

**МИНОБРНАУКИ РОССИИ
ФГБОУ ВО «СГУ имени Н.Г. Чернышевского»**

Факультет психологии

СОГЛАСОВАНО
заведующий кафедрой общей и
социальной психологии
Л.Н. Аксеновская

"29" 08 2022 г.

УТВЕРЖДАЮ
председатель НМК факультета
психологии
Е.И. Балакирева

"29" 08 2022 г.

Фонд оценочных средств
текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине

Психология лидерства

Направление подготовки
37.04.01 Психология

Профиль подготовки магистратуры
Организационная психология

Квалификация выпускника
Магистр

Форма обучения
очно-заочная

Саратов,
2022

Карта компетенций

Контролируемые компетенции (шифр компетенции)	Индикаторы достижения компетенций	Планируемые результаты обучения (знает, умеет, владеет, имеет навык)	Виды заданий и оценочных средств
<p>ПК-2 Способен планировать и осуществлять весь цикл работ по проведению научных исследований организационно-психологической проблематики: формулирования цели, гипотезы, подбор методик исследования, организация процесса исследования и составление отчетов по полученным результатам.</p>	<p>ПК-2.1. Анализирует теоретические закономерности проведения научных исследований организационно-психологической проблематики: формулирования цели, гипотезы, подбор методик исследования, организация процесса исследования и составление отчетов по полученным результатам.</p> <p>ПК-2.2. Осуществляет планирование научного исследования организационно-психологической проблематики: может формулировать цели, гипотезы, подбирать методики исследования.</p> <p>ПК-2. 1.3. Демонстрирует интегративные навыки проведения научных исследований организационно-психологической проблематики, составления отчетов по полученным результатам.</p>	<p>Знает: теоретические закономерности проведения научных исследований проблематики психологии лидерства: формулирования цели, гипотезы, подбор методик исследования, организация процесса исследования и составление отчетов по полученным результатам.</p> <p>Умеет: планировать научное исследование в области психологии лидерства, может формулировать цели, гипотезы, подбирать методики исследования.</p> <p>Владеет навыками проведения научных исследований в области психологии лидерства, составления отчетов по полученным результатам.</p>	<p>Задания для подготовки к практическим занятиям; темы для эссе, реферирования и контрольных по дисциплине, итоговые вопросы.</p>
<p>ПК-3 Способен осуществлять разработку и реализовывать психопрофилактические и психокоррекционные программы, направленные на оказание психологической помощи в решении профессиональных и жизненных проблем клиентов, психологическое сопровождение их профессиональной деятельности, применять технологии набора, отбора и расстановки кадров, аттестации, работы с кадровым резервом организации, супервизии.</p>	<p>ПК3.1 Выполняет теоретико-методологическую рефлексию психопрофилактической и психокоррекционной работы, направленной на оказание психологической помощи в решении жизненных проблем клиентов, психологического сопровождения их профессиональной деятельности, технологий набора, отбора и расстановки кадров, аттестации, работы с кадровым резервом организации, супервизии.</p> <p>ПК-3.2 Осуществляет научно-обоснованный выбор способов и приемов психопрофилактической и психокоррекционной работы, направленной на оказание психологической помощи в решении жизненных проблем клиентов, психологического сопровож-</p>	<p>Знает: закономерности психопрофилактической и психокоррекционной работы, направленной на оказание психологической помощи лидеру, технологий набора, отбора и расстановки кадров, аттестации, работы с кадровым резервом организации, супервизии.</p> <p>Умеет осуществлять научно-обоснованный выбор способов и приемов психопрофилактической и психокоррекционной работы, направленной на оказание психологической помощи лидеру, технологий набора, отбора и расстановки кадров, аттестации, работы с кадровым резервом организации, супервизии.</p> <p>Владеет навыками выпол-</p>	<p>Задания для подготовки к практическим занятиям; темы для эссе, реферирования и контрольных по дисциплине, итоговые вопросы, тест.</p>

