

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Палиева Н.А.
Должность: и.о. декана психолого-педагогического факультета
Дата подписания: 05.06.2026 09:18:43
Уникальный программный ключ:
c45abce04df3131d28edca0bf10941b11598d611

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

УТВЕРЖДАЮ
Декан психолого-педагогического факультета
д.п.н., доцент Палиева Н.А.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ
«Управление командой и стратегии лидерства»

Направление подготовки
Направленность (профиль)

37.04.01 Психология
Психологическое консультирование

Форма обучения
Год начала обучения
Реализуется в 1 семестре

Очно-заочная
2026

Предисловие

1. Назначение: данный фонд оценочных предназначен для оценивания уровня сформированности компетенций студентов, обучающихся по направлению подготовки 37.04.01 Психология направленности (профиля) «Психологическое консультирование», по дисциплине «Управление командой и стратегии лидерства».

2. ФОС является приложением к программе дисциплины «Управление командой и стратегии лидерства».

3. Разработчик – Лукьянов А.С., доцент кафедры социальной психологии и психологии безопасности

4. Проведена экспертиза ФОС.

Члены экспертной группы:

Председатель:

Белашева И.В., заведующий кафедрой общей психологии и психологии личности

Члены комиссии:

Бондаренко Е.В., доцент кафедры общей психологии и психологии личности

Есяян М.Л., доцент кафедры общей психологии и психологии личности

Представитель организации-работодателя

заместитель директора по научно-методической работе ГБОУ «Центр психолого-педагогической реабилитации и коррекции» г. Михайловска, кандидат психологических наук Татаренко О.В.

Экспертное заключение: фонд оценочных средств соответствует ОП ВО по направлению подготовки по направлению подготовки 37.04.01 Психология направленности (профиля) «Психологическое консультирование» и рекомендуется для оценивания уровня сформированности компетенций студентов по дисциплине «Управление командой и стратегии лидерства».

5. Срок действия ФОС определяется сроком реализации образовательной программы.

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

Уровни сформированности компетенци(ий), индикатора (ов)	Дескрипторы			
	Минимальный уровень не достигнут (Неудовлетворительно) 2 балла	Минимальный уровень (удовлетворительно) 3 балла	Средний уровень (хорошо) 4 балла	Высокий уровень (отлично) 5 баллов
<i>УК-3Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели</i>				
Результаты обучения по дисциплине (модулю): <i>Индикатор:</i> ИД-1 _{УК-3} Способен применять методы эффективного руководства коллективами	не демонстрирует способность применять методы эффективного руководства	с ошибками применяет методы эффективного руководства	корректно, но с небольшой сторонней помощью применяет методы эффективного руководства	грамотно и самостоятельно применяет методы эффективного руководства
<i>Индикатор:</i> ИД-2 _{УК-3} Применяет эффективные стили руководства командой для достижения поставленной цели	не умеет применять стили руководства командой для достижения поставленной цели	с трудом применяет стили руководства командой для достижения поставленной цели	с небольшой посторонней помощью стили руководства командой для достижения поставленной цели	самостоятельно и грамотно стили руководства командой для достижения поставленной цели
<i>Индикатор:</i> ИД-3 _{УК-3} Выбирает способ преодоления коммуникативных, образовательных, этнических профессиональных барьеров для достижения поставленной цели	не демонстрирует способность выбирать способы преодоления	с трудом осуществляет выбор способов преодоления	с небольшой посторонней помощью осуществляет выбор способов преодоления	самостоятельно и грамотно осуществляет выбор способов преодоления
<i>ОПК-3Способен использовать научно обоснованные подходы и валидные способы количественной и качественной диагностики и оценки для решения научных, прикладных и экспертных задач</i>				
<i>Индикатор:</i> ИД-1 _{ОПК-3} Применяет обоснованные подходы и валидные способы количественной и качественной диагностики и оценки для решения научных, прикладных и экспертных задач в области социальной психологии	не способен применять обоснованные подходы	со значительными ошибками применяет обоснованные подходы	корректно, но с небольшими ошибками применяет обоснованные подходы	грамотно и самостоятельно применяет обоснованные подходы.
<i>Индикатор:</i> ИД-2 _{ОПК-3} Проводить диагностику и экспертизу социально-психологических	Не способен проводить диагностику	со значительными ошибками использует диагностический материал и интерпретирует	корректно, но с небольшими ошибками использует диагностический материал и	грамотно и самостоятельно использует диагностический материал и интерпретирует

явлений, осуществляет их выбор в зависимости от контекста профессиональной деятельности с учетом результатов современных научных исследований.		результаты его применения	интерпретирует результаты его применения	результаты его применения
<i>Индикатор:</i> ИД-3 _{ОПК-3} Решает научные, прикладные и экспертные задачи, применяя методы диагностики и оценки социально-психологических явлений.	Не способен решать прикладные и экспертные задачи	со значительными ошибками решает прикладные и экспертные задачи	корректно, но с небольшими ошибками решает прикладные и экспертные задачи	грамотно и самостоятельно решает прикладные и экспертные задачи

ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Номер задания	Правильный ответ	Содержание вопроса	Компетенция
Форма обучения очно-заочная Семестр 1			
1.	С	Лидер, который быстро реагирует на насущные требования, сформулированные его последователями, способен эффективно действовать в экстремальных условиях, быстро принимать решения, адекватно реагировать на ситуацию: А. «патриарх» В. «служитель» С. «пожарный»	УК-3
2	А	Лидер, который задает тон в решении групповых проблем, — это лидер: А. инициатор В. эрудит С. организатор	УК-3
3	С	Критерии, стандарты, на основании которых индивид или группа оценивает какой-либо предмет, или явление, оправдывает и защищает сделанный поведенческий выбор: А. идеалы В. детерминанты С. ценности	УК-3
4	А	Поступок или поведение в целом, служащее образцом для подражания: А. пример В. наказание С. закон	УК-3
5	В	Такой стиль используется в случае, когда сотрудник уровня «способен и настроен», мотивирован и опытен, а потому не требует особого внимания со стороны руководителя: А. основной В. делегирующий С. дополнительный	УК-3
6	С	Неэтичный харизматический лидер: А. стимулирует у последователей творческий подход к делу и своим	УК-3

		<p>взглядам</p> <p>В. использует власть только в общих целях</p> <p>С. использует власть только в личных целях</p>	
7	А	<p>Высокая чувствительность, умение лидера получать обратную связь и быстро реагировать на изменения — это ... (по Р. Дилтсу):</p> <p>А. распознавание слабых сигналов</p> <p>В. мотивация</p> <p>С. видение</p>	УК-3
8	В	<p>Неэтический харизматический лидер:</p> <p>А. продвигает только общее видение</p> <p>В. продвигает только свое личное видение +</p> <p>С. стимулирует у последователей творческий подход к делу и своим взглядам</p>	УК-3
9	С	<p>Функция потребностей, которая обеспечивает собственно реализацию намерения совершать деятельность, искать предмет для удовлетворения потребности, — это ... функция:</p> <p>А. факельная</p> <p>В. сигнальная</p> <p>С. побуждающая</p>	ОПК-3
10	С	<p>Убеждение последователей о власти лидера, присутствующее в их сознании, — это ... лидера:</p> <p>А. самоактуализация</p> <p>В. относительность</p> <p>С. легитимность</p>	ОПК-3
11	А	<p>«Объективное» положение человека в группе, которое определяется по ряду специфических признаков и регламентирует стиль его поведения:</p> <p>А. социальная позиция</p> <p>В. социальный имидж</p> <p>С. жизненное кредо</p>	ОПК-3
12	А	<p>- это феномен воздействия или влияния индивида на мнения, оценки, отношения и поведение группы в целом или отдельных ее членов</p> <p>А. Лидерство в малой группе</p> <p>В. Конформизм в малой группе</p>	ОПК-3

		<p>С. Влияние меньшинства D. Автокинетический феномен</p>	
13	В	<p>Власть, построенная на традиции и силе личных качеств и особенностей лидера, – это ... A. власть вознаграждения B. харизматическая власть C. власть информации D. традиционная власть E. власть примера</p>	ОПК-3
14	А,В	<p>К предпосылкам сплоченности можно отнести ... A. срабатываемость B. совместимость C. враждебные отношения D. совместную деятельность членов группы E. наличие общей территории</p>	ОПК-3
15	Д	<p>Наибольшую известность получила типология трёх стилей лидерства, автором которой является... A. Ренсис Лайкерт B. Поль Херси C. Врум-Йеттон-Яго D. Курт Левин</p>	ОПК-3
16	С	<p>Метод направленный на изучение социально-психологического климата, характера отношений и структуры коллектива, позволяющий выявить лидера. называется ... A. проективным B. наблюдением в создаваемых ситуациях C. социометрией D. самооценочным опросником</p>	ОПК-3

17	<p>Концепция атрибутивного лидерства основана на причинно-следственных взаимосвязях между тем, что произошло, и тем, что люди считают причиной произошедшего.</p> <p>Атрибутивный подход исходит из того, что выбор лидера в равной мере, как и поведение последователей, обусловлены реакцией лидера на поведение последних. Наблюдая за работой сотрудников, лидер получает информацию о том, как она выполняется. В зависимости от этого он делает выводы о поведении каждого из работников и корректирует стиль своего поведения таким образом, чтобы адекватно реагировать на действия подчиненного.</p>	На чем основана концепция атрибутивного лидерства?	УК-3
----	---	--	------

18	<p>История научного психологического изучения лидерства полностью укладывается в пространство XX столетия. Проблемой лидерства люди заинтересовались очень давно, практически с момента своего появления на земле. Осмысление лидерства как явления социальной жизни людей не сразу стало предметом строгих научных изысканий. Оно началось с раздумий великих мыслителей древности - Конфуция, Платона, Плутарха о природе и «лице» власти, а в более поздние времена (и тоже в умозрительной форме) обрело себя в трудах Н. Макиавелли и Т. Карлейля.</p>	<p>В какое столетие укладывается история научного психологического изучения лидерства?</p>	УК-3
19	<p>С наступлением XX века были предприняты первые попытки</p>	<p>Какие попытки в психологии лидерства были предприняты с наступлением XX века?</p>	УК-3

