

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) Б1.В.03 Лидерство

1. Требования к результатам обучения по дисциплине (модулю)

Компетенция	Результаты обучения по дисциплине (модулю)		
	Знать	Уметь	Владеть
<p>ПК-1 владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры</p> <p>ПК-2 владением различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде</p>	<p>основные теории лидерства, типологии лидерства, методы анализа и самопознания личности и познания других людей, этические нормы деловых взаимоотношений, основы делового общения, принципы и методы организации деловых коммуникаций, сущность и методы управления организационной культурой, причины возникновения и методы управления конфликтами в организации;</p>	<p>определять с помощью различного психологического инструментария собственный стиль руководства, организовывать командное и личностное взаимодействие для решения управленческих задач, диагностировать проблемы морально-психологического климата в организации, разрабатывать управленческие решения, направленные на их разрешение, диагностировать конфликты в организации и разрабатывать мероприятия по их предупреждению и разрешению, в т.ч. с использованием современных средств деловой коммуникации;</p>	<p>основными инструментами эффективной деловой коммуникации; навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры; владением различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления</p>

			персоналом, в том числе в межкультурной среде
--	--	--	---

2. Объем, структура и содержание дисциплины (модуля) и ее место в структуре ОПОП ВО

2.1. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП ВО

Дисциплина (модуль) относится к вариативной части Блока 1 «Дисциплины (модули)» ОПОП ВО.

Период обучения по дисциплине (модулю) – 2-й семестр (очная форма обучения) / 2-й семестр (очно-заочная форма обучения) / 1-й курс (заочная форма обучения).

2.2. Объем дисциплины (модуля)

Виды учебной работы	Формы обучения		
	Очная	Очно-заочная	Заочная
Общая трудоемкость: зачетные единицы/часы	3/108		
Контактная работа:	36	14	8
Занятия лекционного типа (лекции)	16	6	2
Занятия семинарского типа:	20	8	6
лабораторные работы	0	0	0
практические занятия	20	8	6
семинары	0	0	0
Промежуточная аттестация: зачет	0	0	4
Самостоятельная работа (СР)	72	94	96

2.3. Темы (разделы) дисциплины (модуля) с указанием отведенного на них количества часов по формам образовательной деятельности

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Количество часов					СР
		Контактная работа					
		Л	ЛР	ПЗ	С		
1.	Тема (раздел) 1. Функция лидера в современном обществе. История зарождения и развития психологии лидерства.	4	0	4	0	18	
2.	Тема (раздел) 2. Личностные характеристики лидера Механизмы выдвижения в лидеры	4	0	4	0	18	
3.	Тема (раздел) 3. Понятие команды, типы команд. Социально-психологическая структура команды. Формирование эффективных команд. Управление деятельностью команды	4	0	6	0	18	
4.	Тема (раздел) 4. Проблемы управления коллективом	4	0	6	0	18	

Очно-заочная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Количество часов					СР
		Контактная работа					
		Л	ЛР	ПЗ	С		

1.	Тема (раздел) 1. Функция лидера в современном обществе. История зарождения и развития психологии лидерства.	1	0	2	0	22
2.	Тема (раздел) 2. Личностные характеристики лидера Механизмы выдвижения в лидеры	1	0	2	0	24
3.	Тема (раздел) 3. Понятие команды, типы команд. Социально-психологическая структура команды. Формирование эффективных команд. Управление деятельностью команды	2	0	2	0	24
4.	Тема (раздел) 4. Проблемы управления коллективом	2	0	2	0	24

Заочная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Количество часов				СР
		Контактная работа				
		Л	ЛР	ПЗ	С	
1.	Тема (раздел) 1. Функция лидера в современном обществе. История зарождения и развития психологии лидерства.	0	0	1	0	24
2.	Тема (раздел) 2. Личностные характеристики лидера Механизмы выдвижения в лидеры	0	0	2	0	24
3.	Тема (раздел) 3. Понятие команды, типы команд. Социально-психологическая структура команды. Формирование эффективных команд. Управление деятельностью команды	1	0	2	0	24
4.	Тема (раздел) 4. Проблемы управления коллективом	1	0	1	0	24

Примечания:

Л – лекции, ЛР – лабораторные работы, ПЗ – практические занятия, С – семинары, СР – самостоятельная работа.