	<p>дения их профессиональной деятельности, технологий набора, отбора и расстановки кадров, аттестации, работы с кадровым резервом организации, супервизии.</p> <p>ПК-3.3. Демонстрирует интегративные навыки выполнения психопрофилактической и психокоррекционной работы, направленной на оказание психологической помощи в решении жизненных проблем клиентов, психологического сопровождения их профессиональной деятельности, технологий набора, отбора и расстановки кадров, аттестации, работы с кадровым резервом организации, супервизии.</p>	<p>нения психопрофилактической и психокоррекционной работы, направленной на оказание психологической помощи лидеру, технологий набора, отбора и расстановки кадров, аттестации, работы с кадровым резервом организации, супервизии.</p>	
<p>ПК-8 Способен осуществлять разработку и реализацию программ по оценке развития персонала</p>	<p>ПК-8.1. Выполняет теоретико-методологический анализ программ по оценке развития персонала.</p> <p>ПК-8.2. Разрабатывает программы по оценке и развитию персонала.</p> <p>ПК-8.3. Демонстрирует интегративные навыки реализации программ по оценке и развитию персонала.</p>	<p>Знает: закономерности составления программ по оценке развития персонала.</p> <p>Умеет разрабатывать программы по оценке и развитию персонала.</p> <p>Владет навыками: реализации программ по оценке и развитию персонала.</p>	<p>Задания для подготовки к практическим занятиям; темы для эссе, реферирования и контрольных по дисциплине, тест, итоговые вопросы.</p>

Показатели оценивания планируемых результатов обучения

Семестр, компетенция	Шкала оценивания			
	Не зачтено		Зачтено	
4 семестр ПК-2	<p>Студент не знает: теоретические закономерности проведения научных исследований проблематики психологии лидерства: формулирования цели, гипотезы, подбор методик исследования, организация процесса исследования и составление отчетов по</p>	<p>Студент демонстрирует фрагментарные знания: теоретические закономерности проведения научных исследований проблематики психологии лидерства: формулирования цели, гипотезы, подбор методик исследования, организация процесса исследо-</p>	<p>Студент допускает неточности в знании: теоретические закономерности проведения научных исследований проблематики психологии лидерства: формулирования цели, гипотезы, подбор методик исследования, организация процесса исследования и со-</p>	<p>Студент имеет целостное и глубокое знание теоретические закономерности проведения научных исследований проблематики психологии лидерства: формулирования цели, гипотезы, подбор методик исследования, организация процесса исследования и составление</p>

	кадровым резервом организации, супервизии.	технологий набора, отбора и расстановки кадров, аттестации, работы с кадровым резервом организации, супервизии.	расстановки кадров, аттестации, работы с кадровым резервом организации, супервизии.	бора и расстановки кадров, аттестации, работы с кадровым резервом организации, супервизии.
4 семестр ПК-8	<p>Студент не знает: закономерности составления программ по оценке развития персонала.</p> <p>Студент не умеет: разрабатывать программы по оценке и развитию персонала.</p> <p>Студент не владеет навыками: реализации программ по оценке и развитию персонала.</p>	<p>Студент демонстрирует фрагментарные знания: закономерности составления программ по оценке развития персонала.</p> <p>Умеет, допуская серьёзные ошибки разрабатывать программы по оценке и развитию персонала.</p> <p>Фрагментарно владеет реализации программ по оценке и развитию персонала.</p>	<p>Студент допускает неточности в знании: закономерности составления программ по оценке развития персонала.</p> <p>Умеет, допуская незначительные ошибки разрабатывать программы по оценке и развитию персонала.</p> <p>Владеет навыками реализации программ по оценке и развитию персонала.</p>	<p>Студент имеет целостное и глубокое знание закономерности составления программ по оценке развития персонала.</p> <p>Умеет уверенно и безошибочно разрабатывать программы по оценке и развитию персонала.</p> <p>Уверенно и свободно владеет навыками реализации программ по оценке и развитию персонала.</p>

Оценочные средства

1.1 Задания для текущего контроля

Задания для оценки ПК-2:

- практические задания,
- вопросы, темы для реферирования, эссе,
- итоговые вопросы.

Практические задания:

Тема 1. Психология лидерства как научная дисциплина.