	<p>перехода от размышлений «по поводу» к конкретному исследованию лидерства. Первые научные публикации датируются самым началом века (1900-1910 гг.). Их авторами были француз А. Бине, американцы С. Дей, Ч. Кули, Е. Мамфорд, Д. Паффер, Л. Термен.</p>		
20	<p>Путь пройденный психологией лидерства, можно условно разделить на два больших этапа, водоразделом между которыми проходит Вторая мировая война. Но если результаты первого этапа трудно отнести к разряду сколько-нибудь впечатляющих, то второй этап исследований оказался чрезвычайно продуктивным как в плане выдвижения оригинальных научных идей, так и в смысле</p>	<p>Сколько этапов выделяют в истории психологии лидерства?</p>	УК-3

	<p>эмпирического их воплощения. Этот этап также далеко не однороден, что обнаруживается, например, в смене господствующих в течение данного временного отрезка исследовательских парадигм.</p>		
21	<p>Основателем теории ситуационного лидерства считают Ф. Филлера. В рамках своей модели Ф. Фидлер рассматривал два стиля лидерства: ориентированный на взаимоотношения и ориентированный на задания. Организационную ситуацию Ф. Фидлер предложил оценивать по трем параметрам - взаимоотношения в группе, структура задания, степень наделенности властью.</p>	<p>Кто является основателем теории ситуационного лидерства?</p>	<p>УК-3</p>
22	<p>Нормативная модель принятия решений (В. Врум, П. Йеттон, А.</p>	<p>Что включает в себя нормативная модель принятия решений?</p>	<p>УК-3</p>

	<p>Яго) включает в себя подходы к решению проблемы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - индивидуальное принятие решения - единоличное решение лидера; - индивидуальное консультирование - лидер в индивидуальном режиме консультируется с подчиненными и затем единолично принимает решение; - оказание помощи - лидер проводит групповое обсуждение проблемы, выслушивает предложения и выбирает наиболее предпочтительное с его точки зрения; - групповое консультирование - лидер проводит групповое обсуждение и принимает решение совместно с группой; 		
--	--	--	--

	<p>передача полномочий - лидер формулирует перед группой проблему и предлагает ей принять самостоятельное решение.</p>		
23	<p><i>Теория жизненного цикла (П. Херси, К. Бланишар)</i> предписывает выбирать тот стиль, что наиболее соответствует уровню готовности подчиненных, т.е. степени их образованности, владения навыками, самоуверенности, отношению к работе. Уровень готовности подчиненных может быть низким, умеренным, высоким и очень высоким.</p>	<p>Что предписывает теория жизненного цикла?</p>	<p>УК-3</p>
24	<p>Авторы ранних социально-психологических подходов (Е. Богардус, В. Хоккинг, Дж. Хоманс и другие) исходили из</p>	<p>Из какого предположения исходили авторы ранних социально-психологических подходов (Е. Богардус, В. Хоккинг, Дж. Хоманс и другие)?</p>	<p>УК-3</p>

	<p>предположения, что лидером в той или иной конкретной группе может стать любой человек, в наибольшей степени отвечающий ее ожиданиям и представлениям о нормах и ценностях. При этом собственно личностные качества лидера имеют значение лишь в той степени, в которой они способствуют созданию образа «идеального члена группы».</p>		
25	<p>В рамках транзакционной концепции акцент смещается из области неформальных межличностных отношений в сферу официальной иерархии - отношений и взаимодействия на уровне начальник - подчиненные. Именно за счет наличия авторитета власти «лидер» получает возможность, с одной</p>	<p>Кратко опишите транзакционную концепцию в психологии лидерства.</p>	<p>УК-3</p>

	<p>стороны, удовлетворять нужды и желания группы, с другой - ставить перед ней задачи, выходящие за пределы ожиданий и групповых представлений о ценностных ориентирах.</p> <p>Трехфакторная концептуальная модель «значимого другого»</p> <p>Первый фактор - аттракция - означает привлекательность или, напротив, непривлекательность индивида для окружающих на эмоциональном уровне.</p> <p>Второй фактор - референтность - характеризует авторитет индивида, степень готовности окружающих признать его права принимать решение в значимых для них обстоятельствах, а также «удельный вес» его мнения при</p>		
--	--	--	--

	<p>принятии коллективного решения. Третий фактор - власть - оценивает степень наделенности индивида властными полномочиями, а также возможности их использования в конкретной ситуации.</p>		
26	<p>Ценностная теория лидерства (С. и Т. Кучмарски) опирается на концепцию «стейкхолдерства», в основе которой лежит постулат, что люди готовы следовать за человеком, у которого есть чему обучиться (лидерскому поведению и мировоззрению, эффективному взаимодействию с окружающими и т.п.). Процесс лидерства связан с возможностью для всех членов группы (организации), а не только для определенного человека, проявить свои</p>	<p>На какую концепцию опирается ценностная теория лидерства (С. и Т. Кучмарски)?</p>	УК-3

