

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Плешаков Владимир Александрович
Должность: Врио ректора
Дата подписания: 07.07.2025 12:44:45
Уникальный программный ключ:
cf3461e360a6506473208a5cc93ea97a503bcf72

Министерство сельского хозяйства Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Алтайский государственный аграрный университет»

СОГЛАСОВАНО

Заведующий кафедрой
гуманитарных дисциплин



С. И. Бондаренко

« 14» февраля 2025 г.

УТВЕРЖДЕНО

Декан агрономического факультета



И.А. Косачев

« 14» февраля 2025 г.

Кафедра гуманитарных дисциплин

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ**

по учебной дисциплине
ПСИХОЛОГИЯ ЛИДЕРСТВА И РУКОВОДСТВА

Направление подготовки
35.04.01 Лесное дело

Направленность (профиль):
Лесоведение, лесоводство и лесная пирология

Квалификация (степень) – магистр
Программа подготовки – магистратура

Барнаул 2025

Фонд оценочных средств составлен на основе рабочей программы дисциплины «Психология лидерства и руководства»

Рассмотрен на заседании кафедры, протокол №4 от «26» 12 2025 г.

Зав. кафедрой

к.и.н., доцент



С.И. Бондаренко

Одобрена на заседании методической комиссии агрономического факультета, протокол № 3 от « 14 » 02 2025 г.

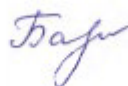
Председатель методической

комиссии к.с-х.н., доцент



О.М. Завалишина

Составитель: к.п.н., доцент



Н.Г. Барина

Содержание

1.Соответствие этапов освоения компетенции, планируемым результатам обучения и критерии их оценивания	4
2. Паспорт фонда оценочных средств по дисциплине (модулю).	10
3. Виды оценочных средств	11
3.1. Оценочные средства для текущей аттестации	17
3.2. Оценочные средства для промежуточной аттестации	23
4. Итоговый тест для оценки сформированности компетенций	30
Приложение	38

1. Соответствие этапов освоения компетенции, планируемым результатам обучения и критерии их оценивания (заполняется по каждой компетенции)

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Дескриптор	Критерии оценивания результатов обучения				Вид оценочного средства
		Отлично (высокий уровень)	Хорошо (продвинутый уровень)	Удовлетворительно (пороговый уровень)	Не удовлетворительно (ниже порогового уровня)	
Содержание компетенции (код компетенции)						
УК-4 Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия						
ИД-1 _{УК-4} Способность устанавливать и развивать профессиональные контакты в соответствии с потребностями совместной деятельности, включая обмен информацией и выработку единой стратегии взаимодействия.	Знает основные приемы продуктивного профессионального взаимодействия. Умеет обобщать информацию. Владеет навыками обсуждения профессиональной темы. Знает основные способы выделения значимой информации из профессионального текста. Умеет понимать основное содержание научно-популярных и научных текстов. Владеет навыками применения современных коммуникационных технологий для академического и профессионального взаимодействия. Способен выбирать стиль делового общения применительно к ситуации взаимодействия.	Успешное и системное применение знаний, умений, владений.	В целом успешные, но несистематические знания, умения, владения с незначительными погрешностями.	Фрагментарное и несистематичное применение знаний, умений, владений.	Отсутствие знаний, умений, владений.	Реферат, презентация, собеседование, устный доклад, кейс-задание, дискуссия на «круглом столе», тесты, контрольная работа
ИД-2 _{УК-4} Способность аргументированно и конструктивно	Знает основные правила ведения дискуссий. Умеет выражать свое мнение.	Успешное и системное применение	В целом успешные, но несистематические	Фрагментарное и несистематичное применение знаний,	Отсутствие знаний, умений, владений.	Реферат, презентация, собеседование,

отстаивать свои позиции и идеи в академических и профессиональных дискуссиях на иностранном языке.	Владеет способами оценки важности высказывания. Знает основные приемы эффективного участия в академических и профессиональных дискуссиях. Умеет аргументировано соглашаться /не соглашаться с собеседником/автором. Владеет навыками оценивания позиции собеседника/автора. Знает основные приемы эффективного участия в академических и профессиональных дискуссиях.	знаний, умений, владений.	знания, умения, владения с незначительными погрешностями.	умений, владений.		устный доклад, кейс-задание, дискуссия на «круглом столе», тесты, контрольная работа
ИД-З _{УК-4} Способность представлять результаты академической и профессиональной деятельности на различных научных мероприятиях, включая международные.	Знает общепринятые правила представления результатов научной деятельности. Умеет составлять и редактировать различные академические тексты. Владеет навыками обобщения и анализа информации. Знает социокультурные академические различия. Умеет понимать основное содержание иноязычных текстов, относящихся к профессиональной тематике. Владеет навыками смысловой переработки научного текста. Способен самостоятельно находить и обрабатывать информацию, необходимую для качественного выполнения профессиональных задач и достижения профессионально значимых целей.	Успешное и системное применение знаний, умений, владений.	В целом успешные, но несистематические знания, умения, владения с незначительными погрешностями.	Фрагментарное и несистематичное применение знаний, умений, владений.	Отсутствие знаний, умений, владений.	Реферат, презентация, собеседование, устный доклад, кейс-задание, дискуссия на «круглом столе», тесты, контрольная работа

Содержание компетенции (код компетенции)

УК-5 Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия

ИД-1 _{УК-5} Способность анализировать межкультурное взаимодействие	Знает основные мировые культуры. Умеет обобщать информацию по мировым культурам. Владеет навыками обсуждения мировых культур. Знает основные способы межкультурного взаимодействия. Умеет понимать основное содержание межкультурного взаимодействия. Владеет навыками применения межкультурного взаимодействия. Способен выбирать стиль делового общения применительно к ситуации взаимодействия.	Успешное и системное применение знаний, умений, владений.	В целом успешные, но несистематические знания, умения, владения с незначительными погрешностями.	Фрагментарное и несистематичное применение знаний, умений, владений.	Отсутствие знаний, умений, владений.	Реферат, презентация, собеседование, устный доклад, кейс-задание, дискуссия на «круглом столе», тесты, контрольная работа
ИД-2 _{УК-5} Способность учитывать многообразие культур в профессиональной деятельности	Знает основные правила ведения дискуссий. Умеет выражать свое мнение. Владеет способами оценки важности высказывания. Знает основные приемы эффективного участия в академических и профессиональных дискуссиях. Умеет аргументировано соглашаться /не соглашаться с собеседником/автором. Владеет навыками оценивания позиции собеседника/автора. Знает основные приемы эффективного участия в академических и профессиональных дискуссиях.	Успешное и системное применение знаний, умений, владений.	В целом успешные, но несистематические знания, умения, владения с незначительными погрешностями.	Фрагментарное и несистематичное применение знаний, умений, владений.	Отсутствие знаний, умений, владений.	Реферат, презентация, собеседование, устный доклад, кейс-задание, дискуссия на «круглом столе», тесты, контрольная работа
ИД-3 _{УК-5} Способность ориентироваться в многообразии культурных различиях	Знает общепринятые правила представления результатов научной деятельности. Умеет составлять и редактировать различные академические тексты. Владеет навыками обобщения и анализа информации. Знает социокультурные академические различия. Умеет понимать основное содержание иноязычных текстов, относящихся к	Успешное и системное применение знаний, умений, владений.	В целом успешные, но несистематические знания, умения, владения с незначительными погрешностями.	Фрагментарное и несистематичное применение знаний, умений, владений.	Отсутствие знаний, умений, владений.	Реферат, презентация, собеседование, устный доклад, кейс-задание, дискуссия на «круглом столе», тесты, контрольная работа

	профессиональной тематике. Владеет навыками культурного различия. Способен самостоятельно находить и обрабатывать информацию, необходимую для качественного выполнения профессиональных задач и достижения профессионально значимых целей.					
--	--	--	--	--	--	--

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Дескриптор	Критерии оценивания результатов обучения				Вид оценочного средства
		Отлично (высокий уровень)	Хорошо (продвинутый уровень)	Удовлетворительно (пороговый уровень)	Не удовлетворительно (ниже порогового уровня)	
Содержание компетенции (код компетенции)						
УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни						

ИД-1 _{ук-6} Применяет знание о своих ресурсах и их пределах (личностных, ситуативных, временных и т.д.), для успешного выполнения порученной работы	Знает основы саморазвития и самореализации Знает способы выстраивания траектории саморазвития на основе принципов образования Умеет самостоятельно выявлять мотивы и стимулы для саморазвития Умеет определять реалистические цели профессионального роста Владеет навыками действий, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования Владеет знаниями о своих ресурсах в личностных, ситуативных, временных пределах Владеет навыками успешного выполнения порученной работы в пределах своих ресурсов	Успешное и системное применение знаний, умений, владений.	В целом успешные, но несистематические знания, умения, владения с незначительными погрешностями.	Фрагментарное и несистематичное применение знаний, умений, владений.	Отсутствие знаний, умений, владений.	Реферат, презентация, собеседование, устный доклад, кейс-задание, дискуссия на «круглом столе», тесты, контрольная работа
ИД-2 _{ук-6} Понимает важность планирования перспективных целей собственной деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной	Знает важность планирования перспективных целей с учетом личностных возможностей Знает теоретические основы развития направленности личности Умеет планировать цели с учетом этапов карьерного роста Умеет распределять личные возможности для достижения цели Владеет навыками развития	Успешное и системное применение знаний, умений, владений.	В целом успешные, но несистематические знания, умения, владения с незначительными погрешностями.	Фрагментарное и несистематичное применение знаний, умений, владений.	Отсутствие знаний, умений, владений.	Реферат, презентация, собеседование, устный доклад, кейс-задание, дискуссия на «круглом столе», тесты, контрольная работа

перспективы развития деятельности	собственных способностей Владеет навыками планирования этапов карьерного роста Владеет навыками выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития и самореализации					
ИД-Зук-6 Осуществляет методически грамотно педагогическое сопровождение на всех этапах профессионального развития и профессиональной адаптации	Знает основы профессиональной адаптации Знает этапы профессиональной адаптации Знает стадии профессионального становления Владеет навыками формирования и развития профессионально важных качеств Знает возрастные особенности субъектов профессионального образования Умеет использовать методы профориентации с целью успешного педагогического сопровождения Знает классификационные параметры основных парадигм образования	Успешное и системное применение знаний, умений, владений.	В целом успешные, но несистематические знания, умения, владения с незначительными погрешностями.	Фрагментарное и несистематичное применение знаний, умений, владений.	Отсутствие знаний, умений, владений.	Реферат, презентация, собеседование, устный доклад, кейс-задание, дискуссия на «круглом столе», тесты, контрольная работа

Код и наименование	Лескриптор	Критерии оценивания результатов обучения	Вид оценочного средства
--------------------	------------	--	-------------------------

индикатора достижения компетенции		Отлично (высокий уровень)	Хорошо (продвинутый уровень)	Удовлетворительно (пороговый уровень)	Не удовлетворительно (ниже порогового уровня)	
Содержание компетенции (код компетенции)						
УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели						
ИД-1 _{УК-3} Понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде	Знает основы саморазвития и самореализации Знает способы выстраивания траектории саморазвития на основе принципов образования Умеет самостоятельно выявлять мотивы и стимулы для саморазвития Умеет определять реалистические цели профессионального роста Владеет навыками действий, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования Владеет знаниями о своих ресурсах в личностных, ситуативных, временных пределах Владеет навыками успешного выполнения порученной работы	Успешное и системное применение знаний, умений, владений.	В целом успешные, но несистематические знания, умения, владения с незначительными погрешностями.	Фрагментарное и несистематичное применение знаний, умений, владений.	Отсутствие знаний, умений, владений.	Реферат, презентация, собеседование, устный доклад, кейс-задание, дискуссия на «круглом столе», тесты, контрольная работа

	в пределах своих ресурсов					
ИД-1 _{ук-3} Осуществляет использование стратегий сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде	Знает важность планирования перспективных целей с учетом личностных возможностей Знает теоретические основы развития направленности личности Умеет планировать цели с учетом этапов карьерного роста Умеет распределять личные возможности для достижения цели Владеет навыками развития собственных способностей Владеет навыками планирования этапов карьерного роста Владеет навыками выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития	Успешное и системное применение знаний, умений, владений.	В целом успешные, но несистематические знания, умения, владения с незначительными погрешностями.	Фрагментарное и несистематичное применение знаний, умений, владений.	Отсутствие знаний, умений, владений.	Реферат, презентация, собеседование, устный доклад, кейс-задание, дискуссия на «круглом столе», тесты, контрольная работа
ИД-1 _{ук-3} Применяет знания по использованию	Знает основы лидерства Знает этапы руководства Знает стадии лидерства в	Успешное и системное применение знаний, умений,	В целом успешные, но несистематические знания, умения,	Фрагментарное и несистематичное применение знаний, умений, владений.	Отсутствие знаний, умений, владений.	Реферат, презентация, собеседование, устный доклад, кейс-

стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде	коллективе. Владеет навыками формирования и развития профессионально важных качеств Знает возрастные особенности субъектов профессионального образования Умеет использовать методы профориентации с целью успешного сопровождения Знает классификационные параметры основных парадигм руководства в команде	владений.	владения с незначительными погрешностями.			задание, дискуссия на «круглом столе», тесты, контрольная работа
---	--	-----------	---	--	--	---

2. Паспорт фонда оценочных средств по дисциплине (модулю)

№ п/п	Наименование оценочного средства	Контролируемые разделы (темы)	Код компетенции
1	Реферат	Психология руководства и лидерства как область научного знания. Психологические особенности управленческой деятельности инструмент психологии управления. Лидерство и руководство в условиях. Личность лидера и руководителя в системе управления. Лидерство и руководство в малых группах. Общение как конфликта. Стрессы в лидерстве и руководстве. Саморазвитие и профессиональный рост лидера и руководителя	УК-3 УК-4, УК-5, УК-6
2	Устный доклад, сообщение	Психология руководства и лидерства как область научного знания. Психологические особенности управленческой деятельности инструмент психологии управления. Лидерство и руководство в условиях. Личность лидера и руководителя в системе управления. Лидерство и руководство в малых группах. Общение как конфликта. Стрессы в лидерстве и руководстве. Саморазвитие и профессиональный рост лидера и руководителя	УК-3 УК-4, УК-5, УК-6
3	Собеседование	Психология руководства и лидерства как область научного знания. Психологические особенности управленческой деятельности инструмент психологии управления. Лидерство и руководство в условиях. Личность лидера и руководителя в системе управления. Лидерство и руководство в малых группах. Общение как конфликта. Стрессы в лидерстве и руководстве. Саморазвитие и профессиональный рост лидера и руководителя	УК-3 УК-4, УК-5, УК-6
5	Кейс-задание	Особенности субъекта управления. Коллектив: особенности объекта управления. Руководство и лидерство: ситуационный подход к управлению. Коммуникативные процессы в управленческой деятельности. Эмоционально-волевая регуляция состояний в управленческой деятельности. Саморазвитие и профессиональный рост управленца	УК-3 УК-4, УК-5, УК-6
6	Дискуссия	Теории личностного и профессионального развития. Профессионально-личностное саморазвитие в трудах отечественных и зарубежных исследователей. Особенности профессионального самосознания у представителей разных профессий. Идеал личности и идеал профессионала. Личностные качества и умения в успешной педагогической деятельности в вузе. Эффективные способы профилактики и преодоления профессионального кризиса. Эффективные способы реализации программы личностного и профессионального развития	УК-3 УК-4, УК-5, УК-6
7	Контрольная работа для заочного обучения	Психология руководства и лидерства как область научного знания. Психологические особенности управленческой деятельности инструмент психологии управления. Лидерство и руководство в условиях. Личность лидера и руководителя в системе управления. Лидерство и	УК-3 УК-4, УК-5, УК-6

		руководство в малых группах. Общение как конфликта. Стрессы в лидерстве и руководстве. Саморазвитие и профессиональный рост лидера и руководителя	
8	Тесты	Особенности субъекта управления. Коллектив: особенности объекта управления. Руководство и лидерство: ситуационный подход к управлению. Коммуникативные процессы в управленческой деятельности. Эмоционально-волевая регуляция состояний в управленческой деятельности. Саморазвитие и профессиональный рост управленца	УК-3 УК-4, УК-5, УК-6
9	Зачёт	Психология руководства и лидерства как область научного знания. Психологические особенности управленческой деятельности инструмент психологии управления. Лидерство и руководство в условиях. Личность лидера и руководителя в системе управления. Лидерство и руководство в малых группах. Общение как конфликта. Стрессы в лидерстве и руководстве. Саморазвитие и профессиональный рост лидера и руководителя	УК-3 УК-4, УК-5, УК-6

3. Виды оценочных средств

3.1.Оценочные средства для текущей аттестации

3.1.1. Оценочное средство: реферат

Темы рефератов

1. Факторы, воздействующие на эффективность лидерства в различных культурах.
2. Лидерство и руководство в малом предпринимательстве.
3. Исторические и социальные лидерства и руководства.
4. Величайшие лидеры 19-20 вв. Харизматические лидеры в истории человечества.
5. Специфика лидерства в зарубежных странах (страна на выбор студента).
6. Специфика лидерства в российских компаниях малого и среднего бизнеса.
7. Практика американского менеджмента и проблема конкуренции.
8. Практика японского управления: стратегии ответственности и коллективизма (сотрудничества).
9. Психологическая концепция обмена (обмен в контексте трансакционистского подхода к лидерству; обмен как проявление «идиосинкразического кредита»; ценностный обмен).
10. Одномерные стили управления (К. Левин, Р. Лайкерт). Концепция эффективности организации Р. Лайкерта.
11. Многомерные стили руководства. «Управленческая решетка» Р. Блейка и М. Муттона.
12. Концепция стилей руководства и модель принятия решений руководителем Врума-Йеттона.
13. Теория «путь-цель» Т. Митчелла и Р. Хауса.
14. Теория жизненного цикла в лидерстве П. Херси и К. Бланшара.

15. Адаптивное руководство. Ситуационная модель Ф. Фидлера.
16. Теория конститuentов и интерактивный анализ.
17. Классификация психологических методов управленческого воздействия (А.Л. Журавлева, А.В. Филиппова и др.).
18. Современные подходы к проблеме стилей и типов управления. Коучинг и топ-менеджмент.
19. Достоинства и недостатки классических и современных стилей руководства.
20. Стиль руководства и качество управления. Индивидуальный стиль. Психологические особенности управленческой деятельности.
21. Характеристики национальных стилей лидерства.
22. Стили руководства и качество управления. Индивидуальный стиль управления.
23. Управленческие стили и их реализация в зависимости от индивидуально-психологических особенностей руководителя и подчиненных.
24. Функции, виды и основные аспекты управленческого контроля.
25. Теория черт и концепция харизматического лидерства.
26. Общие и специальные способности к управленческой деятельности.
27. Внимание и познавательные процессы в управленческой деятельности. Специфика мышления в деятельности лидера и руководителя.
28. Психология творческого мышления в управленческой деятельности. Творческая активность как условие эффективной управленческой деятельности.
29. Интеллект и эффективность управленческой деятельности.
30. Влияние властных полномочий на деятельность и самосознание руководителя.
31. Авторитет, власть и властные полномочия в управленческой деятельности.
32. Женщина – руководитель: особенности процесса управления.
33. Деловые качества руководителя и их влияние на эффективность управленческой деятельности.
34. Эффективный лидер и руководитель: психологический портрет.
35. Организационная культура в деятельности группы (коллектива). Организационные ценности, ритуалы и традиции в регуляции поведения и деятельности подчиненного.
36. Руководитель и подчиненный: особенности взаимоотношений и взаимодействия.
37. Уровень притязаний личности и его влияние на эффективность трудовой деятельности.
38. Производственный коллектив: функции и критерии эффективности.
39. Психология коллегиальности и единоначалия.
40. Психологическая совместимость и сплоченность трудового коллектива как фактор управляемости.

41. Классические эксперименты по изучению конформизма М. Шерифа, С. Аша, С. Милгрема.
42. Лидерство в высокоразвитых коллективах и потенциально распадающихся рабочих группах.
43. Принципы построения системы эффективного рекламного управления.
44. Мотивация труда персонала и эффективность управления.
45. Особенности коммуникации ответственного и безответственного руководителя.
46. Внушающее воздействие образов, текстов и речи. Эффективность внушающего воздействия.
47. Скрытое воздействие в управленческой деятельности.
48. Коммуникативная компетентность как условие профессиональной успешности лидера и руководителя. Управленческой деятельности.
49. Нейро-лингвистическое программирование в практике управления организацией
50. Коммуникативная компетентность и способы её развития.
51. Деловые отношения, позиции собеседников относительно друг друга с точки зрения транзакционного анализа Э. Берна.
52. Суеверия и их роль в деловом общении.
53. Влияние самооценки на индивидуальный стиль деятельности, профессиональную пригодность и эффективность специалиста.
54. Проявление типов темперамента в деловом общении.
55. Социальные стереотипы и ролевое поведение в деятельности лидера и руководителя.
56. Социально-психологические методы управления, особенности их реализации.
57. Менеджмент и самоуправление в конфликтных ситуациях.
58. Психологические методы урегулирования конфликтных ситуаций.
59. Гендерные различия и толерантность в деловых отношениях.
60. Психологическое давление руководства и способы его коррекции.
61. Комплексно-методический подход к мотивированию и его составляющие: экономический метод, целевой метод, метод «обогащения труда», партисипативный метод.
62. Организационные нововведения в коллективе и социально-психологические последствия.
63. Манипуляции в общении и правила их нейтрализации.
64. Зависимость эффективности деятельности группы от характера воздействий на неё руководителя.
65. Эмоционально-волевые состояния в деятельности лидера и руководителя.
66. Профилактика стрессов и конфликтов в коллективе.
67. Стресс и управление им в управленческой деятельности. Релаксация.
68. Профилактика стрессов в деловом общении и индивидуальная стратегия и тактика стрессоустойчивого поведения.

69. Этические и психологические нормы поведения в экстремальных условиях.
70. Факторы развития стрессов и способы управления ими в управленческой деятельности.
71. Эмоционально-волевая регуляция состояний в деятельности менеджера.
72. Психология цветового воздействия в управлении.
73. Проблема «профессиональной деформации» в сфере управления (на примере лидера и руководителя).
74. Ситуационный подход к управлению деятельностью коллектива.
75. Психология карьерного роста.
76. Обучающиеся лидеры.
77. Методы профессионального и личностного самосовершенствования.
78. Психодиагностика деловых и личностных качеств персонала.
79. Интерактивная технология планирования в концепции интерактивного менеджмента (Ф. Хансейкер и Э. Алессандра). Интерактивность как средство обеспечения личностного принятия цели и плана.
80. SMART – технология постановки цели. Психологические критерии эффективного целеполагания.
81. Сочетание представлений профессионального и жизненного успеха женщины-руководителя.
82. Психологическая пригодность и потенциал руководителя.
83. Имидж лидера и руководителя: принципы его создания и поддержания. Факторы, способствующие формированию и разрушению имиджа.
84. Искусство публичного выступления и способы его совершенствования.

Критерии оценивания реферата

Шкала оценивания	Критерии оценивания
<i>Зачтено</i>	Содержание работы соответствует теме, объем укладывается в заданные рамки: 10-15 страниц. В тексте достаточно полно и глубоко представлен анализ основных рассматриваемых проблем. Достаточно высокая степень самостоятельности. Просматривается эрудированность и оригинальность авторской позиции. Текст везде, где необходимо, сопровождается сносками на источники и литературу (в том числе Интернет-ресурсы). В работе используется широкий спектр источниковедческой базы, в том числе Интернет-ресурсов. Заключение содержит основные выводы по результатам исследования. Оформление реферата соответствует требованиям, предъявляемым к научной работе.

Не зачтено	Содержание работы не соответствует теме, объем значительно больше или меньше заданного. Большая часть проблем темы не проанализирована. Отсутствуют сноски на источники и литературу (в том числе Интернет-ресурсы). Список литературы отсутствует или представлен не научными источниками. Заключение фактически отсутствует. Оформление реферата не соответствует требованиям, предъявляемым к научной работе.
------------	--

3.1.2. Оценочное средство: устный доклад, сообщение

3.1.2. Оценочное средство: устный доклад, сообщение

Тематика докладов по темам дисциплины

Тема: Психология руководства и лидерства как область научного знания

1. Взгляды отечественных школ и исследовательских групп на проблему изучения феноменов лидерства и руководства. Концепции лидерства В.И. Румянцевой, Р.Л. Кричевского и Г.С. Никифорова.
2. Личностный подход к изучению лидерства (Р. Стотгилл, Э. Гизелли, К. Бэрд, У. Беннис, Р. Манн, О. Тид, Г. Юкл и др.).
3. Ситуационный подход к изучению лидерства (модель руководства Ф. Фидлера, подход «путь-цель» Т. Митчела и Р. Хауса, теория жизненного цикла П. Херси и К. Бланшара, теория незрелости К. Арджириса, модель принятия решений руководителем В. Врума и П. Йеттона и др.).
4. Поведенческий подход к изучению лидерства (теория «Х» и «Y» Д. МакГрегора, теория «Z» У. Оучи, теория лидерства К. Левина, континуум стилей руководства Р. Лайкерта, управленческая решетка Р. Блейка и Д. Моутона, теория рационального управления Т. Коно и др.).
5. Комплексный подход к изучению лидерства (концепция заменителей лидерства С. Керра и Дж. Джермейера, теория саморуководства Ч. Манца и Г. Симса и др.).
6. Основные идеи школы «научного управления» (Ф. Тейлор, Ф. Гилберт, Л. Гилберт, Г. Гантт, Г. Форд и др.).
7. Основные идеи школы «администрирования» (А. Файоль, М. Вебер и др.).
8. Основные идеи школы «человеческих отношений» (Э. Мэйо, М.П. Фоллет, Ч. Бернард, Г. Мюнстенберг, А. Маслоу, Ф. Герцберг и др.) и проблема человеческих ресурсов.