2.4. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам)

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Содержание тем (разделов)
1.	Тема (раздел) 1. Функция лидера в современном обществе. История зарождения и развития психологии лидерства.	Концепция лидерства в психологии. Функция лидера в современном обществе. Лидерство как фактор личностного роста и движущая сила социального и предпринимательского развития. Роль лидера в условиях глобализации рынка. Междисциплинарная функция психологии лидерства и ее роль в системе наук о менеджменте и деловом администрировании. Предвоенные годы: теория черт лидерства (лидерство как неформальный феномен и как руководство), исследование стилей лидерства, принципы изучения «жизненного пространства» личности. Послевоенные теории: ситуационный

		<p>подход, теория перцептивной активности последователей, теория личностного аспекта лидерства, харизма лидера, вероятностная модель эффективности лидерства: трансформационная парадигма, транзакционистская парадигма.</p> <p>Использование основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры в деятельности лидера.</p> <p>Способы разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде в деятельности лидерства.</p>
2.	<p>Тема (раздел) 2.</p> <p>Личностные характеристики лидера</p> <p>Механизмы выдвижения в лидеры</p>	<p>Четыре базовых компонента фигуры лидера: социально-экономическая личностная структура. Вектор ведущей направленности бизнесмена-лидера. Лидерские качества бизнесмена. Фундаментальные принципы этики лидера. Психическая структура человека. Концепции направленности и интенциональности. Эго-маркетинг, как процесс, направленный на самореализацию и самовыражение личности с учетом потребностей внешней среды.</p> <p>Основные элементы эго-маркетинга: мотивационный, социально-экономический, целевой, нравственный, культурологический. Основные функции эго-маркетинга и их содержание. Критерии эффективности эго-маркетинга. Понятие креативности. Личностные предпосылки креативности.</p> <p>Виды подходов к явлению лидерства в психологии: их основные сходства и различия. Принципы эффективного взаимодействия человека и системы: самореализация и взаимная функциональность. Этапы становления лидера. ИмPLICITная теория лидерства. Психологическая концепция обмена: (обмен в контексте транзакционистского подхода к лидерству; обмен как проявление «идиосинкразического кредита»; ценностный обмен).</p> <p>Личностные характеристики лидера и основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и</p>

		<p>осуществлять диагностику организационной культуры.</p> <p>Личностные характеристики лидера и способы разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде.</p>
3.	<p>Тема (раздел) 3. Понятие команды, типы команд. Социально-психологическая структура команды. Формирование эффективных команд. Управление деятельностью команды</p>	<p>Определение команды, типология команд. Операционные или инновационные цели команды. Два вида команд: функциональные команды: команды советников, производственные команды; инновационные команды: проектные команды и команды действия. Тип мышления: типологический опросник Майерс-Бригс. Четыре пары основных характеристик типов личности: экстраверсия-интроверсия, сенсорика-интуиция, мышление-чувствование, решение-восприятие.</p> <p>Социальная группа, ее структура. Малая группа. Основные характеристики коллектива. Формальные и неформальные коллективы. Внутренняя социально-психологическая структура. Социальная структура группы: статусно-ролевые отношения, профессионально-квалификационные характеристики и половозрастной состав. Схема ролевого поведения человека американского психолога Олпорта. Особенности женской и мужской психологии. Женские, мужские и смешанные команды. Социометрия и психологический климат коллектива.</p> <p>Параметры образования команды. Принципы проектирования эффективных организаций. Влияние внешних факторов на проектирование эффективной организации. Внутренние элементы структуры организации. Проектирование основной структуры организации: организация групп, распределение властных полномочий, три типа взаимозависимости.</p> <p>Основные подходы к формированию команды: целеполагающий, межличностный, ролевой и проблемно-ориентированный. Стадии развития коллектива (притирка, конфликт, эксперимент, решение проблем, формирование прочных связей). Метод психологических доминант Неда Херрманна: однородный рабочий коллектив, неоднородный рабочий коллектив. Координация работы групп как механизмы интеграции: системы оценки деятельности организации и ее сотрудников, системы стимулирования, системы подбора и обучения персонала.</p> <p>Лидерство в коллективе. Природа. Мотивация и типы лидерства (концепции харизматического лидерства, психоаналитическая теория З. Фрейда). Типология</p>

