, усиливающий преобразующее влияние на последователей. Основа харизматического лидерства это качества лидера, вызывающие восхищение последователей, желание следовать за ним, исполнять его указания. Но эти качества должны быть увидены последователями. У лидера должна присутствовать способность представить последователям мотивирующее к действию видение проблемы, вселить в них уверенность в своих силах.

М. Вебер - основоположник учения о харизме. Исходил из того, что харизмой следует назвать качество личности, признаваемое необычайным, благодаря которому она оценивается как одаренная особыми силами и свойствами, не доступными другим людям.

24. Имплицитная теория.

ОТВЕТ: Имплицитный - подразумеваемый, неявный. В основе имплицитной теории лежат процессы социальной перцепции означающее склонность людей усматривать связь между определенными человеческими типами и личностными чертами. Суть теории заключается в том, что люди воспринимаются в группах как лидеры, в той степени, в какой их характеристики соответствуют представлениям других о лидере.

Вводится такое понятие как прототипы лидерства это абстрактные представления о лидере, позволяющие судить о степени соответствия члена группы лидерской роли.

Выделяют три иерархических уровня прототипов лидерства:

- Наивысший - наиболее общие категории (например, лидер в сравнении с не лидером).

- Средний - дифференцированные категории в зависимости от сфер деятельности лидеров (например, лидеры в спорте, бизнесе, в вооруженных силах и т.д.).

- Низший - дифференциация лидеров в рамках конкретной

Предметной области (например, дифференциация военных лидеров по званию).

25. Понятие и формирование имиджа лидера.

ОТВЕТ: Имидж (англ. image, от лат. imago — образ, вид), целенаправленно формируемый образ какого-либо лица, явления, предмета, призванный оказать эмоционально-психологическое воздействие на кого-либо в целях популяризации, рекламы и т. п.

Имиджмейкер (англ. imagemaker, от image — образ и make — делать, создавать), специалист по вопросам создания имиджа государственного деятеля, публичного политика, общественного деятеля и т. п.

3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю), описание шкал оценивания

Рейтинг-план дисциплины

Виды учебной деятельности студентов	Балл за конкретное задание	Число заданий за семестр	Баллы	
			Минимальный	Максимальный
1. Тестовые задания	1	20	0	20
2. Тестовые задания	1	20	0	20
3. Тестовые задания	1	20	0	20
Поощрительные баллы				
Активная работа на занятии	1	5		5
Участие в научно-практических конференциях, публикация статей	5	1		5
Посещаемость (баллы вычитаются из общей суммы набранных баллов) за весь период обучения				
1. Непосещение лекционных занятий			0	-6
2. Непосещение практических (семинарских занятий)			0	-10
Итоговый контроль – Зачет				

Критерии оценки (в баллах) тестового задания

Открытые тестовые задания

- 0 баллов выставляется студенту, если вопрос не раскрыт, обнаруживается существенное непонимание проблемы;

- 1 балл выставляется студенту, если вопрос раскрыт полностью, логично изложены суждения, сформулированы выводы.

Закрытые тестовые задания

- 1 балл выставляется студенту за каждое задание теста, если обучающийся дает правильный ответ

Критерии оценки зачета

Оценки «зачтено» заслуживает студент, обнаруживший всестороннее, систематическое и глубокое знание учебного и нормативного материала, умеющий свободно выполнять задания, предусмотренные программой, усвоивший основную и знакомый с дополнительной литературой, рекомендованной кафедрой. Оценкой «зачтено» оцениваются ответы студентов, показавших знание основного учебного материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы и в предстоящей работе по профессии, справляющихся с выполнением заданий, предусмотренных программой, но допустившим погрешности в ответе, не носящие принципиального характера, когда установлено, что студент обладает необходимыми знаниями для последующего устранения указанных погрешностей под руководством преподавателя.

Оценка «не зачтено» выставляется студентам, обнаружившим пробелы в знаниях основного учебного материала, допускающим принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий. Такой оценки заслуживают ответы студентов, носящие несистематизированный, отрывочный, поверхностный характер, когда студент не понимает существа излагаемых им вопросов, что свидетельствует о том, что студент не может дальше продолжать обучение или приступать к профессиональной деятельности без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине

Результаты обучения по дисциплине (модулю) у обучающихся оцениваются по итогам текущего контроля количественной оценкой, выраженной в рейтинговых баллах.

Оценке подлежит каждое контрольное мероприятие.

При оценивании сформированности компетенций применяется четырехуровневая шкала «неудовлетворительно», «удовлетворительно», «хорошо», «отлично».

Максимальный балл по каждому виду оценочного средства определяется в рейтинг-плане и выражает полное (100%) освоение компетенции.

Уровень сформированности компетенции «хорошо» устанавливается в случае, когда объем выполненных заданий соответствующего оценочного средства составляет 80-100%; «удовлетворительно» – выполнено 40-80%; «неудовлетворительно» – выполнено 0-40%

Рейтинговый балл за выполнение части или полного объема заданий соответствующего оценочного средства выставляется по формуле:

Рейтинговый балл = $k \times$ Максимальный балл, где $k = 0,2$ при уровне освоения «неудовлетворительно», $k = 0,4$ при уровне освоения «удовлетворительно», $k = 0,8$ при уровне освоения «хорошо» и $k = 1$ при уровне освоения «отлично».

Оценка на этапе промежуточной аттестации выставляется согласно Положению о модульно-рейтинговой системе обучения и оценки успеваемости студентов УУНиТ:

На зачете выставляется оценка:

- зачтено - при накоплении от 60 до 110 рейтинговых баллов (включая 10 поощрительных баллов),

- не зачтено - при накоплении от 0 до 59 рейтинговых баллов.

При получении на экзамене оценок «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», на зачёте оценки «зачтено» считается, что результаты обучения по дисциплине (модулю) достигнуты и компетенции на этапе изучения дисциплины (модуля) сформированы.