Тема: Психологические особенности управленческой деятельности

1. Эффективное управление и зоны его эффективности.
2. Современные концепции эффективного управления.
3. Вероятностная модель управленческой эффективности.
4. Теории соучаствующего управления.
5. Теории мотивации (теория ожиданий В. Врума, теория справедливости Дж. С. Адамса, теория мотивирования Л. Портера и Э. Лоулера).

6. Концепции мотивации исполнительской деятельности теория X, Y, Z, теория Ф. Герцберга.
7. Современные стили управления, лидерства и руководства.
8. Одномерные и многомерные стили руководства и управления.
9. Технологии психологического воздействия на подчиненных и их эффективность.
10. Средства и приемы воздействия руководителя на подчиненных.

Тема: Личность лидера и руководителя в системе управления

1. Специфика и функции современного лидерства и руководства.
2. Дифференциация лидерских ролей.
3. Механизмы выдвижения на лидерскую позицию.
4. Лидерство как фактор личностного роста и движущая сила профессионального развития.
5. Условия и механизмы возникновения неформального лидерства. Типология неформальных лидеров.
6. Ситуационная модель руководства Ф. Фидлера.
7. Современные подходы к изучению лидерства.
8. Типология личностей, лидерство и руководство. (в4тему??)
9. Влияние акцентуаций характера на стиль управленческого воздействия.
10. Жизненные сценарии победителя и неудачника.
11. Сложность проявлений участия личности в управленческой деятельности и системе управленческих отношений.
12. Величайшие лидеры 19-20 вв. Харизматические лидеры в истории человечества.

Тема: Лидерство и руководство в малых группах

1. Лидерство, руководство и групповые феномены на различных стадиях развития коллектива.
2. Понятие команды. Типология команд.
3. Структура ролевого взаимодействия и коммуникаций в группе (коллективе, организации, команде).
4. Факторы, влияющие на соотношение сплоченности в группе.
5. Психологическая совместимость, сплоченность и срабатываемость в трудовом коллективе как фактор эффективного управления.
6. Управление социально-психологическим климатом и условия эффективной управленческой деятельности.
7. Социально-психологические механизмы управленческого взаимодействия и их характеристика.
8. Индивидуально-типологические особенности подчиненных и их учет в работе коллектива. Поведение людей и типы их сотрудничества.
9. Общие принципы взаимоотношений с подчиненными.
10. Социально-психологическая структура коллектива как совокупность различных психотипов личности.

Тема: Общение как инструмент психологии управления

1. Формы общения лидера и руководителя.
2. Коммуникативные умения и навыки в специфических ситуациях общения лидера и руководителя.
3. Закономерности управленческого общения.
4. Составляющие общей культуры лидера и руководителя.
5. Толерантность в межличностном взаимодействии лидера и руководителя.
6. Манипуляции в общении и правила их нейтрализации.
7. Этические особенности использования манипуляций.
8. Критерии определения наличия манипуляций в отношениях между людьми.
9. Защита от манипуляций и правила их нейтрализаций.
10. Общение с «трудными» подчиненными.
11. Общение с «трудными» руководителями.
12. Компетентность в публичном выступлении.
13. Психологические приемы влияния на партнера. Выслушивание партнера как психологический прием.

Тема: Лидерство и руководство в условиях конфликта

1. Внутригрупповая конфликтность и ее учёт в практике лидерства и управления.
2. Психологические стратегии и принципы разрешения конфликтов.
3. Цена конфликта и цена выхода из конфликта.
4. Деловая беседа в разрешении конфликтов.
5. Правила поведения в условиях конфликта. Типичные ошибки конфликтующего человека.
6. Управление эмоциональным интеллектом.
7. Психологические типы собеседников и конфликтных личностей, наиболее целесообразные формы общения с ними.

Тема: Стрессы в лидерстве и руководстве

1. Индивидуальная стратегия и тактика стрессоустойчивого поведения лидера и руководителя.
2. Профилактика стрессов в деятельности лидера и руководителя.
3. Эмоционально-волевая регуляция состояний в деятельности лидера и руководителя.
4. Кризисы профессионального становления и их роль в стрессоустойчивости лидера и руководителя.
5. Управление стрессом в коллективе.
6. Социально-психологические методы, ориентированные на корректировку мыслей, чувств и настроений людей.

7. Влияние правил аргументации и конструктивной критики на стрессоустойчивость членов коллектива.

Тема: Саморазвитие и профессиональный рост лидера и руководителя

1. Стратегия развития лидерских компетенций.
2. Способы и методы развития лидерского потенциала.
3. Методы и технологии развития персонала.
4. Принципы разработки программы развития лидерских качеств.
5. Помехи и субъективные преграды на пути личностного роста.
6. Саморазвитие руководителя развивающейся организации.
7. Содержание и направления профессионального саморазвития руководителя.
8. Планирование саморазвития и самосовершенствования.

Критерии оценивания устного доклада, сообщения

Шкала оценивания	Критерии оценивания
отлично	ответ отражает самостоятельно сформулированное мнение по проблеме, аргументировал его, точно определив ее содержание и составляющие, обнаруживает глубокое знание рассматриваемых в докладе терминов, понятий. Фактических ошибок, связанных с пониманием проблемы, нет. Развернуто аргументирует выдвигаемые положения, приводит убедительные примеры. Обнаруживает аналитический подход в освещении различных концепций. Делает содержательные выводы. Демонстрирует знание специальной литературы в рамках учебного методического комплекса и дополнительных источников информации
хорошо	ответ обучающийся строит в соответствии с планом. В ответе представлены различные подходы к проблеме, но их обоснование недостаточно полно. Устанавливает содержательные межпредметные связи. Развернуто аргументирует выдвигаемые положения, приводит убедительные примеры, однако наблюдается некоторая непоследовательность анализа. Выводы правильны. Речь грамотна, используется профессиональная лексика. Демонстрирует знание специальной литературы в рамках учебного методического комплекса и дополнительных источников информации. Фактических ошибок, связанных с пониманием проблемы, нет
удовлетворительно	ответ недостаточно логически выстроен, план ответа соблюдается непоследовательно. Студент обнаруживает слабость в развернутом раскрытии профессиональных понятий. Выдвигаемые положения декларируются, но недостаточно аргументируются. Ответ носит преимущественно теоретический характер, примеры отсутствуют
неудовлетворительно	обучающийся допускает существенные пробелы в знании темы учебной дисциплины, не может с помощью преподавателя ответить на поставленный вопрос

3.1.3. Оценочное средство: собеседование

Тематика собеседований по темам дисциплины

Тема: Психология руководства и лидерства как область научного знания

1. Почему работы XIX века по лидерству называют «героическим направлением»? Кто из психологов того времени разработал теорию, не вполне соответствовавшую этому названию?
2. Какие общие черты можно выделить во взглядах на проблему лидерства в работах З. Фрейда, М. Вебера, А.Ф. Лазурского, В.М. Бехтерева?
3. Какие из перечисленных особенностей личности ярче всего характеризуют, на ваш взгляд, личность как харизматическую: • высокий энергопотенциал (излучает энергию и заряжают ею окружающих людей); •

внушительная внешность (необязательно красив, но всегда привлекателен, обладают хорошей осанкой, прекрасно держится); • независимость характера (руководствуются преимущественно собственными побуждениями и представлениями, нежели мнением других); • хорошие риторические способности (в том числе развитые коммуникативные умения); • способность улавливать восхищение своей личностью (ощущение позитивного эмоционального отклика со стороны окружающих); • достойное и уверенное поведение (выглядит собранным и владеющим ситуацией)? Охарактеризуйте черты харизматичного лидера, в которых запечатлена наибольшая привлекательность их личности. Когда эффективно харизматическое лидерство? Какие примеры лидеров-харизматиков вам известны?

4. Вспомните имена мыслителей далекого прошлого и исследователей минувшего столетия, внесших наибольший вклад в развитие проблематики лидерства (руководства). Какие идеи, релевантные проблематике лидерства (руководства), принадлежат этим людям?

5. В чем суть ситуационной концепции лидерства? Каким образом можно объяснить возрастающий интерес к ситуации в исследованиях лидерства?

6. Каким вы видите смысл утверждения Г. Лебона о том, что с помощью обаяния властвуют боги, короли и женщины и наиболее сильно оно у умерших героев?

Тема: Психологические особенности управленческой деятельности

1. Каким образом соотносятся стили управления (демократический, либерально-анархический, непоследовательный, ситуативный) в эффективном управлении?

2. При каких условиях исследователи употребляют термины «директивный стиль, коллегиальный стиль, разрешительный стиль»? Почему? Обоснуйте свое суждение.

3. Назовите пять признаков, благодаря которым вы могли бы идентифицировать, что ваш руководитель практикует попустительский стиль управления.

4. Представьте, что вы руководитель. Какой стиль руководства вы выберете, и всегда ли будете пользоваться только им?

5. Какие стратегии влияния использует лидер? Их преимущества и ограничения.

6. Нужен ли вождь сообществу животных? Как распределяется власть в социальной иерархии животного мира? Чего больше привилегий или лишений у вожака стада?

Тема: Личность лидера и руководителя в системе управления

1. Перечислите основные различия между лидерством и руководством, приводимые отечественными и зарубежными авторами. В чем сходство между этими феноменами? На ваш взгляд, в лидерстве и руководстве больше

общего или различного? Есть ли существенные различия между руководством и лидерством? Каково соотношение лидерства и руководства? В чем они заключаются и каково их оптимальное сочетание?

2. Почему лидерство это наука и искусство? Обоснуйте свою позицию.

3. Является ли лидерство чертой характера и почему?

4. Какую роль играют последователи в формировании лидерской позиции?

5. Соотнесите эти три утверждения: 1) «Демографические переменные величины (образование, семья и род занятости) входят важной составной частью в биографию личности; история семьи — часть социальной истории; но эта история столь интенсивна, что она может (и, вероятно, так и происходит) обострить глубочайшие элементы личности»; 2) «Ранняя социализация может быть вполне законно рассмотрена как важная предпосылка в развитии личных качеств лидеров, наряду с демографическими переменными величинами»; 3) «изучение социального происхождения и первых лет жизни лидеров в конце концов снабдит нас важной информацией относительно путей, которыми «врожденные» качества «обогащаются» или уродуются, усиливаются или ослабляются».

6. Каким должен быть, по вашему мнению, идеальный лидер и руководитель XXI века? Составьте обоснованный и аргументированный психологический портрет идеального современного лидера.

7. Сделайте подборку жизненных историй успешных людей, позволяющих оценить их как достигших успеха. Какие качества способствовали их успеху?

8. В конкурентной модели лидерство позиционируется как психологический феномен, более приемлемый для мужской роли. Считается, что лидерство увеличивает сексуальную привлекательность мужчин и уменьшает сексуальную привлекательность женщин. Как вы проинтерпретируете данное утверждение?

Тема: Лидерство и руководство в малых группах

1. Тождественны ли понятия «социальная группа» и «рабочая группа»? Дайте развернутый ответ.

2. По вашему мнению, совпадает ли состав формальной и неформальной групп? Почему?

3. Есть ли различия между морально-психологическим и социально-психологическим климатом коллектива?

4. Какие социально-психологические методы руководства коллективом вам известны и какие более эффективны?

5. Малая группа «лепит» своего лидера в направлении проявления тех свойств, которые она (группа) считает важными и необходимыми. При определенных внутренних направленностях личности именно так и происходит освоение роли лидера в группе». Как вы считаете, зависит ли поведение лидера от ожиданий группы? Какова связь между такими социально-психологическими феноменами, как подчинение лидеру и групповое давление?

6. При каких условиях и какие лидерские качества из перечисленных, по вашему мнению, более востребованы: • умение определять приоритеты; • дальновидность; • способность планировать свои действия и действия подчиненных; • способность организовывать подчиненных на решение поставленной задачи; • умение решать проблемы; • способность брать на себя ответственность; • коммуникативные способности; • способность быть справедливым и честным по отношению к другим; • способность отстаивать интересы коллектива; • стрессоустойчивость. Обоснуйте свой ответ и составьте свой список лидерских качеств.