		<p>лидерства. Лидерство и руководство. Качества и функции руководителя. Базовые критерии эффективной работы лидера Стили управления (демократический, либерально-анархический, непоследовательный, ситуативный). Парсипативный стиль руководства. Особенности личного стиля взаимодействия руководителя или лидера с членами команды. Четыре формы внутрикомандного культурного контекста управленческих групп: «комбинат», «клика», «кружок», «команда». Социально-психологические методы руководства коллективом. Прямые способы руководства: убеждение, принуждение, внушение, указание на образец поведения. Косвенные методы: метод ориентирующей ситуации, метод символической регуляции, метод изменения элементов исполнительской роли, метод формирующего стимулирования</p> <p>Управление деятельностью команды и основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры.</p> <p>Управление деятельностью команды и способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде.</p>
4.	Тема (раздел) 4. Проблемы управления коллективом	<p>Три типа установки на восприятие другого человека: позитивная, негативная и адекватная. Межличностная коммуникация: сновидения, семантическое поле, принципы их эффективного использования. Критерий проверки точности принимаемого решения. Интересы общие, частные и корыстные. Манипулирование как реализация корыстных интересов. Виды манипулирования - экономическое, политическое, бюрократическое, идеологическое, психологическое. Понятие и природа конфликтных ситуаций в организации. Типология конфликтов. Основы управления конфликтом. Этапы разрешения конфликта. Основные параметры конфликтного поведения в структурной модели конфликта. Стрессы и управление эмоциональным состоянием. Эффективность работы группы. Факторы, влияющие на эффективность работы группы.</p>

	<p>Управление коллективом и использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры.</p> <p>Управление коллективом и различные способы разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде.</p>
--	---

3. Оценочные материалы для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

По дисциплине (модулю) предусмотрены следующие виды контроля качества освоения:

- текущий контроль успеваемости;
- промежуточная аттестация обучающихся по дисциплине (модулю).

Оценочные материалы для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) оформлен в приложении к настоящей рабочей программе дисциплины (модуля).

3.1. Текущий контроль успеваемости. Типовые оценочные средства и критерии оценивания

Контрольные вопросы и задания

Контролируемая тема (раздел)	Контрольные вопросы и задания
Тема (раздел) 1. Функция лидера в современном обществе. История зарождения и развития психологии лидерства.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Лидерство как фактор личностного роста и движущая сила социального и предпринимательского развития. 2. Концепция лидерства в психологии. 3. Функция лидера в современном обществе. Роль лидера в условиях глобализации рынка. 4. Роль психологии лидерства в системе наук о менеджменте и деловом администрировании. 5. Предвоенные теории: черты и стили лидерства, принципы изучения «жизненного пространства» личности. 6. Послевоенные теории. Вероятностная модель эффективности лидерства.
Тема (раздел) 2. Личностные характеристики лидера Механизмы выдвижения в лидеры	<ol style="list-style-type: none"> 1. Базовые компоненты фигуры лидера: социально-экономическая личностная структура. 2. Фундаментальные принципы этики лидера. 3. Концепции направленности и интенциональности. 4. Понятие и основные элементы эгомаркетинга. 5. Функции эгомаркетинга и их содержание. Критерии эффективности эгомаркетинга.