Цель занятия — изучить историю формирования, предмет и проблематику психологии лидерства, базовый категориальный аппарат. Выполнить рефлексию феномена лидерства как базовой категории организационной психологии. Занятия проходит в форме коллоквиума и групповой дискуссии, для участия в которых студент должно подготовить ответы на вопросы для реферирования и самоподготовки к практическому занятию:

- Научные трактовки лидерства.
- Трактовка лидерства в англоязычной литературе.
- Трактовка лидерства и руководства в отечественной литературе.
- Краткий исторический очерк исследования лидерства.
- Компоненты структуры.
- Ролевая дифференциация лидерства.
- Механизмы выдвижения в позицию лидера.
- Психологический обмен как механизм выдвижения в позицию лидера.

- «Имплицитная теория» лидерства как механизм выдвижения в позицию лидера.
- Механизм влияния в лидерстве.
- Динамика лидерства.

Тема 2. Лидерство и групповой процесс.

Цель занятия — Выполнить теоретическую рефлексия феномена лидерства в контексте его формирования в большой и малой социальных группах. Занятия проходит в форме коллоквиума и групповой дискуссии

Вопросы для реферирования и самоподготовки к практическому занятию:

- Лидерство в малых группах
- Лидерство и больших группах.
- Эффективная коммуникация в группе.
- Постановка групповой (командной) цели лидером.
- Планирование групповой (командной) работы лидером.
- Планирование командной работы лидером.
- Распределение поручений и делегирование полномочия членам команды.

Цель задания — Выполнить теоретическую рефлексия подходов к изучению феномена лидерства.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ: Разработайте занятие тренинга лидерства.

Задания для оценки ПК-3:

Практические задания:

Тема 3. Лидерство как организационный феномен.

Цель занятия — Выполнить теоретическую рефлексия феномена лидерства в контексте его формирования в и функций в организации. Занятия проходит в форме коллоквиума и групповой дискуссии, включают элементы тренинга лидерства.

Вопросы для реферирования и самоподготовки к практическому занятию:

- Руководство и лидерство.
- Эффективность руководства: критерии оценки.
- Биографические характеристики руководителя.
- Способности руководителя.
- Черты личности и мотивация руководителя.
- Менеджерские характеристики руководителя.
- Стиль руководства

Цель задания — Выполнить теоретическую рефлексия подходов к изучению феномена лидерства.

Тест.

1. Какая категория успехов является высшей в иерархии?

- 1) Выживание
- 2) Приобретение материальных благ
- 3) Саморазвитие

- 4) Они все рядоположены
2. У человека, который стремится сделать работу как можно лучше, дабы избежать разочарования или наказания доминирует мотив
3. Какой стиль управления является наиболее эффективным, в случае если деятельность достаточно четко определена, но есть возможность нестандартных решений:
 - 1) Авторитарный.
 - 2) Демократический.
 - 3) Либеральный
4. Лидерство-это эффективное использование:
 - 1) способности к убеждению
 - 2) способности к влиянию
 - 3) организаторских способностей
 - 4) информационных технологий
5. Власть, построенная на силе личных качеств или способностях лидера, является:
 - 1) харизматической
 - 2) экспертной
 - 3) принудительной
 - 4) диктаторской
6. Какими чертами характера должен обладать человек, претендующий на лидерство в группе?
 - 1) Активными
 - 2) Пассивными
 - 3) Активными и пассивными
 - 4) Профессиональными
7. Какие черты характера относятся к группе «активные»?
 - 1) Уверенность в себе
 - 2) Негативизм
 - 3) Навязчивость
 - 4) Чрезмерный конформизм
 - 5) Скептицизм
8. Поведение, ожидаемое от того, кто имеет определенный социальный статус, называется
9. Укажите признаки манипулятивного воздействия лидера
 - 1) Соккрытие истинных целей
 - 2) Получение одностороннего выигрыша
 - 3) Достижение взаимопонимания
 - 4) Воздействие на «болевы точки»
10. Вид убеждения, при котором человеку сообщают о том, во имя чего он должен действовать, называется:
 - 1) Информирование
 - 2) Разъяснение
 - 3) Доказательство
 - 4) Опровержение
11. При включении механизма понимание внутреннего состояния собеседника происходит путем постановки себя на его место.
12. Наличие четких собственных целей, творческого подхода и современных управленческих установок необходимы в работе менеджеру:
 - 1) Низшего звена (линейного).
 - 2) Среднего звена.
 - 3) Высшего звена