Тема: Общение как инструмент психологии управления

1. Во время переговоров собеседник слушает вас молча. Скрестив руки на груди и глядя в бумаги, лежащие перед вами на столе. О чем это свидетельствует, и какие действия вы предпримите, чтобы изменить ситуацию?
2. Нужно ли скрывать от партнера по общению свои истинные чувства?; • Почему необходимо изучать невербальную коммуникацию также, как иностранный язык?
3. Можно ли по невербальному поведению определить характер человека?
4. Представьте, что в магазине продавец говорит: «В нашем отделе есть высококачественный товар. Я могу вам его показать, но боюсь его цена для вас будет высоковатой». Проанализируйте это высказывание с точки зрения трансакционного анализа Э. Берна. Какого ответа скорее всего ожидает от вас продавец? Что бы вы сказали продавцу в ответ на этот вопрос? Сформулируйте варианты корректного отказа от покупки, учитывая положения трансакционного анализа.
5. Приведите пример, в котором осуществляется пересекающаяся транзакция. К каким последствиям может привести данный тип взаимодействия?
6. Э. Шостром считал, что в каждом сидит манипулятор, и даже несколько. Как вы относитесь к данному утверждению?

Тема: Лидерство и руководство в условиях конфликта

1. Подчиненный игнорирует ваши советы и делает все по-своему. Какую линию поведения вы предпочтете: а) разобравшись в мотивах упорства и видя их несостоятельность, предпримите административные меры наказания; б) постараетесь вызвать его на откровенный разговор; в) проанализируете свое поведение по отношению к подчиненному, а потом решите, что предпринять.
2. Какова роль конфликтов в вашей жизни? Оцените значение конфликтов в семейной жизни, учебной и профессиональной деятельности.
3. Представьте, что у вас возник конфликт с незнакомым человеком по поводу употребления вами слов ненормативной лексики. Какую стратегию выхода из конфликтной ситуации вы выберете? Почему? Изменится ли ваше

поведение, если этот конфликт произойдет: дома, в трамвае, университете, на улице, в театре, на дискотеке; со знакомым человеком, с родственником, с преподавателем, с человеком, который явно сильнее вас?

4. У вас с коллегой возник конфликт. Но затрагиваемая проблема не так важна для вас и поэтому вы не хотите тратить свои силы на её решение. Какой стиль поведения вы предпочтете? Обоснуйте и аргументируйте свою точку зрения.

5. Разделите группу на две подгруппы (по возможности подгруппы должны быть однородными по составу) и организуйте дискуссию: «Конфликты в педагогической среде». Представьте, что каждый из вас – преподаватель. Какие методы разрешения конфликтов использовали бы вы? Что бы вы предприняли для профилактики конфликтных ситуаций? Что бы вы сделали, если бы усилия оказались напрасными?

6. Каковы причины конфликтов между педагогом и учащимся (учащимися)? Какие пути, методы и способы чаще всего используются для управления конфликтами в учебной среде вуза? Какие пути разрешения конфликтов, на ваш взгляд, более действенны и эффективны? Какие способы предупреждения учебных конфликтов наиболее эффективны в вузе?

7. Представьте, что вы руководитель рабочего коллектива. Что бы вы предприняли для профилактики конфликтных ситуаций? Почему? Что бы вы сделали, если бы усилия оказались напрасными?

Тема: Стрессы в лидерстве и руководстве

1. В ходе делового спора ваш коллега начинает повышать голос, становится грубым и нетерпимым. Каковы ваши действия?

2. Можно ли с помощью психотропных и наркотических средств снять психологическое напряжение и избавиться от стресса? Дайте обоснованный ответ.

3. Представьте, что человека переполняют отрицательные эмоции, близок эмоциональный срыв. Нужно ли эти эмоции сдерживать и подавлять? Если да, то как это сделать? Если нет, как человеку поступить в данной ситуации?

4. Согласны ли вы с тем, что у каждого человека должна быть своя система саморегуляции? Назовите, присущие вам, методы саморегуляции.

5. Обоснуйте преимущества разрешения конфликта над другими способами его завершения, приведите примеры.

6. Как вам кажется, что необходимо в первую очередь знать и уметь взрослому человеку для эффективного управления конфликтными ситуациями? Чему стоит научить ребенка?

Тема: Саморазвитие и профессиональный рост лидера и руководителя

1. Раскройте сходства и различия понятий: «наставничество», «менторство», «коучинг», «тренинг», «нетворкинг», «шедоуинг». Какой, на ваш взгляд, метод развития и обучения персонала более эффективен в современном

мире? Назовите условия эффективности методов и технологий развития и обучения персонала.

2. Охарактеризуйте коучинг, тренинг и командообразование как средства формирования и развития лидерского потенциала. Какие из них наиболее целесообразно использовать для развития лидерских компетенций? Обсудите выводы на практическом занятии.

3. Совместно с коллегами по учебной группе и преподавателем определите, каковы возможности использования описанных в настоящей главе подходов и техник для дальнейшего развития каждого вас и всей вашей учебной группы в целом.

4. Составьте личный план из десяти пунктов: что я мог бы сделать, чтобы заработать необходимую сумму денег. Оцените план на предмет реалистичности. Чего не хватает в плане для достижения цели?

Критерии оценивания устного доклада, сообщения

Шкала оценивания	Критерии оценивания
отлично	обучающийся полно усвоил учебный материал; проявляет навыки анализа, обобщения, критического осмысления, публичной речи, аргументации, ведения дискуссии и полемики, критического восприятия информации; материал изложен грамотно, в определенной логической последовательности, точно используется терминология; показано умение иллюстрировать теоретические положения конкретными примерами, применять их в новой ситуации; высказывать свою точку зрения; продемонстрировано усвоение ранее изученных сопутствующих вопросов, сформированность и устойчивость компетенций, умений и навыков. Могут быть допущены одна – две неточности при освещении второстепенных вопросов
хорошо	ответ удовлетворяет в основном требованиям на оценку «отлично», но при этом имеет один из недостатков: в усвоении учебного материала допущены небольшие пробелы, не искажившие содержание ответа; допущены один – два недочета в формировании навыков публичной речи, аргументации, ведения дискуссии и полемики, критического восприятия информации
удовлетворительно	показано общее понимание вопроса и продемонстрированы умения, достаточные для дальнейшего усвоения материала, при этом неполно или непоследовательно раскрыто содержание материала; имелись затруднения или допущены ошибки в определении понятий, использовании терминологии, исправленные после нескольких наводящих вопросов; при неполном знании теоретического материала выявлена недостаточная сформированность компетенций, умений и навыков, учащийся не может применить теорию в новой ситуации
неудовлетворительно	основное содержание учебного материала не раскрыто; обнаружено незнание или непонимание большей или наиболее важной части учебного материала; допущены ошибки в определении понятий, при использовании терминологии, которые не исправлены после нескольких наводящих вопросов; не сформированы компетенции,

	умения и навыки публичной речи, аргументации, ведения дискуссии и полемики, критического восприятия информации
--	---

3.1.4. Оценочное средство: кейс-задание

Вопросы для этико-психологического анализа ситуаций:

1. Прокомментируйте сложившуюся ситуацию.
2. Определите основные причины создавшейся ситуации?
3. Совпадает ли точка зрения автора ситуации с Вашей?
4. Как бы Вы себя чувствовали в ситуации на месте автора?
5. Как бы чувствовали себя в данной ситуации Ваши партнеры по общению?
6. Как бы Вы поступили на месте героев данных ситуаций? Почему?
7. Определите проблему. Придумайте множество решений.
8. Какие теоретические знания Вам помогли принять решение?
9. Какие чувства Вы испытывали при принятии решения?
10. Определите ценности, которыми Вы руководствовались при принятии решения?
11. Определите последствия каждого решения и выберите лучшее для себя.

Ситуации для анализа

1. Вы начальник отдела и едите в командировку. В аэропорту случайно встречаете сотрудницу, которой уже две недели не было на работе вам сказали, что она на больничном. А вы видите её вполне здоровой, с нетерпением ожидающей самолета. Что вы скажите сотруднице? С чего начнете разговор? Чем его закончите?

2. В больнице, специализирующейся по пересадке донорского сердца, возникла следующая конфликтная ситуация: В больницу поступило очередное донорское сердце. На очереди по его пересадке в клинике находилось пять человек: пожилой профессор, занимающийся разработкой вакцины против рака, работа которого находится в стадии завершения; шестнадцатилетняя беременная девушка, сирота; молодая симпатичная, обаятельная женщина, пользовавшаяся исключительной любовью сотрудников больницы; врач той же больницы, также нуждавшийся в пересадке сердца; учительница, мать двоих детей, только что похоронившая мужа, погибшего в автокатастрофе. Поскольку каждому из больных оставалось жить не более месяца, ситуация сложилась критическая. Попробуйте ответить на следующие вопросы: 1) Как разрешить возникшую конфликтную ситуацию, кому отдать предпочтение при пересадке донорского сердца? 2) Как можно было бы вообще исключить возможность возникновения в клинике ситуаций подобного рода?

3. Вас недавно назначили руководителем коллектива, в котором вы несколько лет были рядовым сотрудником. На 8-15 вы вызвали к себе в кабинет подчиненного для выяснения причин его частых опозданий на работу, но сами неожиданно опоздали на 15 мин. Подчиненный же пришел во время и ждет вас. Как Вы начнете беседу при встрече? 1. Независимо от

своего опоздания сразу же потребуете его объяснений об опозданиях на работу. 2. Извинитесь перед ним и начнете беседу. 3. Поздоровайтесь, объясните причину своего опоздания и спросите его: «Как вы думаете, что можно ожидать от руководителя, который так же часто опаздывает, как и вы?». 4. Отмените беседу и перенесете ее на другое время. 5. Свой вариант.

4. Недавно я поступила на работу в качестве начальника одного из отделов солидного предприятия. Коллектив мне достался сложившийся, дружный. Более того, сотрудники любят собираться вместе в нерабочее время у кого-нибудь дома. И вот настал момент, когда меня тоже пригласили на такую вечеринку. Я в затруднении. С одной стороны, отказаться неудобно, коллеги могут обидеться. С другой стороны, я – руководитель и сближение с подчиненными, вторжение личных контактов в служебные может стать поводом для панибратских отношений, то есть связать мне руки и снизить мой авторитет среди сотрудников. Посоветуйте, как мне быть?

5. Это событие произошло на втором курсе. Дело обстояло так. Однажды на паре, когда преподаватель доказывал какую-то теорему, мы в количестве 10 человек занимались «потусторонними делами». После сделанных нам трех замечаний, он сказал, что мы себя плохо ведем, и поэтому должен включить нас в свой «черный список». Этот список состоял из студентов, которые мешали вести занятия и не успевали по предмету. Впоследствии на экзамене или зачете этот список совершенно случайно всплывал, и всем приходилось туго. Дело шло к зачету. Мы, конечно, беспокоились по этому поводу, но ничего поделать было уже нельзя. Была пробная сдача зачета, перед которой прошла консультация. Я и мой одноклассник, идя на нее, мечтали, что вот заходим, а он нам говорит: «Вы все сдали зачет!». Когда вошли в аудиторию, преподаватель читал список тех, кто сдал. Там были наши фамилии!!! Повезло! После того, как преподаватель поставил «зачет», и мы ушли, он вспомнил о «черном списке», но было уже поздно. На сдаче экзамена преподаватель тоже ни чего не вспомнил, и я получил «отлично». Почему?

6. Наша группа существует уже два года, но, к сожалению, я не могу сказать, что это дружный коллектив. Внутри группы происходит деление. Одни считают себя слишком «умными» и не желают общаться с «не очень умными», они никогда не помогут решить, начертить и т.д., говорят: «Я не помню», «Я не знаю». Если одни уходят с урока, когда преподаватель задерживается, то другие нередко остаются. Третьи же думают, что они очень «красивые», и не желают общаться с остальными, причем красивыми себя считают не девочки, а, что самое интересное, мальчики. Нередко можно услышать, как они обсуждают девчонок или изображают их на бумаге в виде каких-нибудь животных. Четвертые считают себя «богатыми» и не собираются общаться с «нищими». Из-за такого общения некоторые даже перестали ходить на занятия, чувствуя себя изгоями. Я думаю, никто не

может похвастаться нашей группой. Кроме того, часто слышишь высказывания одnogруппников: «Ужасная группа!», «Куда я попал?» и т.д., но каждый из них составляет эту группу. Почему же никто не может постараться, стать чуть-чуть лучше для того, чтобы группа стала лучше?