	лидерские способности и строят свою ценностную модель на основе двух базовых положений.		
27	В ценностной теории С. и Т. Кучмарски лидерство предстает непрерывающимся динамическим процессом, проявляющимся во взаимоотношениях «лидер–последователи», в то время как роль лидера заключается в освоении вышеназванных ценностных принципов, обучении им последователей и профессионально-личностном развитии вместе с ними.	В ценностной теории С. и Т. Кучмарски что представляет из себя лидерство?	УК-3
28	<i>Концепция «обслуживающего лидерства» Р. Гринлифа</i> указывает, что действительные лидерские качества проявляются в том человеке, который ориентирован на	На что указывает концепция «обслуживающего лидерства» по Р. Гринлифу?	УК-3

	<p>оказание помощи и поддержки другим в их индивидуальном и профессиональном росте.</p> <p>Обслуживающим лидером может считаться тот, кто создает условия для удовлетворения профессиональных потребностей своих последователей.</p> <p>Показателями эффективности обслуживающего лидерства являются: индивидуальный профессиональный рост и развитие личностей последователей, свободные, независимые действия с их стороны и появление у них желания поддерживать других, то есть обслуживающего и поддерживающего сообщества.</p>		
29	Согласно концепции эмоционального интеллекта, высокий	Согласно концепции эмоционального интеллекта, что отличает лидера от других людей?	УК-3

	<p>уровень развития эмоционального интеллекта отличает лидеров от других людей, чья деятельность требует развитых когнитивных способностей в сочетании с организаторскими способностями. Эмоциональный интеллект - интегральная личностная структура, включающая четыре составляющие: самосознание, самоконтроль, социальную чуткость и управленческие навыки.</p>		
30	<p>Если рассматривать функции лидера с точки зрения <i>психологической сферы реализации</i>, то их структуру можно представить иначе и выделить: информационные функции, направленные на поиск и структурирование информации, а также</p>	<p>Какие функции лидера в группе, Вы знаете? Кратко охарактеризуйте данные функции.</p>	УК-3

<p>на использование информации в решении проблем;</p> <p>когнитивные функции, обеспечивающие постановку общегрупповых целей, осмысление и разъяснение полученной информации и возникающих задач, определение требований и мер, которые предъявляет возникшая задача, планирование действий (собственных и членов группы) по достижению целей и т.п.;</p> <p>мотивационные функции, направленные на побуждение себя и других членов группы к деятельности для достижения определенных целей;</p> <p>аффективные функции, обеспечивающие обратную связь</p>		
--	--	--

	<p>с членами группы, оценку и прогноз их отношений между собой, к целям группы, ее деятельности, самому лидеру и т.п.;</p> <p>координационные функции, направленные на совмещение способностей членов группы с ролевыми требованиями, наблюдение за переменами по внешней обстановке, перепроверку своих действий и т.п</p>		
31	<p>Существует ряд формальных признаков структуры группы, которые были выявлены при изучении малых групп. Так, исследователи называют три основные структуры:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) предпочтений (социометрическая); 2) коммуникаций (коммуникативная); 3) власти. 	Какие признаки выделяют при изучении малых групп?	УК-3

32	<p>Структура предпочтений, или социометрическая структура, - это совокупность соподчиненных позиций членов группы в системе внутригрупповых межличностных предпочтений. Иначе говоря, это система предпочтений и отвержений, эмоциональных симпатий и антипатий между членами группы. Существуют определенные характеристики, при помощи которых описывают систему внутригрупповых предпочтений - это социометрические статусы членов группы. В соответствии с результатами социометрии, статус рассматривается как сумма отвержений и предпочтений, получаемых членом</p>	Что представляет из себя социометрическая структура группы?	УК-3
----	--	---	------

	<p>группы. Говоря о социометрической структуре, важно подчеркнуть, что социометрический статус члена группы - величина достаточно устойчивая. Она не только имеет тенденцию сохраняться в данной конкретной группе, но чаще всего "переходит" с человеком в другую группу. Это достаточно легко объяснить: переходя из группы в группу, сам человек не меняется, он остается, как правило, с одним и тем же набором поведенческих признаков в каждой из групп. Хотя статус - категория групповая и вне группы не существует, человек привыкает выполнять роли, предписанные ему его постоянным статусным положением.</p>		
33	<p>Коммуникативная структура группы - это совокупность позиций</p>	<p>Охарактеризуйте коммуникативную структуру группы</p>	<p>УК-3</p>

<p>членов группы в системах информационных потоков, связывающих членов группы между собой и внешней средой, а также концентрация у них того или иного объема групповой информации. М. А. Василик дает следующее определение: "Коммуникативная структура группы - это совокупность позиций членов группы в системах информационных потоков, связывающих членов группы между собой и с внешней средой, и концентрации у них того или иного объема групповой информации". Владение информацией является важным показателем положения члена группы в ее иерархии, поскольку доступ к получению и хранению информации</p>		
--	--	--