13. Менеджер, склонный к инновациям, переменам и экспериментам, умеющий принимать нестандартные решения, стимулировать и достойно оценивать изобретательность других, обладает:

- 1) Целеустремленностью.
- 2) Способностью к самоуправлению.
- 3) Творческим подходом.

14. Умение человека создавать эффективно работающие команды, добиваться результата от работы подчиненных, умение обучать их, помогать в личном и служебном росте, владение конкретными методами и приемами управления свидетельствуют о наличии у менеджера:

- 1) Навыков руководства.
- 2) Управленческих установок.
- 3) Дара влияния на окружающих

15. При преобладании какого мотиватора человек берется за любую, даже самую «грязную» работу?

- 1) материальное поощрение
- 2) хорошие условия труда
- 3) власть и влияние
- 4) интересная и полезная работа

16. Какой из методов мотивации предполагает совместное выявление проблем и поиски согласия при их решении, наличие механизмов для сотрудничества?

- 1) экономические методы;
- 2) целевой метод;
- 3) метод проектирования работ, обогащения труда;
- 4) метод соучастия или вовлечения работников.

17. Что относится к внутренним причинам поведения и деятельности?

- 1) мотивы
- 2) стимулы
- 3) потребности
- 4) желания

18. Преобладающий в коллективе относительно устойчивый психологический настрой его работников, проявляющийся в многообразных формах их деятельности, называется

- 1) организационной культурой
- 2) социально-психологическим климатом коллектива
- 3) внутренней политикой
- 4) межличностными отношениями

19. Социально-психологический климат оказывает влияние

- 1) только на отдельных членов коллектива
- 2) только на коллектив в целом
- 3) на каждого работника по отдельности и трудовой коллектив в целом

20. Признаками благоприятного социально-психологического климата являются:

- 1) доверие и высокая требовательность членов коллектива друг к другу
- 2) свободное выражение собственного мнения при обсуждении вопросов, касающихся всего коллектива
- 3) отсутствие критики
- 4) невысокая степень эмоциональной включенности
- 5) удовлетворенность принадлежностью к коллективу

21. К основным видам управленческого общения относятся:

- 1) дружеская беседа
- 2) деловые переговоры
- 3) совещание

- 4) мозговой штурм
 - 5) дисциплинарная беседа
22. Большую часть времени управленческого общения руководитель тратит на:
- 1) дисциплинарные беседы
 - 2) деловые переговоры
 - 3) совещания

Задания для оценки ПК-8:

Практические задания:

Задание 3. Для участия в групповой дискуссии по теме «Существующие подходы к лидерству: поведенческий, вероятностный, харизматический, транзакционистский» подготовьте сообщения на тему:

Вопросы для реферирования и самоподготовки к практическому занятию:

- Содержание менеджерского поведения.
- Культурный контекст руководства.
- Динамика руководства.
- Вероятностная модель эффективности руководства.
- Мотивационная модель руководства.
- Модели обмена в руководствах.
- Вертикальная диадическая модель обмена в руководстве.
- Становление и современный этап развития харизматического подхода. Драматургическая модель харизматического отношения в руководстве.
- Модель харизматического руководства на уровне СЕО.

Цель задания — Выполнить теоретическую рефлексию подходов к изучению феномена лидерства.

Тест.

1. Выполнение следующих действий: планирование, организация, руководство людьми, мотивация и контроль относятся к:

- 1) стратегической функции
- 2) представительской функции
- 3) коммуникативно-регулирующей функции
- 4) административной функции
- 5) дисциплинарной функции

2. Используя положительные и отрицательные стимулы труда работников, руководитель выполняет:

- 1) стратегическую функцию
- 2) психотерапевтическую функцию
- 3) коммуникативно-регулирующую функцию
- 4) воспитательную функцию
- 5) дисциплинарную функцию

3. Какая из менеджерских ролей предполагает взаимодействие с коллегами в организации и людьми вне ее, развертывание внешних контактов.