	<p>6. Понятие креативности. Личностные предпосылки креативности.</p> <p>7. Подходы к явлению лидерства в психологии: основные сходства и различия.</p> <p>8. Принципы эффективного взаимодействия человека и системы: самореализация и взаимная функциональность.</p> <p>9. Этапы становления лидера. Имплицитная теория лидерства.</p> <p>10. Психологическая концепция обмена.</p>
<p>Тема (раздел) 3. Понятие команды, типы команд. Социально-психологическая структура команды. Формирование эффективных команд. Управление деятельностью команды</p>	<p>1. Определение команды, типология команд.</p> <p>2. Основные характеристики типов личности: экстраверсия-интроверсия, сенсорика-интуиция, мышление-чувствование, решение-восприятие.</p> <p>3. Социальная группа, ее структура.</p> <p>4. Формальные и неформальные коллективы. Внутренняя социально-психологическая структура.</p> <p>5. Схема ролевого поведения человека американского психолога Олпорта. Женские, мужские и смешанные команды. Социометрия и психологический климат коллектива.</p> <p>6. Параметры образования команды и принципы проектирования эффективных организаций. 7. Основные подходы к формированию команды: целеполагающий, межличностный, ролевой и проблемно-ориентированный.</p> <p>8. Стадии развития коллектива (притирка, конфликт, эксперимент, решение проблем, формирование прочных связей).</p> <p>9. Метод психологических доминант Неда Херрманна: однородный рабочий коллектив, неоднородный рабочий коллектив.</p> <p>10. Лидерство в коллективе. Природа. Мотивация и типы лидерства.</p> <p>11. Типология лидерства. Лидерство и руководство.</p> <p>12. Качества и функции руководителя.</p> <p>13. Стили управления (демократический, либерально-анархический, непоследовательный, ситуативный). Парсипативный стиль руководства.</p> <p>14. Социально-психологические методы руководства коллективом.</p>
<p>Тема (раздел) 4. Проблемы управления коллективом</p>	<p>1. Конфликты в организации и их типы, причины возникновения и функции.</p> <p>2. Типы установок на восприятие другого человека.</p> <p>3. Межличностная коммуникация: сновидения, семантическое поле, принципы их эффективного использования.</p> <p>4. Критерий проверки точности принимаемого решения. Интересы общие, частные и корыстные. Манипулирование как реализация корыстных интересов.</p> <p>5. Виды манипулирования - экономическое, политическое, бюрократическое, идеологическое, психологическое.</p>

	<p>6. Понятие и природа конфликтных ситуаций в организации. Основы управления конфликтом. Этапы разрешения конфликта.</p> <p>7. Эффективность работы группы. Факторы, влияющие на эффективность работы группы.</p>
--	--

Темы рефератов

1. Группа как объект управления и основа организации: понятие группы, ее особенности. Типы и виды групп, и их структура.
2. Теории формирования группы: теория близости, теория обмена, теория равновесия, теория формирования групп Дж. Хоманса. Развитие теорий организационного поведения, влияющих на развитие групп
3. Групповая динамика – элемент характеристики формирования и развития управленческой команды. Понятие групповой динамики. Характеристики групповой динамики. Факторы влияющие на групповую динамику.
4. Факторы, влияющие на формирование группы. Взаимодействие индивида и группы. Формальные и неформальные группы в организации. Возможности группового влияния.
5. Этапы формирования групп (по Б. Токману, Н. Дженсену). Основные стадии развития группы. Интегрированная модель формирования и развития групп (по В. Зайцеву, А.Соколовой). Мотивы вступления в группу. Эффект социальной фалиситации.
6. Особенности процесса командообразования: понятие команды и процесс формирования. Условия формирования эффективной команды.
7. Факторы, влияющие на формирование и эффективное использование человеческого капитала управленческой команды. Актуальные принципы формирования и функционирования команды. Сравнение основных характеристик рабочей группы и команды.
8. Построение эффективных команд: этапы и характеристика. Характеристика уровней командообразования.
9. Роль командной работы в организации. Определение потребности в командной работе. Исследование эффективности групп и команд Сравнительный анализ моделей взаимодействия сотрудников в команде.
10. Понятие, признаки и функции трудового коллектива. Виды коллектива: по составу – гетерогенные, гомогенные; по статусу, по характеру внутренних связей, по размеру.
11. Психологические характеристики коллектива: формального и неформального. Социальный контроль в коллективе. Процесс создания и развития коллектива. Конформизм и его роль в управлении коллективом.
12. Руководитель организации – организатор системы управления организации команды. Основные аспекты деятельности руководителя организации: производственно-экономический, социально-психологический, организационно-управленческий. Эффективные организаторские навыки. Ограничения, препятствующие эффективной работе коллектива.
13. Организационные методы руководителя организации: организационного воздействия, материального и морального стимулирования, социально-