	<p>обеспечивает человеку в группе особую роль, особые групповые "привилегии". Человека, являющегося информационным центром группы, называют "коммуникативным лидером". С другой стороны, информация адресуется обычно именно высокостатусным членам группы, т.е. обладание информацией связано с величиной статуса индивида. Характер сообщаемой информации также зависит от групповой позиции человека: чем выше статус, тем более позитивный характер придается передаваемой информации.</p>		
34	<p>Структура социальной власти в малой группе - это система взаиморасположений членов группы в зависимости от их способности оказывать</p>	<p>Что, Вы можете сказать о структуре социальной власти в малой группе?</p>	<p>УК-3</p>

	<p>влияние в группе. Группа представляет собой чрезвычайно сложный организм, активность которого разворачивается одновременно во многих направлениях и требует групповых усилий по сохранению целенаправленности, объединения индивидуальных активностей в единое целое. Необходимость социального управления группой очевидна. Социальная власть в группе, реализуемая через право на влияние со стороны определенных членов, может осуществляться в различных формах. Функция социального управления, как правило, реализуется через феномены лидерства и руководства.</p>		
35	В научной литературе различают следующие виды групповой	Какие виды лидерства различают в научной литературе?	УК-3

	<p>деятельности - инструментальную и экспрессивную. Инструментальные деятельности направлены на выполнение группой ее целевых функций, ради которых она и была создана. Экспрессивные деятельности в основном направлены на поддержание группы как единого целого, ее дальнейшее развитие и сплочение.</p> <p>Соответственно, инструментальное лидерство направлено и характеризуется целью обеспечения управления группой в процессе решения ее целевых задач, а роль экспрессивного лидерства - обеспечение позитивного внутреннего климата группы, ее стабильности.</p>		
36	Выделяют несколько разновидностей групп: условные и реальные;	Перечислите основные виды групп. Дайте краткую характеристику названным группам.	УК-3

<p>постоянные и временные; большие и малые и т.д.</p> <p>Условные группы людей выделяются по определенному признаку (пол, возраст, профессия и т.п.).</p> <p>Реальные личности, включенные в такую группу, не имеют прямых межличностных отношений, могут ничего не знать друг о друге и даже никогда не встречаться.</p> <p>Реальные группы людей существуют как общности в определенном пространстве и времени. Они характеризуются тем, что их члены связаны между собой объективными взаимоотношениями.</p> <p>Реальные группы различаются по величине, внешней и внутренней организации,</p>		
---	--	--

<p>назначению и общественной значимости.</p> <p>Контактные группы объединяют людей, имеющих общие цели и интересы в той или иной области жизни и деятельности.</p> <p>Малые группы - это достаточно устойчивые немногочисленные (от 3 до 15-20 человек) объединения людей, связанных взаимными контактами, общей социальной деятельностью, которая характеризуется возникновением эмоциональных отношений, выработкой групповых норм и развитием групповых процессов.</p> <p>Большие группы - это по преимуществу большие, неорганизованные, стихийно возникшие группы (толпа), или же - организованные, длительно</p>		
--	--	--

<p>существующие группы, - классы, нации. Группы также подразделяются на формальные и неформальные. В формальной - члены группы должны взаимодействовать друг с другом определенным, предписанным им образом. Специфика деятельности людей в любой официальной организации зафиксирована служебными инструкциями, приказами и другими нормативными актами. Неформальная структура является следствием личного стремления индивидов к тем или иным контактам и отличается большей гибкостью по сравнению с формальной. Люди вступают в неформальные отношения друг с</p>		
--	--	--

	<p>другом для того, чтобы удовлетворить некоторые свои потребности - в общении, объединении, привязанности, дружбе, получении помощи, доминировании, уважении и т.д.</p>		
37	<p>Термин "групповая динамика" ввел К. Левин. Школа "групповой динамики" представляет собой наиболее "психологическое" направление в исследовании малых групп. Групповая динамика – совокупность внутригрупповых социально-психологических процессов и явлений, характеризующих весь цикл жизнедеятельности малой группы и его этапы: образование, функционирование, развитие, стагнация, регресс, распад.</p>	<p>Что такое групповая динамика?</p>	<p>УК-3</p>

38	<p>Социально-психологический климат зависит от дружеских и хороших отношений в коллективе, которые поддерживаются успешным лидерством, эффективным общением, взаимопомощью, взаимоуважением и положительной мотивацией.</p>	<p>От чего зависит социально-психологический климат коллектива?</p>	<p>УК-3</p>
39	<p>Ценностно-ориентационное единство как характеристика «сплоченности» (ЦОЕ). В противовес традиционным подходам к пониманию сплоченности (оцениваемых по числу контактов, взаимных выборов и предпочтений, базирующихся на симпатиях и антипатиях между членами группы), в школе А. В. Петровского «сплоченность» трактуется как мера общности</p>	<p>Что такое ценностно-ориентационное единство группы?</p>	<p>ОПК-3</p>

	<p>взглядов, позиций, ценностных ориентаций участников совместной деятельности относительно самой этой деятельности (исследование В. В. Шпалинского). В. А. Петровским была предложена трехфакторная концептуальная модель «значимого другого», где 1-й фактор - аттракция, способность «значимого другого» привлекать или отталкивать окружающих, вызывать симпатию или антипатию, быть социометрически избираемым или отверженным; 2-й - референтность (при максимальной позитивной ее выраженности - «власть авторитета»: признание окружающими за «значимым другим» права принимать ответственные решения</p>		
--	---	--	--