- 1) лицо организации
- 2) монитор
- 3) представитель
- 4) стабилизатор
- 5) связной

4. Какая из менеджерских ролей предполагает принятие и накопление информации, используя для этого разнообразные каналы ее поступления.

- 1) лидер
- 2) монитор

- 3) связной
- 4) предприниматель
- 5) распределитель ресурсов
5. Менеджерская роль «лицо организации» предполагает
 - 1) общение и мотивацию подчиненных, подбор персонала
 - 2) распространение информации в организационных структурах
 - 3) содействие в установлении контактов с другими фирмами
 - 4) передачу информации людям, находящимся за пределами организации
 - 5) представление организации в официальных сферах, выступление символом организации.
6. Какая из менеджерских ролей не входит в блок, связанный с принятием решений.
 - 1) предприниматель
 - 2) стабилизатор
 - 3) передатчик
 - 4) распределитель ресурсов
 - 5) посредник
7. Что в психологии управления подразумевает термин «жесткое» производство?
 - 1) само производство
 - 2) авторитарный стиль управления
 - 3) работа по четко заданному плану и алгоритму
 - 4) тяжелая промышленность
 - 5) наличие постоянного контроля
8. Максимальная ориентация на межличностные отношения, на людей, чрезмерная внимательность к человеческим проблемам характерна для руководителя
 - 1) с попустительским стилем управления
 - 2) с либеральным стилем управления
 - 3) с авторитарным стилем управления
 - 4) «жесткого» типа
 - 5) «мягкого» типа
9. Постоянное стремление к среднему результату, поиск «золотой середины» наиболее характерен для руководителей
 - 1) новаторов
 - 2) радикалов
 - 3) консерваторов
 - 4) инициаторов
 - 5) моралистов
10. Управление временем носит название
 - 1) регламент
 - 2) режим
 - 3) таймаут
 - 4) таймменеджмент
 - 5) самоменеджмент
11. Какое название соответствует нейтральному стилю управления?
 - 1) директивный
 - 2) авторитарный
 - 3) демократический
 - 4) коллегиальный
 - 5) попустительский
12. Стиль управления, при котором руководитель стремится к выработке коллективных решений, демонстрируя при этом интерес к неформальному, человеческому аспекту отношений носит название
 - 1) авторитарного

- 2) директивного
 - 3) коллегиального
 - 4) анархического
 - 5) либерального
13. Деловые краткие распоряжения, запреты без снисхождения с угрозой, четкий язык и неприветливый тон, субъективные похвала и порицание – это характеристики формальной стороны стиля управления
- 1) авторитарного
 - 2) демократического
 - 3) либерального
 - 4) нейтрального
 - 5) соучаствующего
14. Какой из стилей управления дает наибольшую удовлетворенность групповым членством в ситуациях, близких к экстремальным, в условиях стресса
- 1) демократический
 - 2) либеральный
 - 3) соучаствующий
 - 4) нейтральный
 - 5) директивный
15. В каких организациях наиболее уместен и дает наибольшие положительные результаты соучаствующий стиль управления?
- 1) с преобладанием ручного труда
 - 2) с преобладанием умственного труда
 - 3) с преобладанием автоматизированного труда
 - 4) с преобладанием сферы услуг
 - 5) в любой
16. Какой из признаков НЕ относится к руководителю, а является только лидерским
- 1) возникает стихийно, в штатном расписании учреждения ее нет
 - 2) имеет соответствующие статусу властные полномочия
 - 3) очень часто назначается вышестоящим руководством
 - 4) занимает свой пост независимо от поддержки окружающих
 - 5) феномен формальных, официальных отношений
17. Руководитель в отличие от неформального лидера
- 1) является элементом микросреды с ограниченной сферой деятельности
 - 2) принимает решения, непосредственно касающиеся групповой деятельности
 - 3) влияет и воздействует на мнения, оценки взаимоотношения в группе
 - 4) имеет поддержку в виде делегированных ему официальных полномочий и обычно действует в конкретной функциональной области
 - 5) выдвигается на основе признания большинством членов группы
18. Неформальный лидер в отличие от руководителя
- 1) регулирует официальные отношения в группе
 - 2) является элементом макросреды с широкой сферой деятельности
 - 3) использует систему санкций – экономические организационные, командные и административные методы воздействия
 - 4) официально избирается или назначается под контролем соответствующих органов
 - 5) влияет и воздействует на взаимоотношения, мнения, оценки в группе
19. Лидерство можно определить как:
- 1) процесс, посредством которого определенные члены группы мотивируют и ведут за собой группу
 - 2) естественный социально-психологический процесс в группе, построенный на влиянии личного авторитета человека на поведение других членов группы