7. Ситуация, довольно часто возникающая в нашей группе, по поводу того, кто будет отвечать на семинаре. Возникает такая ситуация в связи с тем, что каждый студент готовит к семинару не более одного вопроса. И когда два или три студента приготовили один и тот же вопрос, возникает конфликт. Никто не собирается уступать, так как он тратил время на подготовку и обязательно должен ответить. Теперь опишу конкретную ситуацию, возникшую между мной и студенткой нашей группы (назовем ее Катя). Перед началом занятия выясняется, что я и Катя приготовили ответ на один и тот же вопрос. Назревает конфликт: Катя предлагает, чтобы я не отвечал на этот вопрос, а уступил ей, мотивируя это тем, что у нее больше оценок, чем у меня, и ей нужна еще одна оценка для «автомата» (а это было предпоследнее занятие). Я настаиваю, что тоже буду отвечать. Выясняется, что у нас одинаковое количество оценок, и этот ответ будет одинаково важен для нас обоих. На меня стали «наседать» другие студентки, настаивая на том, чтобы я уступил. Дело доходит чуть ли не до взаимных оскорблений. Я предлагаю справедливый компромисс: вдвоем поднимаем руки и кого спросит преподаватель, тому и повезло. По-моему, справедливо, не правда ли?! Катя обижается и говорит, что она с температурой сидела в библиотеке и готовилась, а я знаю, что она обманывает. Терпеть не могу, когда меня обманывают, и продолжаю специально накалять ситуацию. Катя не собирается уступать и идти на компромисс, который предложил я. Как быть? Если не уступает она, значит должен уступить я? Катя даже не попыталась как-то решить эту неприятную ситуацию. Почему-то она решила, что если она девушка, то ей все можно, а мне нужно, как мужчине, уступить.

В общем, закончилось все тем, что Катя, плача, решила вообще не идти на пару, потому что ей стало плохо от того, что у нее поднялась температура. Вот тогда я сдался и сказал: «Отвечай, а я дополню». Это же так просто. Почему она сама до этого не додумалась и не захотела уступать? Я с самого начала знал, что я уступлю, но только не нужно было меня обманывать. Ведь тогда бы я ее не довел до слез, а она бы не потратила столько здоровья и нервов из-за «автомата».

8. Я живу в общежитии в комнате, рассчитанной на двух человек. У меня есть подруга (назовем ее Агрипина), с которой я живу. Когда я приехала, то привезла с собой хомяка, а Агрипина привезла с собой кота и сказала, что будет за ним ухаживать. Сначала все было хорошо, а потом котенок стал писать на мою кровать. Агрипина сказала, что ему нужна кошка, и ничего с ним сделать не может. Он стал все чаще и чаще пачкать мне кровать. Мне надоело стирать каждый раз постельное белье. У нас стали происходить ссоры из-за кота, которого вдобавок ко всему кормила тоже я. Я

попросила увезти его домой, но она говорила, что на него нужна справка, а если я увезу домой хомяка, то и она увезет кота. Не знаю, как справиться с этой ситуацией, ведь мой хомяк не мешает. Я за ним каждый день убираюсь, в комнате после него нет даже никакого запаха. На ночь убираю его в ведро и ставлю в туалет, чтобы тише было. Агрипина просто пошла на принцип. Не знаю, как с ней договориться и как нужно разговаривать, чтобы этого кота не было.

9. Я живу в общежитии в комнате с тремя девушками. Само собой, жить вчетвером в маленькой комнатухе тяжело не только в бытовом плане. В комнате все трое старше меня, мы приехали из разных концов Алтайского края, у каждой из девушек свой характер, и с этим характером изо дня в день нужно считаться во избежание ссор. Но это не всегда получается, и конфликты все-таки случаются.

Дело в том, что однажды две девушки из нашей комнаты объявили бойкот третьей. Это случилось потому, что третья девушка последнее время, ну, скажем так, немного обленилась: перестала готовить, следить за порядком в комнате, постоянно нервничает, устраивает нам всем какие-то бессмысленные скандалы и т.д. Одной из нас троих это порядком надоело, и она перестала с ней разговаривать, начала всячески ее игнорировать. К ней сразу же подключилась и вторая девушка...

А я не могу так. Я понимаю, что человек провинился, но это не стоит того, чтобы от него отворачиваться. Она поняла, что ее игнорируют, избегают, с ней не разговаривают, и тоже перестала появляться дома, не стала садиться с нами за стол. В общем у меня сердце кровью обливалось в тот момент, и я единственная с ней разговаривала, стараясь ее поддержать. Я сохраняла так называемую нейтральную позицию: общалась и с ней, и с теми двумя. Потом она спросила: «За что?». А я не смогла объяснить, у меня язык не повернулся сказать, что «это, дорогая, за то, что ты не готовишь, не убираешь и спишь дольше всех, требуя при этом тишины». Как ни странно, но те две девушки не отвернулись от меня. Вскоре все это закончилось, в комнате снова воцарил мир и спокойствие, но меня до сих пор мучает вопрос: стоило ли сохранять нейтральную позицию или надо было заступиться за эту девушку, не давая остальным так себя вести?

10. У меня есть самая лучшая подруга, с которой я дружу с девятого класса. Мы всегда делились друг с другом своими мыслями и давали друг другу советы, выручали в трудных ситуациях. Однажды я стала дружить с парнем, который жил по-соседству с моей подругой. Мы с ним познакомились случайно, а потом с течением времени я познакомила подругу с ним.

С парнем я дружила четыре месяца. Однажды ко мне пришла подруга и сказала, что они поговорили с моим парнем и решили, что друг другу нравятся. Она еще попросила у меня совета, что ей делать. Я ответила, что если нравитесь, то дружите, хотя он мне самой нравился. Они продружили ровно две недели, а он, оказывается, ушел к моей лучшей подруге мне назло.

После этого я его просто ненавижу, а с подругой общаюсь, но, естественно, у нас уже не такие теплые отношения. Что самое интересное, она не чувствует свою вину за то, что отодвинула меня, как стенку. Я так до сих пор не знаю, из-за чего они разошлись, ведь он ей говорил, что любил ее до безумия, но почему-то любовь эта прошла быстро.

У меня на душе был такой осадок, что первое время я не могла с ней разговаривать. Ведь если бы она не захотела с ним быть (это от нее зависело), то все могло бы быть по-другому. До этого я никогда бы не подумала, что лучшая подруга могла так поступить по отношению ко мне. Что мне сейчас делать? Она в данный момент дружит с другом моего (и своего) бывшего парня. Он такой симпатичный, мне нравится. У меня в голове мелькают мысли: а может быть, мне задружить с ее парнем. Но ведь она его сильно любит. И, может, тогда я проверю, какая у нас дружба с ее стороны. Я ее после этого не бросила и не перестала с ней общаться. А как она поступит в данной ситуации, и останется ли у нее прежняя дружба? Посоветуйте, что мне делать: остаться с подругой и жить с обидой или отомстить, проверив тем самым, какая действительно у нас дружба.

11. Эта история произошла со мной в начале первого семестра первого курса. В начале учебного года все познакомились, и мы подружились с одной девушкой. Мы были подругами, и в группе это все знали. Она мне часто рассказывала, что ей нравится мальчик из другой группы нашего потока, и всячески ухитрялась заговорить с ним или сесть за одну парту. Я тоже была с ним знакома, но наше общение ограничивалось только тем, что мы здоровались, и все.

Однажды так получилось, что консультацию перед экзаменом нам поставили вместе с той группой, где он учится. Моей подруги на консультации не было, так как она сдала экзамен заранее. Так получилось, что я опоздала на консультацию, а когда зашла в аудиторию, было одно свободное место – за партой, где сидел этот мальчик. У него не было ни лекций, ни учебника. Он попросил у меня тетрадь с лекциями, так как у них экзамен был через два дня, а потом у нашей группы. Тетрадь у меня была дома, и я ему сказала об этом. Он предложил съездить ко мне, так как нужно было учить. Я согласилась. Когда мы приехали и зашли в лифт, то, проехав два с половиной этажа, лифт остановился, а после нескольких минут погас свет. Мы стали звать на помощь, но так как были бессильны что-либо сделать, то сели и начали разговаривать. В процессе разговора выяснилось, что мы живем в соседних районах. Через 30-40 минут пришел лифтер и вытащил нас. Мы сильно замерзли, так как была зима, и я пригласила его попить у меня дома чай. Он согласился. После этого он забрал тетрадь и уехал. Через два дня в университете он отдал мне тетрадь, и мы больше не виделись до начала следующего семестра.

В следующем семестре мы встретились на лекции и начали разговаривать о том, кто как сдал сессию, провел каникулы. Прозвенел звонок, и мы сели за одну парту. Моя подруга все это увидела и обиделась на

меня из-за того, что я села с человеком ее мечты за одну парту. Она перестала со мной здороваться и вообще разговаривать. У меня не было даже возможности все объяснить, так как она думала, что я это сделала специально. С того времени мы стали с ней просто одноклассниками, от нашей дружбы не осталось и следа. Долгое время мы не здоровались и только недавно стали хоть как-то общаться. Считаю, что эта ситуация получилась из-за того, что она ни в чем не разобралась. Если бы она дала мне возможность все ей объяснить, то мы до сих пор были бы подругами, ведь я никаких видов на этого парня не имела, так как знала, что он сильно нравится моей подруге. До сих пор она ничего не знает и думает, что я это сделала ей назло. Мне очень жаль, что из-за такого пустяка я потеряла подругу. А ей я посоветовала бы сначала разобраться, а потом что-либо предпринимать.

12. Рассмотрите варианты решения конфликтной ситуации и выберите наиболее оптимальный на ваш взгляд: 1. Пара выбирает, какой фильм будут смотреть вместе. Она хочет романтическую комедию, он – захватывающий боевик, при этом они не идут на компромисс и никто не хочет уступать. 2. Начальник просит выполнить много срочных заказов, причем часть из них не входит в обязанности работника и не будет оплачиваться отдельно. Работник отказывается бесплатно выполнять эти заказы, а начальник за невыполнение грозит уволить работника. 3. Два бизнес-партнера. Один партнер хочет вложить средства на открытие кафе, другой считает, что лучше потратить деньги на открытие пивного бара. У каждого свои для этого причины. Деньги у них общие, а интересы разные – один хочет одно, другой другое. 4. Ребенок после школы хочет поступить в театральное училище, а его родители хотят, чтобы он учился на экономиста. 5. Жена хочет в Египет из-за красного моря, муж в Турцию из-за качественного обслуживания.

Критерии оценивания анализа и решения кейс-заданий

Шкала оценивания	Критерии оценивания
отлично	ставится студенту, проявившему высокий уровень сформированности знаний в изучении основ психологии, владеющему всеми видами знаний фактами, понятиями, закономерностями, теориями и т.п. В ответе студентов проявляется: во-первых, знание основных теоретических положений; во-вторых, самостоятельность суждений и личных оценок; в-третьих, умение аргументировать свои суждения. При анализе ситуаций проявляется умение подходить с позиций «общего», видеть в конкретных ситуациях ведущие характеристики. При разборе предложенной ситуации студент проявляет творческие способности и знание дополнительной литературы. Демонстрирует хорошие аналитические способности, способен при обосновании своего мнения свободно проводить аналогии между темами курса
хорошо	ставится студенту, проявившему средний уровень сформированности всех качеств знаний в изучении основ психологии, владеющему большей частью знаний фактов, понятий, закономерностей, теорий. В ответе студента проявляется: во-первых, знание большинства теоретических положений; во-вторых, самостоятельность суждений и

	личных оценок; в-третьих, умение аргументировать большинство своих суждений. Студент демонстрирует хорошие аналитические способности, однако допускает некоторые неточности при оперировании научной терминологией
удовлетворительно	ставится студенту, проявившему низкий, но достаточный уровень сформированности знаний в изучении основ психологии. В ответе студентов проявляется знание некоторых теоретических положений, но он допускает существенные ошибки при использовании научной терминологии. При этом у студента не достаточно выражены самостоятельность суждений и умение их аргументировать, а при установлении логических взаимосвязей им допускаются существенные ошибки. Пояснение и обоснование сделанного заключения делается при активной помощи преподавателя
неудовлетворительно	ставится студенту, который при ответе подходит к анализу ситуации с бытовых позиций, имеет слабые теоретические знания и не использует научную терминологию. При этом студент обнаруживает неспособность к построению самостоятельных заключений, а обсуждение и помощь преподавателя не приводят к правильному заключению

3.1.5. Оценочное средство: дискуссия

Задания для дискуссий

1. Работа в малых группах. Каждая группа – сторонник одной из теорий лидерства и руководства. Нужно привести как можно больше аргументов в пользу «своей» теории. Выберите теорию, которая вам близка. Подумайте какая из теорий вам близка, какие вы видели способы ее реализации в вузе или на конкретном предприятии?
2. Организуйте дискуссию: «Лидерство в человеческом сообществе и животном мире». Обратите внимание на такие аспекты как: половые и возрастные аспекты, необходимость и функции лидерства, привилегии и лишения.
3. Поделитесь на 2-3 микрогруппы: сторонников теорий X и Y. Каждая микрогруппа выписывает как можно больше доказательств своей точки зрения. Затем проводится дискуссия по следующей схеме: одна группа предлагает свой довод, другая выбирает из своего списка контрдовод и т.д. Побеждает та группа, которая имеет большее количество доказательств, не опровергнутых оппонентами.
4. Тема дискуссии: «Особенности профессионального самосознания у представителей разных профессий».
5. Выберите одну из тем: «Идеальный работник» «Мой идеал личности лидера/руководителя», «Современный профессионал, каков он?» и др. При проведении дискуссии охарактеризуйте те свойства личности, которые отражают социально-нравственную, профессионально-педагогическую и познавательную направленность человека. Сделайте критическую оценку данных личностных качеств и умений лидера/руководителя и сформулируйте

свой обоснованный взгляд по этому вопросу, оформив его в список. Проранжируйте перечисленные вами качества и свойства по критерию первостепенной важности в профессиональной деятельности лидера и руководителя. На занятии составьте проранжированный список необходимых личностных качеств и умений лидера и руководителя сначала совместно с соседом по парте, а потом – со всеми студентами в группе. Аргументируйте свою точку зрения.