	<p>в существенных для них обстоятельствах); 3-й - власть, властные полномочия значимого другого (выход субъекта, наделенного властными полномочиями, из служебной иерархии нередко лишает его статуса «значимого другого» для его сослуживцев).</p>		
40	<p>Общение и деятельность в группах определяется и регулируется общественными отношениями, задающими образ жизни входящих в эти группы людей; отношениями, формирующими их ценности, идеалы, убеждения, мировоззрение. Важнейшей основой классификации групп является степень, или уровень их развития. Уровень развития группы – это такой</p>	<p>Как называются группы разного уровня развития?</p>	<p>ОПК-3</p>

	<p>качественный этап, который характеризует ее социально-психологическую зрелость.</p> <p>Выделяют такие уровни развития группы.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Конгломерат. 2. Номинальная группа. 3. Ассоциация. 4. Кооперация. 5. Автономия. 6. Корпорация. 7. Коллектив. 		
41	<p>Эффективность воздействия руководителя коллектива предприятия на социально-психологический климат во многом зависит от нравственного облика руководителя, от его профессиональной компетентности и культуры, от умения грамотно, оперативно организовать практическую деятельность.</p>	<p>Какова роль руководителя в формировании благоприятного социально-психологического климата?</p>	ОПК-3

42	<p>Разница состоит в том, какое место занимает то и другое в происходящем противостоянии. Перед тем как начнут разгораться описанные страсти, создаются определенные условия, складываются некие обстоятельства, иначе говоря, возникает конфликтная ситуация. На этом первоначальном этапе уже существуют разногласия (например, по теме дискуссии) или желание каждой из сторон обладать чем-то, а возможно, у людей накопились глубокие взаимные обиды. Но непосредственных действий еще нет.</p>	<p>Чем отличается конфликт от других видов взаимодействия между людьми?</p>	ОПК-3
43	<p>Неверно определены предмет конфликта и оппоненты Это распространенная ошибка в конфликте. Иногда активно выступающие оппоненты на самом</p>	<p>Почему участники конфликта часто совершают много ошибок в поведении, которые только углубляют конфликт?</p>	ОПК-3

	<p>деле не являются самостоятельными участниками конфликта и действуют по наводке реальных оппонентов, предпочитающих по тем или иным причинам находиться в тени.</p>		
44	<p>По воздействию на работу группы или организации конфликты разделяют на:</p> <ul style="list-style-type: none"> • конструктивные, • деструктивные. <p>Конструктивные конфликты – инциденты, приводящие в итоге к положительным последствиям. Ниже приведены их отличительные признаки.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Разногласие разрешается способом, который всецело устраивает его участников. Каждая из сторон чувствует свою заслугу в урегулировании возникшего конфликта. 	<p>Какие виды конфликтов различают?</p>	<p>ОПК-3</p>

<ul style="list-style-type: none">• Совместное решение приводится в действие быстро и просто.• Участники инцидента находят взаимопонимание, благодаря чему в будущем они могут избегать подобных проблем.• При возникновении разногласия между шефом и подчиненным, у последнего появляется возможность высказывать без страха свою точку зрения, отличающуюся от руководителя.• Отношения между сотрудниками становятся теплее.• Обе стороны смотрят на раздоры, как на вполне нормальные вещи. Деструктивные конфликты – инциденты, приводящие к		
--	--	--

	<p>негативным последствиям. В таких случаях обе стороны не в состоянии найти какой-либо компромисс, чтобы решить проблему. Более того, участники конфликта начинают испытывать враждебность друг к другу. К последствиям подобного вида конфликта можно отнести:</p> <ul style="list-style-type: none">• сопернические взаимоотношения между субъектами;• нежелание идти на контакт;• рассматривание другого объекта в качестве противника, чужие взгляды – неверны, а свои – всегда правильны;• желание к снижению или прекращению любой совместной работы с враждующей стороной;• уверенность, что		
--	--	--	--

	<p>выигрыш в споре важнее, чем нахождение общих точек соприкосновения;</p> <ul style="list-style-type: none"> • пессимизм, отрицательные эмоции, ворчливость. 		
45	<p>Инцидент может быть открытым и скрытым. Скрытый инцидент проходит на уровне эмоциональном, как скрытые воздействия на оппонента или реакции на них. Человек осознает существование конфликта или просто эмоционально переживает его, но не проявляет своих чувств. Открытый инцидент либо находится на грани конфликтных действий, либо представляет собой серию таких действий.</p>	<p>Что отличает скрытый и открытый инцидент?</p>	<p>ОПК-3</p>
46	<p>Означает устранение стихийности, внесение в ситуацию определенных принципов и правил.</p>	<p>Что значит институционализация конфликта?</p>	<p>ОПК-3</p>