- 3) способность притягивать к себе людей, бессознательно вызывать чувство восхищения, любви, обожания
 - 4) система неформальных иерархических отношений внутри группы
 - 5) все ответы верны
20. Что характеризует эмоционального лидера (сердце группы)
- 1) может организовать дело, наладить нужные деловые взаимосвязи
 - 2) понимает других людей, оказывает поддержку
 - 3) эрудит, все знает, может объяснить и помочь найти нужную информацию
 - 4) является специалистом в каком-то виде деятельности
 - 5) является «социометрической звездой» группы
21. Что характеризует делового лидера (руки группы)
- 1) является специалистом в каком-то виде деятельности
 - 2) эрудит, все знает, может объяснить и помочь найти нужную информацию
 - 3) может организовать дело, наладить нужные деловые взаимосвязи
 - 4) понимает других людей, оказывает поддержку
 - 5) является «социометрической звездой» группы
22. Что характеризует информационного лидера (мозг группы)
- 1) понимает других людей, оказывает поддержку
 - 2) может организовать дело, наладить нужные деловые взаимосвязи
 - 3) является «социометрической звездой» группы
 - 4) является специалистом в каком-то виде деятельности
 - 5) эрудит, все знает, может объяснить и помочь найти нужную информацию
23. Психологическое явление, отражающее способность и возможность личности (группы, партии) воздействовать на других людей, изменять ход событий, преодолевать сопротивление и заставлять людей делать то, что они сами не сделают, называется
- 1) авторитет
 - 2) власть
 - 3) руководство
 - 4) администрирование
 - 5) убеждение
24. К видимым источникам власти относятся все перечисленные, КРОМЕ:
- 1) власть положения
 - 2) власть эксперта
 - 3) власть зависимости
 - 4) власть социальных связей
 - 5) власть личности
25. Возможность людей влиять на вышестоящих начальников и сотрудников путем отказа от работы или сотрудничества, называют властью
- 1) положения
 - 2) личности
 - 3) социальных связей
 - 4) информации
 - 5) зависимости
26. Установите соответствие: Заражение 1) передача своего состояния или отношения другому человеку или группе людей, которые перенимают это состояние как непроизвольно, так и произвольно (часто происходит при большом скоплении народа)
Подражание 2) целенаправленное, неаргументированное воздействие одного человека на другого или группу, основано на некритическом восприятии информации другим человеком (неуверенность, эмоциональность)
Внушение 3) способность вызывать стремление быть подобным себе, следование примеру, образцу от слепого копирования до мотивированного подражания

Манипуляция 4) аргументированное, сознательное, словесное доказательство своих идей, мнений, поступков

Убеждение 5) скрытое от адресата побуждение его к переживанию определенных состояний, изменению отношения к чему-либо, принятию решений и выполнению действий, необходимых для инициатора воздействия

27. Преобладающий в коллективе относительно устойчивый психологический настрой его работников, проявляющийся в многообразных формах их деятельности, называется

- 1) организационной культурой
- 2) социально-психологическим климатом коллектива
- 3) внутренней политикой
- 4) межличностными отношениями

Вопросы, темы для реферирования, эссе:

ПК-2

- Научные трактовки лидерства.
- Трактовка лидерства в англоязычной литературе.
- Трактовка лидерства и руководства в отечественной литературе.
- Краткий исторический очерк исследования лидерства.
- Компоненты структуры.
- Ролевая дифференциация лидерства.
- Механизмы выдвижения в позицию лидера.
- Психологический обмен как механизм выдвижения в позицию лидера.
- «Имплицитная теория» лидерства как механизм выдвижения в позицию лидера.