6. Тема дискуссии: «Влияние самооценки лидера и руководителя на межличностные взаимоотношения и индивидуальный стиль деятельности» (одна группа рассматривает особенности влияния завышенной самооценки на межличностные взаимоотношения и индивидуальный стиль деятельности, вторая – о влиянии адекватной, третья – о влиянии заниженной). Оцените важность самооценки лидера и руководителя в их управленческой деятельности.

7. Группа разбирается на подгруппы по 4-5 человек, которые в течении 5-10 минут придумывают различные варианты практических рекомендаций по снижению негативных последствий действия закономерностей межличностных отношений (в зависимости от наличия времени можно выбрать по одной-две или более закономерностей). Ведущий предупреждает, что идеи могут быть любыми, самыми абсурдными. После завершения работы каждая группа зачитывает свой вариант. Побеждает та группа, в которой было больше всего не повторяющихся в других группах идей. На следующем этапе (после завершения представлений рекомендаций всеми группами) участники анализируют все варианты, останавливаясь на каждом из предложенных вариантов и ранжируют их по критериям реалистичности и действенности.

8. Тема дискуссии: «Может ли быть управление без манипуляций?» (одна группа отстаивает тезис об необходимости и эффективности манипуляций в деятельности руководителя, другая – о недопустимости и неэффективности манипуляций). Оцените положительные и отрицательные стороны использования манипуляций в управленческой деятельности, постарайтесь обосновать и аргументировать свою точку зрения.

9. Тема дискуссии: «Конфликты в педагогической среде». Представьте, что каждый из вас – преподаватель. Какие методы разрешения конфликтов использовали бы вы? Что бы вы предприняли для профилактики конфликтных ситуаций? Что бы вы сделали, если бы усилия оказались напрасными? Каковы сходства и различия педагогической деятельности и деятельности лидера и руководителя?

10. Обсудите в группе следующие высказывания, используя методику активного взаимодействия «Мозговой штурм»:

- Любая деятельность может носить творческий характер (агроном, геодезист, ветеринар, экономист, бухгалтер, преподаватель и т.д.);
- Деятельность лидера и руководителя всегда носит творческий характер.

11. Разделитесь на две подгруппы. Обсудите с участниками подгрупп достоинства и недостатки, а также условия максимальной эффективности и не эффективности методов стимулирования деятельности и поведения подчиненных (соревнование, поощрение и наказание), записав их. Доказательно обсудите полученные результаты в группе, выслушав аргументы друг друга.

12. Тема дискуссии: «Достоинства и недостатки женских и мужских коллективов».

13. Тема дискуссии: «Эффективные способы профилактики и преодоления профессионального кризиса».

14. Тема дискуссии: «Эффективные способы реализации программы личностного и профессионального развития лидера и руководителя».

Критерии оценивания дискуссии

Шкала оценивания	Критерии оценивания
отлично	учащийся полно усвоил учебный материал; проявляет навыки анализа, обобщения, критического осмысления, публичной речи, аргументации, ведения дискуссии и полемики, критического восприятия информации; материал изложен грамотно, в определенной логической последовательности, точно используется терминология; показано умение иллюстрировать теоретические положения конкретными примерами, применять их в новой ситуации; высказывать свою точку зрения; продемонстрировано усвоение ранее изученных сопутствующих вопросов, сформированность и устойчивость компетенций, умений и навыков. Могут быть допущены одна – две неточности при освещении второстепенных вопросов
хорошо	ответ удовлетворяет в основном требованиям на оценку «5», но при этом имеет один из недостатков: в усвоении учебного материала допущены небольшие пробелы, не искажившие содержание ответа; допущены один – два недочета в формировании навыков публичной речи, аргументации, ведения дискуссии и полемики, критического восприятия информации
удовлетворительно	неполно или непоследовательно раскрыто содержание материала, но показано общее понимание вопроса и продемонстрированы умения, достаточные для дальнейшего усвоения материала; имелись затруднения или допущены ошибки в определении понятий, использовании терминологии, исправленные после нескольких наводящих вопросов; при неполном знании теоретического материала выявлена недостаточная сформированность компетенций, умений и навыков, учащийся не может применить теорию в новой ситуации
неудовлетворительно	не раскрыто основное содержание учебного материала; обнаружено незнание или непонимание большей или наиболее важной части учебного материала; допущены ошибки в определении понятий, при использовании терминологии, которые не исправлены после нескольких наводящих вопросов; не сформированы компетенции,

	умения и навыки публичной речи, аргументации, ведения дискуссии и полемики, критического восприятия информации
--	--

3.1.6. Задания для выполнения контрольной работы студентами заочного обучения

Контрольная работа состоит из изложения теоретического материала по предлагаемым вопросам (колонка под цифрой 2 таблицы). Номер варианта контрольной работы соответствует двум последним цифрам зачетной книжки студента (колонка под цифрой 1 таблицы):

1	2		1	2		1	2
00	1, 18, 26, 56, 81		34	34, 45, 60, 90, 100		67	11, 31, 50, 58, 78
01	9, 35, 42, 61, 84		35	28, 65, 94, 82, 98		68	10, 22, 38, 63, 73
02	21, 47, 66, 76, 96		36	13, 23, 39, 55, 77		69	3, 12, 28, 53, 82
03	8, 36, 62, 90, 91		37	18, 29, 33, 87, 70		70	32, 44, 67, 79, 98
04	5, 14, 43, 51, 82		38	95, 46, 61, 83, 99		71	16, 24, 48, 59, 74
05	25, 27, 67, 75, 97		39	4, 19, 40, 66, 78		72	13, 39, 64, 85, 93
06	7, 48, 57, 79, 92		40	1, 7, 26, 56, 71		73	2, 6, 29, 60, 83
07	17, 31, 37, 68, 85		41	35, 36, 51, 76, 96		74	34, 45, 69, 87, 99
08	6, 22, 28, 52, 74		42	21, 14, 42, 62, 86		75	19, 40, 54, 75, 94
09	3, 13, 38, 58, 78		43	6, 47, 57, 81, 91		76	17, 23, 49, 65, 84
10	32, 44, 69, 89, 98		44	5, 11, 27, 63, 72		77	20, 33, 46, 61, 80
11	24, 49, 63, 86, 100		45	13, 25, 37, 52, 77		78	18, 30, 70, 88, 95
12	12, 39, 59, 73, 93		46	15, 43, 67, 82, 92		79	4, 41, 55, 76, 100
13	2, 16, 45, 53, 88		47	9, 31, 48, 58, 87		80	1, 14, 42, 56, 75
14	20, 29, 34, 64, 77		48	22, 28, 53, 90, 97		81	17, 35, 47, 62, 80
15	40, 70, 94, 80, 99		49	3, 8, 38, 68, 73		82	19, 21, 36, 67, 85
16	11, 23, 30, 60, 72		50	10, 32, 44, 78, 64		83	43, 51, 71, 91, 96
17	19, 33, 41, 54, 83		51	16, 24, 29, 70, 83		84	5, 15, 26, 57, 88
18	15, 46, 65, 87, 95		52	3, 19, 49, 54, 88		85	8, 25, 48, 63, 100
19	4, 10, 50, 55, 71		53	2, 39, 59, 79, 98		86	44, 68, 81, 92, 97
20	1, 7, 30, 51, 71		54	17, 34, 50, 65, 74		87	13, 31, 37, 52, 76
21	11, 35, 41, 56, 79		55	45, 60, 94, 84, 99		88	16, 22, 50, 58, 72
22	14, 21, 47, 62, 72		56	12, 23, 30, 55, 89		89	3, 45, 64, 86, 98

23	91, 15, 42, 57, 88		57	18, 33, 40, 69, 75		90	20, 27, 32, 53, 89
24	5, 8, 36, 67, 84		58	20, 46, 66, 80, 95		91	18, 24, 38, 69, 82
25	20, 25, 48, 52, 73		59	4, 41, 61, 85, 100		92	49, 59, 73, 93, 99
26	12, 43, 63, 85, 92		60	1, 7, 36, 56, 71		93	2, 12, 28, 54, 77
27	31, 37, 58, 89, 96		61	26, 35, 62, 77, 96		94	10, 29, 34, 60, 90
28	16, 22, 49, 68, 74		62	21, 42, 51, 81, 90		95	11, 40, 65, 83, 94
29	3, 10, 26, 53, 80		63	14, 37, 66, 91, 100		96	9, 23, 46, 55, 74
30	32, 44, 64, 86, 97		64	5, 97, 43, 57, 72		97	7, 30, 33, 70, 78
31	17, 24, 50, 59, 75		65	9, 25, 27, 52, 89		98	6, 39, 66, 87, 95
32	9, 27, 69, 81, 93		66	15, 47, 68, 86, 92		99	4, 8, 41, 61, 84
33	2, 6, 38, 54, 75						

Задания для контрольной работы

1. Школа «научного менеджмента» и задачи ее психологического сопровождения.
2. Школа «администрирования» и психологические достижения и проблемы бюрократии.
3. Школа «человеческих отношений» и проблема человеческих ресурсов.
4. Практика американского менеджмента и проблема конкуренции.
5. Практика японского менеджмента: стратегии ответственности и коллективизма (сотрудничества), методы их достижения.
6. Концепции отечественной школы управления.
7. Концепции харизматического лидерства.
8. Теории управления: теория рационального управления, вероятностная теория управления, теория лидерства.
9. Психологические факторы в процессе управления и перспективы «психологизации» управления в России.
10. Традиционные концепции лидерства.
11. Инновационные концепции лидерства.
12. Проблемы психологии личности и межличностных отношений в трудах российских ученых.
13. Исторические и социальные корни управленческой деятельности.
14. Деловая этика русской элиты в 19-20 вв.
15. Эффективный управленец: психологический портрет.
16. Психологическая пригодность и потенциал управленца.
17. Социально-культурный и экономический потенциал управленца.
18. Психофизиологический и социально-психологический ресурсы управленца.
19. Профессионально важные качества руководителя.
20. Познавательные процессы в деятельности управленца.

- 21.Способности и интеллект руководителя.
- 22.Мотивация деятельности руководителя.
- 23.Индивидуально-типологические особенности подчиненных и их учет в управленческой деятельности.
- 24.Методы повышения мотивации к труду.
- 25.Средства и приемы управленческого воздействия.
- 26.Современные подходы к проблеме стилей и типов управления. Коучинг и топ-менеджмент.
- 27.Достоинства и недостатки классических и современных стилей руководства.
- 28.Индивидуальный стиль руководства и качество управленческой деятельности.
- 29.Этико-психологические особенности и проблемы Интернет-общения.
- 30.Имидж и его влияние на эффективность управленческой деятельности.
- 31.Имидж человека и факторы, способствующие его формированию и разрушению.
- 32.Речевые штампы и законы Мерфи в деловом разговоре.
- 33.Этика ведения телефонного разговора и управление собеседником по телефону.
- 34.Этико-психологические особенности комплиментов и вручения подарков.
- 35.Роль, статус, позиция человека в группе.
- 36.Социально-психологическая структура рабочей группы как совокупность различных психотипов личности.
- 37.Психологическая совместимость трудового коллектива как фактор управляемости.
- 38.Сплоченность трудового коллектива как фактор управляемости.
- 39.Референтные, нереферентные и антиреферентные группы.
- 40.Классические эксперименты по изучению конформизма М. Шерифа, С. Аша, С. Милгрема.
- 41.Признаки зрелого психологического климата и пути его формирования.
- 42.Влияние психологического климата на процесс делового общения.
- 43.Психологические и этические качества современного руководителя.
- 44.Профессионально важные качества руководителя.
- 45.Психологическая пригодность и потенциал руководителя.
- 46.Эффективный лидер и руководитель: психологический портрет.
- 47.Инновационное лидерство и стратегическое лидерство.
- 48.Динамика лидерства. Поведение лидера и групповые социально-психологические процессы.
- 49.Средства и приемы управленческого воздействия.
- 50.Зависимость эффективности деятельности группы от характера воздействий на неё руководителя.
- 51.Организационные нововведения в коллективе и социально-психологические последствия.