47	<p>С приписывающим искажение: поступки противоположной стороны объясняются «злым умыслом», «дьявольским образом врага» (Р.Уайт). Мотивы другой стороны: подлые, низменные;</p> <p>С «иллюзиями собственного благородства»: мы жертвы нападок злобного противника, моральные принципы которого весьма сомнительны</p>	С чем связаны искажения в восприятии людьми друг друга в условиях конфликта?	ОПК-3
48	<p>Одной из наиболее распространенных типологий лидерства является выделение формального и неформального лидерства. <i>Формальный</i> лидер несет ответственность и наделен полномочиями. <i>Неформальный</i> — не несет официальной ответственности, располагает только</p>	Перечислите типы лидеров.	ОПК-3

<p>морально-психологическими инструментами воздействия.</p> <p>Широко распространена в отечественной психологической и социологической литературе и привлекательна для обучающихся вследствие яркости эпитетов следующая классификация типов лидеров:</p> <ol style="list-style-type: none">1. «Соверен» («патриарх»). Лидер в образе строгого, но любимого отца, внушающий уверенность и стабильность.2. «Вожак» — выражающий желания, стандарты, силу группы, побуждающий к подражанию.3. «Тиран» — доминирующая, авторитарная личность, опирающаяся на безотчетный страх и		
---	--	--

желание повиноваться.

4. «Организатор» - обеспечивающий самоутверждение и удовлетворение потребностей каждого, снимающий чувство вины и тревоги.

5. «Соблазнитель» — играющий на слабостях, выступая в роли магической силы, давая выход подавленным эмоциям, предотвращая конфликты, снимая напряжение; обожаем.

6. «Герой» — жертвует собой ради других, отражает храбрость и справедливость, вызывает благодарное почтение.

7. «Дурной пример» — источник заразительности для бесконфликтной личности, эмоционально заражая, ведет не всегда к положительной цели.

8. «Кумир» — влечет, притягивает к себе,

	<p>любим, боготворим и идеализируем. 9. «Изгой» — отторгнутый группой. 10. «Козел отпущения» — развивает общегрупповые эмоции. Более лаконичной и в то же время основательной является классификация типов лидеров, предложенная американскими психологами Бейлсом и Слайтером. Они выделили два типа лидерства - инструментальный (рациональный) и экспрессивный (эмоциональный).</p>		
49	<p>Подводя итог, выделим основные факторы лидерства: 1. <i>персональный</i> фактор, т. е. сам лидер с соответствующим набором качеств; 2. <i>нормативный</i> фактор — требования, предъявляемые к</p>	Какие основные факторы лидерства, Вы знаете?	ОПК-3

	<p>лидеру ведомыми; 3. <i>ситуативный</i> фактор —обстоятельства, в которых действуют лидер и ведомые; 4. <i>стилевой</i> фактор, т. е. способы побуждения ведомых к действию.</p>		
50	<p>В структуру лидерства входит пять основных элементов, взаимодействие которых составляет содержание различных теорий или подходов к лидерству, а на практике образуют реальный процесс лидерства: 1)лидер - с определенными личностными чертами, способностями и возможностями; 2)последователи - со своими качествами и возможностями для реализации цели; 3) задачи, которые взаимодействующие сотрудники пытаются решить; 4) ситуация, в которой</p>	Охарактеризуйте структуру личности лидера	ОПК-3

	<p>происходит процесс взаимодействия;</p> <p>5) группа, в которой происходят все акты межличностного взаимодействия.</p>		
51	<p>Лидерский потенциал руководителя в социальной группе включает в себя совокупность его лидерских качеств, условий проявления лидерства, а также особенности его восприятия данной группой, которые определяют возможности руководителя занять лидерское положение и успешно использовать лидерский ресурс в практике управления. Многие работы, посвященные исследованию лидерского потенциала применительно к различным сферам деятельности, описывают следующие компоненты структуры</p>	<p>Что включает в себя лидерский потенциал руководителя в социальной группе?</p>	<p>ОПК-3</p>

	<p>лидерского потенциала: психофизиологическая (тип темперамента, здоровье), социальная (коммуникативные умения, самостоятельность, адаптивное поведение, инициатива и исполнительность, самооценка), интеллектуальная (развитие речи и дивергентного мышления), эмоциональная (умение понимать эмоциональное состояние другого человека и умение сопереживать).</p>		
52	<p>Лидерский потенциал – это совокупность психологических качеств, соответствующих потребностям группы и наиболее полезных для разрешения проблемной ситуации, в которую эта группа попала.</p>	<p>Дайте понятие определению: «Лидерский потенциал»</p>	ОПК-3

53	<p>Профессиональный авторитет означает, что индивид обладает более высокими профессиональными качествами, чем другие члены коллектива. Это обеспечивает ему лидирующее положение в ведущем виде деятельности коллектива, в решении тех задач для работы, над которыми и создан коллектив.</p>	<p>Что означает профессиональный авторитет?</p>	<p>ОПК-3</p>
54	<p>С точки зрения масштабности решаемых задач выделяют:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 Бытовой вид лидерства (семья, студенческая группа). 2 Социальный тип лидерства (на производстве, в творческих объединениях). 3 Политический тип лидерства (государственные, общественные деятели). 	<p>Какие типы лидеров выделяют с точки зрения масштабности решаемых задач?</p>	<p>ОПК-3</p>
55	<p>Уоррен Бланк приводит девять</p>	<p>Сколько законов лидерства приводит Уоррен Бланк?</p>	<p>ОПК-3</p>