ПК-3

- Механизм влияния в лидерстве.
- Динамика лидерства.
- Лидерство в малых группах
- Лидерство и больших группах.
- Эффективная коммуникация в группе.
- Постановка групповой (командной) цели лидером.
- Планирование групповой (командной) работы лидером.
- Планирование командной работы лидером.
- Распределение поручений и делегирование полномочия членам команды.
- Организации групповой дискуссии.

ПК-8

- Руководство и лидерство.
- Эффективность руководства: критерии оценки.
- Биографические характеристики руководителя.
- Способности руководителя.
- Черты личности и мотивация руководителя.
- Менеджерские характеристики руководителя.
- Стилль руководства
- Содержание менеджерского поведения.

- Культурный контекст руководства.
- Динамика руководства.
- Вероятностная модель эффективности руководства.
- Мотивационная модель руководства.
- Модели обмена в руководств.
- Вертикальная диадическая модель обмена в руководстве.
- Становление и современный этап развития харизматического подхода. Драматургическая модель харизматического отношения в руководстве.
- Модель харизматического руководства на уровне СЕО.

1.2 Промежуточная аттестация: зачет (4 семестр)

1) Список вопросов к зачету:

<i>Вопрос</i>	<i>Компетенция в соответствии с РПД</i>
<p>Научные трактовки лидерства. Трактовка лидерства в англоязычной литературе. Трактовка лидерства и руководства в отечественной литературе. Краткий исторический очерк исследования лидерства. Компоненты структуры. Ролевая дифференциация лидерства. Механизмы выдвижения в позицию лидера. Психологический обмен как механизм выдвижения в позицию лидера. «Имплицитная теория» лидерства как механизм выдвижения в позицию лидера.</p>	ПК-2
<p>Механизм влияния в лидерстве. Динамика лидерства. Лидерство в малых группах Лидерство и больших группах. Эффективная коммуникация в группе. Постановка групповой (командной) цели лидером. Планирование групповой (командной) работы лидером. Планирование командной работы лидером. Распределение поручений и делегирование полномочия членам команды. Организации групповой дискуссии. Руководство и лидерство. Эффективность руководства: критерии оценки. Биографические характеристики руководителя. Способности руководителя. Черты личности и мотивация руководителя. Менеджерские характеристики руководителя.</p>	ПК-3

Стиль руководства	
Содержание менеджерского поведения. Культурный контекст руководства. Динамика руководства. Вероятностная модель эффективности руководства. Мотивационная модель руководства. Модели обмена в руководств. Вертикальная диадическая модель обмена в руководстве. Становление и современный этап развития харизматического подхода. Драматургическая модель харизматического отношения в руководстве. Модель харизматического руководства на уровне CEO.	ПК-8

Методические рекомендации

Зачет проводится в традиционной форме по билетам. В билете 2 вопроса. Подготовка студента к прохождению промежуточной аттестации осуществляется в период лекционных и семинарских занятий, а также во внеаудиторные часы в рамках самостоятельной работы. Во время самостоятельной подготовки студент пользуется конспектами лекций, литературой по дисциплине (см. перечень литературы в рабочей программе дисциплины).

Требования к зачету:

Студент должен дать развернутый ответ на вопросы, изложенные в билете. Преподаватель вправе задавать дополнительные вопросы по всему изучаемому курсу.

Критерии оценки ответа на зачете:

- полнота ответа
- логика изложения
- четкость изложения
- грамотность изложения
- умение привести практические примеры и ситуации
- правильность ответов на дополнительные вопросы.

ФОС для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине одобрен на заседании кафедры общей и социальной психологии от 29.08.2022 года, протокол № 1.

Автор: кандидат псих. наук, доцент кафедры общей и социальной психологии А.Ю. Смирнова