- 52.Современные подходы к проблеме стилей и типов управления. Коучинг и топ-менеджмент.
- 53.Достоинства и недостатки классических и современных стилей руководства.
- 54.Стиль руководства и качество управления. Индивидуальный стиль управления.
- 55.Социальные стереотипы и ролевое поведение в деловом общении.
- 56.Социальные стереотипы и их роль в восприятии человека.
- 57.Формирование хорошего впечатления о себе (роль аттракции, каузальной атрибуции и т.п.).
- 58.Невербальные средства общения и их влияние на формирование имиджа.
- 59.Этические и психологические особенности невербального общения.
- 60.Коммуникативное поведение разных народов мира (жесты, мимика, манера речи). Национальный характер жестов.
- 61.Коммуникативная компетентность руководителя как условие эффективности управления и способы развития коммуникативных способностей.
- 62.Деловые отношения, позиции собеседников относительно друг друга с точки зрения транзакционного анализа Э. Берна.
- 63.Манипуляции в общении и правила их нейтрализации.
- 64.Этические особенности использования манипуляций.
- 65.Общение с «трудными» подчиненными.
- 66.Общение с «трудными» руководителями.
- 67.Психологическое давление руководства и способы его коррекции.
- 68.Искусство публичного выступления и способы его совершенствования.
- 69.Этические и психологические особенности деловой беседы.
- 70.Компетентность в резюме и собеседовании при устройстве и приеме на работу.
- 71.Техника ведения бесед с кандидатом на работу и его психологическая оценка.
- 72.Коллективные способы принятия решений.
- 73.Правила рефлексивного и эмпатического слушания.
- 74.Возможности конструктивной критики, правила её восприятия и использования.
- 75.Юмор и оптимизм как средства преодоления барьеров в общении.
- 76.Гендерные различия и толерантность в управленческой деятельности.
- 77.Суеверия и их роль в управленческой деятельности.
- 78.Влияние самооценки на индивидуальный стиль деятельности, профессиональную пригодность и эффективность специалиста.
- 79.Этические и психологические нормы поведения в экстремальных условиях.
- 80.Проявление типов темперамента в управленческой деятельности.
- 81.Правила человеческих взаимоотношений в конфликтах.
- 82.Менеджмент и самоуправление в конфликтных ситуациях.

83. Психологические методы урегулирования конфликтных ситуаций.
84. Несбалансированное ролевое взаимодействие как одна из типичных причин межличностного конфликта.
85. Межличностные конфликты: причины, предупреждение и разрешение.
86. Внутрличностные конфликты и их преодоление.
87. Организационные нововведения в коллективе и социально-психологические последствия.
88. Психологические методы урегулирования конфликтных ситуаций.
89. Управление конфликтами в управленческой деятельности.
90. Эмоционально-волевая регуляция состояний в управленческой деятельности.
91. Эффективный тайм-менеджмент и его особенности в России.
92. Самоуправление, саморегуляция и самоорганизация человека.
93. Управление стрессами в управленческой деятельности и индивидуальная стратегия и тактика стрессоустойчивого поведения.
94. Психология карьерного роста.
95. Методы профессионального и личностного самосовершенствования.
96. Самоуправление, саморегуляция и самоорганизация в управленческой деятельности.
97. Обучение и повышение квалификации как стимулирующий фактор управленческой деятельности.
98. Принципы и правила самообразования и самовоспитания.
99. Методы оценки деловых, личных качеств и морально-психологической надежности личности
100. Ценностно-смысловой мир и конфликт в системе ценностей личности управленца.

Критерии оценивания контрольной работы

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«зачтено»	Содержание ответа на вопросы соответствует теме, информация изложена четко и логично, является достоверной. Ответ содержит элементы сравнительного анализа. Задача решена верно.
«незачтено»	Тема не раскрыта; работа соответствует заданию менее, чем на 1/3. Обучающийся не выполнил или выполнил неправильно практическое задание контрольной работы.

3.2. Оценочные средства для промежуточной аттестации

Вопросы к зачету

1. Психология лидерства и руководства как отрасль научного знания и практического применения (объект, предмет, цель и задачи психологии лидерства и руководства). Связь психологии лидерства и руководства с другими науками.
2. Необходимость психологических знаний в управленческой

- деятельности. Методы исследований и получения научных знаний в психологии лидерства и руководства.
3. Основные научные теории, раскрывающие психологическую природу различных феноменов лидерства и руководства.
 4. Личностный, поведенческий и ситуационный подход к исследованию лидерства и руководства.
 5. Современное состояние и перспективы развития психологии лидерства и руководства. Актуальные психологические проблемы современного управления.
 6. Понятие управления, его цель и содержание. Психологическая структура управленческой деятельности. Психологические проблемы руководства на соответствующих этапах управленческого процесса.
 7. Общие и частные принципы, законы и закономерности управления.
 8. Функции управления. Критерии эффективности руководства и лидерства.
 9. Основные формы, методы и средства управленческой деятельности. Способы управленческого влияния и делегирование полномочий.
 10. Проявления власти в группах и организациях. Виды власти.
 11. Стили лидерства и руководства. Одномерные и многомерные стили руководства и управления. Психологические особенности стилей управления в классической типологии Курта Левина. Выбор оптимального стиля руководства.
 12. Соотношение понятий «управление», «лидерство» и «руководство». Проблема лидерства (референтная группа, типы лидеров, социометрическая процедура). Типология лидеров и руководителей.
 13. Структура личности управленца. Социально-биографические, психологические и этические характеристики современного менеджера. Общеорганизационные, общие и специальные способности в управленческой деятельности.
 14. Роль познавательных и регуляторных процессов в деятельности лидера и руководителя. Требования, предъявляемые к личностно-деловым качествам лидера и руководителя. Личностные качества руководителей с различными стилями управления.
 15. Принципы делового этикета. Имидж делового человека и его свойства. Психологические детерминанты имиджа руководителя. Внешний облик делового человека, особенности внешнего облика деловой женщины.
 16. Основные характерные черты «трудного» руководителя и основные причины их проявления. Нормы этичного поведения лидера и руководителя. Управление этическими нормами межличностных отношений в коллективе.
 17. Группа как объект управления. Классификация групп. Характеристики, определяющие положение человека в группе и собственные характеристики группы.

18. Социально-психологические характеристики рабочей группы и коллектива. Структура коллектива. Роль лидера и руководителя в становлении коллектива.
19. Психологические и социальные факторы, влияющие на величину статуса человека в группе. Условия, обеспечивающие положительную динамику статусов членов группы. Восприятие и отношение человека к своему статусу.
20. Морально-психологический климат и степень сплоченности коллектива. Пути оптимизации психологического климата в коллективе. Влияние стиля управления на социально-психологический климат в коллективе.
21. Этапы развития и профессиональная зрелость коллектива. Психологические проблемы руководства на различных этапах развития коллектива. Ограничения, препятствующие его эффективной работе коллектива.
22. Общение как социально-психологическая категория: его функции, стороны, виды, формы и средства. Основные формы общения лидера и руководителя, их отличительные особенности.
23. Перцептивная сторона общения. Механизмы перцепции: познание и понимание людьми друг друга, рефлексия и каузальная атрибуция.
24. Ошибки в восприятии. Социальные стереотипы и ролевое поведение в деловом общении. Значение стереотипов в восприятии человека человеком. Первое впечатление, эффекты и проблемы межличностного восприятия в деловом общении. Практические рекомендации по формированию первого впечатления.
25. Коммуникативная компетентность и коммуникативная культура лидера и руководителя. Коммуникативные барьеры в деловом общении, причины их возникновения и методы преодоления.
26. Коммуникативная культура в деловом общении. Личностные качества и социально-психологические умения определяющие уровень коммуникативной культуры. Рефлексивное и нерефлексивное слушание.
27. Барьеры общения. Потеря информации и умение слушать собеседника. Виды и техника слушания. Типичные ошибки слушания.
28. Вербальные и невербальные средства общения в деятельности лидера и руководителя. Критерии определения истинности высказываний, открытость и закрытость в общении.
29. Открытость и закрытость в общении. Роль обратной связи в деловом общении. Приемы, стимулирующие общение и создание доверительных отношений.
30. Транзакционный анализ Э. Берна. Типичные эго-состояния и виды транзакций.
31. Характеристика манипуляций в общении лидера и руководителя и их классификация. Критерии определения наличия манипуляций в

- отношениях между людьми. Защита от манипуляций и правила их нейтрализаций.
32. Конфликты в процессах лидерства и руководства. Понятие конфликта и его социальная роль (типология конфликта, стадии и структура конфликта). Типичные ошибки конфликтующего человека.
 33. Разрешение конфликтов и стратегии поведения лидера и руководителя в конфликтных ситуациях. Способы разрешения конфликтов и стратегии поведения в конфликтных ситуациях (сетка Томаса-Килменна). Этические особенности разрешения спорных вопросов.
 34. Предпосылки возникновения конфликтной ситуации в процессе общения. Конфликты в управленческой деятельности и их основные причины и последствия конфликта. Функции конфликтов.
 35. Психологические типы собеседников и конфликтных личностей. Предрасположенность человека к конфликтным отношениям. Наиболее целесообразные формы общения с различными типами собеседников.
 36. Психологическая сущность конструктивного конфликта и деструктивного конфликта. Признаки и источники деструктивного конфликта. Правила поведения в условиях конфликта.
 37. Методы и стратегии управления конфликтными ситуациями. Диагностика и профилактика конфликтов. Ассертивный отказ.
 38. Эмоционально-волевая регуляция психических состояний. Методы снятия психологического напряжения в условиях конфликта. Саморегуляция и релаксация.
 39. Конфликты в личностно-эмоциональной сфере руководителя. Внутрличностные конфликты: роль, причины и пути разрешения.
 40. Понятие и природа стресса (понятие, фазы развития, физиологическая природа стресса). Виды стресса.
 41. Причины, признаки и источники стресса. Состояние человеческого организма и изменения, происходящие в нем при воздействии стресс-факторов.
 42. Индивидуальная стратегия и тактика стрессоустойчивого поведения лидера и руководителя (социальные составляющие стрессов, всегда ли вредны отрицательные эмоции, рациональность убеждений, самооценка). Профилактика стрессов в деятельности лидера и руководителя.
 43. Управление стрессом в коллективе. Роль лидера и руководителя в формировании стрессоустойчивости коллектива. Методы формирования стрессоустойчивости.
 44. Социально-психологические методы, ориентированные на корректировку мыслей, чувств и настроений людей.
 45. Влияние правил аргументации и конструктивной критики на стрессоустойчивость членов коллектива. Основные правила восприятия критики.
 46. Роль критики в деятельности лидера и руководителя. Правила

конструктивной критики и ее этические аспекты. Построение беседы, содержащей элементы критики.

47. Психологические приемы влияния на партнера. Выслушивание партнера как психологический прием.
48. Самоактуализация и самореализация в иерархии потребностей (А. Маслоу). Характеристика самоактуализированных людей, их ценностные ориентаций. Взаимосвязь профессионального, личностного и жизненного самоопределения.
49. Методы организации коллективного умственного труда.
50. Методы развития лидерского потенциала и повышения социально-психологической компетентности лидера и руководителя.

Оценивание ответа на зачете:

Бинарная шкала	Критерии оценивания
<i>зачтено (пороговый уровень)</i>	Обучающийся выполнил программу учебной дисциплины, показал знание основного учебного материала, умеет самостоятельно выполнять практические задания по дисциплине, владеет навыками, формируемыми дисциплиной, освоил компетенции, предусмотренные программой дисциплины.
<i>не зачтено (ниже порогового уровня)</i>	Обучающийся не выполнил значительную часть выше указанных требований

4. Итоговый тест для оценки сформированности компетенций

УК-3 способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели

1. Конструктивные конфликты

- а) связаны с разногласиями по принципиальным вопросам жизни коллектива, организации труда и управления производством;
- б) являются результатом постановки эгоистических целей, нарушения социальных норм поведения со стороны отдельных членов коллектива, непонимания индивидуально-психологических особенностей человека;
- в) не имеют позитивного значения в педагогическом коллективе;
- г) направлены на снижение социальной напряженности и связаны с укреплением отношений сотрудничества, созданием благоприятных условий для творческого отношения к делу.

2. Деструктивные конфликты

- а) направлены на снижение социальной напряженности;
- б) связаны с появлением чувства подавленности, пессимизма, тревоги и ухудшением социально-психологического климата в группе;
- в) имеют позитивное значение в педагогическом коллективе;
- г) связаны с укреплением отношений сотрудничества, созданием благоприятных условий для творческого отношения к делу.

3. Какую стратегию поведения в конфликтной ситуации следует использовать, если: исход дела для вас не очень важен, вы хотите выиграть время для принятия аргументированного решения, при этом вы убеждены, что вскрытие и открытое обсуждение конфликта сейчас может только ухудшить ситуацию, поэтому решение проблемы следует отодвинуть хотя бы на какое-то время:

- а) избегание;
- б) соперничество;
- в) компромисс;
- г) сотрудничество;
- д) приспособление.