<p>естественных законов лидерства.</p> <ol style="list-style-type: none">1. У лидера есть готовые идти за ним последователи-союзники.2. Лидерство — это сфера взаимодействия.3. Лидерство происходит как событие.4. Лидеры пользуются влиянием, выходящим за пределы формальной власти.5. Лидеры действуют за пределами формальных процедур.6. Лидерство сопряжено с риском и неопределенностью.7. Инициативы, выдвинутые лидерами, похватывают не все.8. Лидерство — продукт сознания, способности к переработке им формации.9. Лидерство — самопроизвольно возникающее явление. <p>Лидеры и</p>		
---	--	--

	последователи обрабатывают информацию в рамках собственных субъективных, внутренних оценок и соотнесений.		
56	Кризисы профессионального становления выражаются в изменении темпа и вектора профессионального развития личности.	В чем выражаются кризисы профессионального становления?	ОПК-3
57	Факторами, детерминирующими кризисы, выступают: - возрастные психофизиологические изменения; - изменение социально-профессиональной ситуации; - качественная перестройка способов выполнения профессиональной деятельности; - тотальная погруженность в социально-профессиональную	Перечислите основные факторы детерминирующими кризисы профессионального становления	ОПК-3

	<p>среду; - социально-экономические условия жизнедеятельности; - служебные и жизненно важные события.</p>		
58	<p>Переживание кризиса вызывает перестройку психологической структуры личности, изменение социально-профессиональной направленности. Порождая психическую напряженность, кризисы стимулируют профессиональное развитие личности. Переживая кризис, личность, как правило, поднимается на более высокий уровень развития. Личность, находящаяся в ситуации кризиса, нуждается в своевременной психологической поддержке и помощи руководителей, друзей. Компетентную помощь могут оказать</p>	<p>Что является последствием переживания кризиса?</p>	<p>ОПК-3</p>

	<p>практические психологи. Действенным средством преодоления кризисов являются тренинг личностного и профессионального роста. Семинары по выработке альтернативных сценариев профессионального становления, составление психобиографий и траекторий профессионального становления личности</p>		
59	<p>Социально-психологический климат (от греч. klima (klimatos) — наклон) — качественная сторона межличностных отношений, проявляющаяся в виде совокупности психологических условий, способствующих или препятствующих продуктивной совместной</p>	<p>Дайте определению понятию: «Социально-психологический климат»</p>	ОПК-3

	<p>деятельности и всестороннему развитию личности в группе.</p>		
60	<p>Важнейшие признаки благоприятного социально-психологического климата:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ доверие и высокая требовательность членов группы друг к другу; ➤ доброжелательная и деловая критика; ➤ свободное выражение собственного мнения при обсуждении вопросов, касающихся всего коллектива; ➤ отсутствие давления руководителей на подчиненных и признание за ними права принимать значимые для группы решения; ➤ достаточная 	<p>Назовите основные признаки благоприятного социально-психологического климата:</p>	ОПК-3

	<p>информированность членов коллектива о его задачах и состоянии дел при их выполнении;</p> <ul style="list-style-type: none">➤ удовлетворенность принадлежностью к коллективу; высокая степень эмоциональной включенности и взаимопомощи в ситуациях, вызывающих состояние фрустрации у кого-либо из членов коллектива;➤ принятие на себя ответственности за состояние дел в группе каждым из ее членов и пр.		
--	---	--	--

2. Описание шкалы оценивания

В рамках рейтинговой системы успеваемость студентов по каждой дисциплине оценивается в ходе текущего контроля и промежуточной аттестации. Рейтинговая система оценки знаний студентов основана на использовании совокупности контрольных мероприятий по проверке пройденного материала (контрольных точек), оптимально расположенных на всем временном интервале изучения дисциплины. Принципы рейтинговой системы оценки знаний студентов основываются на требованиях, описанных в Положении об организации образовательного процесса на основе рейтинговой системы оценки знаний студентов в ФГАОУ ВО «СКФУ».

Рейтинговая система оценки не предусмотрено для студентов, обучающихся на образовательных программах уровня высшего образования магистратуры, для обучающихся на образовательных программах уровня высшего образования бакалавриата заочной и очно-заочной формы обучения.

3. Критерии оценивания компетенций*

Оценка «отлично» выставляется студенту, если он показал высокий уровень владения индикаторами компетенции.

Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он показал средний уровень владения индикаторами компетенции.

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он показал минимальный уровень владения индикаторами компетенции.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если минимальный уровень владения индикаторами компетенции не достигнут.

Оценка «зачтено» выставляется студенту, если он показал высокий, средний и минимальный уровни владения индикаторами компетенции.

Оценка «не зачтено» выставляется студенту, если минимальный уровень владения индикаторами компетенции не достигнут.

** в соответствии с результатами освоения дисциплины и видами заданий*