4. Какую стратегию поведения в конфликтной ситуации следует использовать, если: необходимо быстро принять решение и у вас достаточно власти для того, чтобы взять на себя ответственность за его результаты; вы чувствуете, что у вас нет иного выбора и кроме вас, никто этого не сделает:

- а) избегание;
- б) соперничество;

- в) компромисс;
- г) сотрудничество;
- д) приспособление.

5. Какую стратегию поведения в конфликтной ситуации следует использовать, если: обе стороны не заинтересованы в разрушительных последствиях конфликта, обладают практически равными возможностями и имеют взаимоисключающие интересы равной интенсивности, при этом каждый предпочитает получить хоть что-то, чем потерять всё:

- а) избегание;
- б) соперничество;
- в) компромисс;
- г) сотрудничество;
- д) приспособление.

6. Какую стратегию поведения в конфликтной ситуации следует использовать, если: у вас есть время поработать над возникшей проблемой, составить перспективные планы, вы оба осведомлены о желаниях обеих сторон, уважаете друг друга и готовы к совместному обсуждению и поиску решения максимально устраивающего вас обоих:

- а) избегание;
- б) соперничество;
- в) компромисс;
- г) сотрудничество;
- д) приспособление.

7. Какую стратегию поведения в конфликтной ситуации следует использовать, если: вы видите, что для другого человека итог намного важнее, чем для вас; вы хотите смягчить конфликтную ситуацию и сохранить существующие между вами отношения; вы готовы «заплатить» за их сохранение отказом от собственных интересов:

- а) избегание;
- б) соперничество;
- в) компромисс;
- г) сотрудничество;
- д) приспособление.

8. Прогрессирующее во времени обострение конфликтного взаимодействия, при котором последующие разрушительные воздействия оппонентов друг на друга по интенсивности выше, чем предыдущие, называется...

- а) фрустрацией;
- б) соперничеством;

- в) стрессом;
- г) эскалацией конфликта.

9. Процесс управления группой, осуществляемый официальным лидером как посредником социального контроля и власти на основе правовых полномочий и норм более широкой, социальной, общности, в которую включена данная малая группа, называется...

- а) лидерством;
- б) руководством;
- в) властью;
- г) неформальным.

10. Установите соответствие между видами групп (1, 2, 3) и их содержанием (а, б, в):

- 1) референтные;
- 2) нереферентные;
- 3) антиреферентные;
- а) поведение и психологию членов группы человек не приемлет, осуждает и отвергает;
- б) психология и поведение членов группы безразличны для человека
- в) малые группы, поведение членов которых одобряет и к которым себя добровольно причисляет.

УК-4 способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия

1. Личность – это понятие, характеризующее...

- а) совокупность всех человеческих качеств, свойственных людям, независимо от того, присутствуют они или отсутствуют у данного конкретного человека;
- б) отдельного человека, его биологические и психологические свойства;
- в) уникальное сочетание всех свойств человека как индивида и личности;
- г) человека, взятого в системе таких его психологических характеристик, которые социально обусловлены, являются устойчивыми и определяют нравственные поступки человека.

2. Совокупность устойчивых индивидуальных психических особенностей личности, обуславливающих типичный для данного субъекта способ поведения в определенных жизненных условиях и обстоятельствах, – это...

- а) темперамент;
- б) характер;
- в) способности;

г) направленность личности.

3. Установите соответствие между компонентами структуры личности (1, 2, 3, 4) и их содержанием (а, б, в, г):

- 1) психические процессы;
- 2) психические свойства;
- 3) психические образования;
- 4) психические состояния;
- а) познавательные (ощущение, восприятие, представление, память, мышление, воображение, речь, внимание); эмоциональные и волевые;
- б) самосознание, направленность, способности, характер, темперамент;
- в) знания, умения, навыки, опыт и др.;
- г) функциональные (готовность к деятельности, подъем, воодушевление и др.) и дисфункциональные (боязнь, сомнения, печаль, раздраженность и др.).

4. Установите соответствие между управленческим способом психологического воздействия (а, б, в) и его сущностью (1, 2, 3):

- а) Убеждение;
- б) Внушение;
- в) Принуждение;
- 1) воздействия на людей, основанное на страхе перед наказанием и предполагающее стремление заставить человека вести себя вопреки его желанию и убеждениям;
- 2) взаимодействие, не требующее доказательств и основывающееся на вере человека, которая формируется под влиянием высокого авторитета, социального статуса одного из объектов общения, его обаяния, интеллектуального, волевого, физического превосходства;
- 3) взаимодействие на сознание и поведение людей посредством системы доказательств, логического упорядочения фактов и выводов.

5. Взаимодействие двух или более людей, состоящее в обмене между ними информацией познавательного и (или) аффективно-оценочного характера, представляет собой...

- а) обучение;
- б) общение;
- в) деятельность;
- г) воспитание.

6. Коммуникация, в которой в качестве знаковой системы используется речь, называется...

- а) универсальной;
- б) невербальной;
- в) вербальной;
- г) демократической.

7. Социальная группа, общность людей, объединенных совместной деятельностью, единством целей и интересов, взаимной ответственностью, отношениями товарищества и взаимопомощи – это...
- а) группа;
 - б) организация;
 - в) коллектив;
 - г) общество.
8. Структура группы, представляющая собой систему взаиморасположений членов группы в зависимости от их способности оказывать влияние в группе, называется...
- а) социометрической;
 - б) коммуникативной;
 - в) социальной власти;
 - г) эмоциональной.
9. Человек, на которое официально возложены функции управления коллективом и организации его деятельности, – это ...
- а) ситуативный лидер;
 - б) руководитель;
 - в) лидер;
 - г) вожак.
10. Общение, при котором учитывают особенности личности, характера, возраста, настроения собеседника, но интересы дела более значимы, чем возможные личностные расхождения, называется...
- а) манипулятивным;
 - б) светским;
 - в) духовным;
 - г) деловым.

УК-5 способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия

1. Соответствие между теориями (а, б, в) и отличительными чертами поведения лидера и мыслей относительно подчиненных (1, 2, 3):
- а) Теория «Х»;
 - б) Теория «Y»;
 - в) Теория «Z»;
- 1) все работники ищут выгоды для себя; нельзя доверять ни одному сотруднику; всё заканчивается возложением ответственности на кого-

нибудь; единственная цель заинтересованности сотрудников в работе – это деньги;

2) при благоприятных условиях большинство людей хотят работать хорошо и что у рабочей силы есть резерв неиспользуемых творческих способностей; подчиненные считают, что удовлетворение от хорошего выполнения своей работы само по себе является мощным стимулом; руководитель старается устранить препятствия, мешающие работникам полностью реализовать себя;

3) руководитель старается развивать у сотрудников коллективные ценности с помощью соответствующей организации и стимулирования отношений доверия солидарности преданности коллективу и общим целям.

2. Соответствие между теориями (а, б, в) и их отличительными чертами (1, 2, 3):

а) Теория «Х»;

б) Теория «Y»;

в) Теория «Z»;

1) мотивация работников должна исходить из ценностей «производственного клана», то есть предприятия как одной большой семьи;

2) управление стремится к автократическому стилю, так как работники изначально ленивы и будут по возможности избегать работы;

3) при определенных условиях люди будут стремиться к работе, тогда как преданность целям организации является функцией вознаграждений, связанных с достижением цели.

3. Деятельность по организации взаимодействия людей с предметами и друг с другом, позволяющая достичь поставленных целей наиболее рациональным и эффективным путем называется:

а) межличностным общением;

б) управлением;

в) деловым общением;

г) манипулированием.

4. Приемы и средства получения достоверных фактов и сведений, используемых для построения научных теорий, концепций и разработки конкретных практических рекомендаций в области психологии управления, называются

а) теориями управления;

б) методами исследования управления;

в) структурой управления;

г) делегированием.

5. Управленческий процесс традиционно принято расчленять на пять этапов:
- а) планирование, организация, руководство людьми, мотивация, контроль;
 - б) планирование, руководство людьми, мотивация, контроль, реорганизация;
 - в) делегирование, организация, руководство людьми, мотивация, реорганизация;
 - г) делегирование, планирование, информирование, мотивация, коммуникация.
6. Управленческий процесс традиционно выполняет следующие функции:
- а) отбор и сохранение значимой информации; регуляция и контроль протекания действия; антиципация (предвосхищение) действительности;
 - б) стратегическая (планирование); администраторская (организация); коммуникативно-регулирующая; мотивационная; контролирующая;
 - в) коммуникативная, перцептивная, интерактивная;
 - г) регуляторная, коммуникативная, перцептивная.
7. Естественный социально-психологический процесс в группе, в основе которого лежит способность человека вызывать чувство восхищения, притягивать к себе людей и оказывать на них влияние, направляя усилия всех на достижение определенных целей группы, называется...
- а) лидерством;
 - б) руководством;
 - в) властью;
 - г) фрустрацией.
8. Наука, объединяющая достижения различных наук в области изучения психологических аспектов процесса управления и изучающая психологические закономерности управленческой деятельности – это....:
- а) социальная психология;
 - б) профессиональная психология;
 - в) психология управления;
 - г) социология управления.
9. Найдите соответствие между основными методологическими элементами науки управления (1, 2, 3) и их характеристиками (а, б, в)
- 1) объект психологии управления;
 - 2) предмет психологии управления;
 - 3) цель психологии управления;
- а) анализ психологических условий и особенностей управления в целях его оптимизации;

- б) психологические факторы, обуславливающие эффективную деятельность должностных лиц и возглавляемых ими коллективы (психологические факторы эффективной деятельности лидеров и руководителей, психологические аспекты лидерства, особенности мотивации в управлении и т.п.);
- в) совместная деятельность людей, объединённых в одну организацию, подчиняющихся правилам и нормам этой организации и выполняющих заданную им совместную работу в соответствии с экономическими, технологическими, правовыми, организационными и корпоративными требованиями.

10. Средствами управленческой деятельности НЕ являются:

- а) устная и письменная речь;
- б) нормативные документы;
- в) средства стимулирования труда;
- г) технические средства передачи информации;
- д) средства получения достоверных фактов и сведений, используемых для построения научных теорий.

УК-6 способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки

1. Способность понимать себя, свои собственные действия и состояния – это...

- а) рефлексия;
- б) мудрость;
- в) креативность;
- г) интимность.

2. Обеспечение гармонии в развитии управляемого объекта, то есть согласованного и эффективного функционирования всех внешних и внутренних элементов объекта является:

- а) целью управления;
- б) средством управления;
- в) структурой управления;
- г) делегированием.

3. Осознание своих действий, своих внутренних состояний – это:

- а) эмпатия;
- б) рефлексия;
- в) коммуникация;
- г) адаптация;
- д) индивидуализация.

4. Изменения, которые происходят во внутреннем мире человека и выражаются в конструктивном овладении средой, социальнополезном развитии и сотрудничестве с людьми, – это...

- а) личностный рост;
- б) социализация;
- в) аффилиация;
- г) ревальвация.

5. Самооценка – это

- а) оценка человеком себя, своих психологических, физических и других особенностей;
- б) то, каким себя представляет человек в данный момент времени;
- в) не только реальное, но и идеальное представление о себе;
- г) достижения и успехи, на которые рассчитывает человек, включаясь в ту или иную деятельность.

6. Уровень мастерства, которого достиг человек на пути профессионального самосовершенствования называется:

- а) профессиональной обученностью;
- б) профессиональной компетентностью;
- в) профессиональной умелостью.

7. Высокий уровень развития способностей человека – это...

- а) талант;
- б) интеллект;
- в) мудрость;
- г) креативность.

8. Признаки остановки в личностном росте

- а) внутриличностный конфликт;
- б) открытость для нового опыта;
- в) расширение границ «Я»;
- г) принятие ответственности за свое бытие.

9. «Я-концепция» – это...

- а) оценка человеком себя, своих психологических, физических и других особенностей;
- б) то, каким себя представляет человек в данный момент времени;
- в) не только реальное, но и идеальное представление о себе;
- г) достижения и успехи, на которые рассчитывает человек, включаясь в ту или иную деятельность.

10. Развитое состояние природных задатков, благоприятный психологический фактор успешной профессиональной самореализации личности, – это...

- а) умение;
- б) навыки;
- в) знания;
- г) способности.

Оценивание ответа на итоговый тест

Шкала оценивания	Критерии оценивания*
Отлично (высокий уровень)	выставляется, если задание выполнено на 75-100%
Хорошо (продвинутый уровень)	выставляется, если задание выполнено на 61-74%
Удовлетворительно (пороговый уровень)	выставляется, если задание выполнено на 41-60%
Неудовлетворительно (ниже порогового уровня)	выставляется, если задание выполнено менее чем на 40%