- психологического воздействия. Профессиональное управление при создании команды. Организаторские качества руководителя организации.
14. Личность в процессе формирования управленческой команды в организации: основы представления о личности. Понятие личности.. Личность в структуре организации, группы. Типы личности.
 15. Возникновение и развитие типологии личности. Основные принципы типологии поведения. Характеристика типологических профилей личности. Решетка Майерс — Бриггс. Файро-метод: использование в организационном развитии на основе формирования команды.
 16. Определение категории «поведение» и значение в группе индивидуального поведения личности. Классификация социального поведения: формы, виды. Типы поведения личности в группе.
 17. Основные практические принципы стратегии регулирования поведения личности и группы. Принципы формирования чувства самоэффективности сотрудника. Теории и подходы, объясняющие поведение личности в группе
 18. Совместная деятельность и групповая работа: понятие, аспекты. Групповая работа в организационном поведении: значение, роль, классификация методов.
 19. Основное содержание организационного поведения личности в группе, его влияние на управленческие процессы и процесс формирования управленческой команды. Модели организационного поведения, влияющие на процесс формирования команды. Модель управленческих ориентации руководителя с целью формирования управленческой группы.
 20. Виды участия управленческой команды в управлении организацией - коллективное управление, коллективное творчество: достоинства и недостатки, условия, участники.
 21. Формы участия управленческой команды организации в управлении предприятия - топ-менеджмент, комитет, целевая группа, кружок качества, самоуправляемая бригада: характеристика, функции, принципы организации и деятельности.
 22. Потенциальные проблемы коммуникаций. Нисходящие и восходящие коммуникации. Проблемы и методы восходящих коммуникаций. Формы коммуникаций в организации: горизонтальные, электронные, неформальное общение, слухи.
 23. Роль конфликта в современной организации при формировании и развитии управленческой команды. Природа, понятие и сущность конфликта. Виды конфликтов. Причины конфликта и источники его возникновения в группе.
 24. Основные этапы процесса конфликта. Типы реакции на конфликт. Стили, методы и типология конфликтного поведения. Методы управления рациональными конфликтами при формировании команды. Стратегии управления иррациональными конфликтами при командообразовании. Стили урегулирования конфликта в группе. Методы урегулирования конфликтов. Инструменты решения конфликта.
 25. Понятие, источники стресса и роль при командообразовании. Рабочие и нерабочие факторы стресса. Поведенческие типы А и В. Модель стресса.

Характер влияния стресса на человека в группе. Проявления стресса. Защитные стратегии. Управление стрессом. Индивидуальные методы управления стрессом.

26. Роль лидерства в организации при формировании управленческой команды. Власть в организации виды, основы, типы, формы.
27. Влияние управленческой концепции руководства на процесс формирования команды. Уровни осознания управленческой позиции руководителем. Типы управленческих позиций руководителя. Рефлексивное управление в ходе формирования управленческой команды: сущность, модель, характеристика процессов.
28. Установки индивидуального сознания руководителя, формирующего команду – элемент управления организационным поведением. Управленческие ориентации руководителя: модели, типы. Организационные факторы, влияющие на власть.
29. Значение мотивационного процесса в процессе командообразования. Подходы к понятию мотивация. Этапы мотивационного процесса. Механизм мотивации персонала в процессе командообразования. Развитие теорий мотивации трудовой деятельности в коллективе.
30. Факторы, влияющие на мотивацию сотрудника при формировании команды. Виды, способы и средства воздействия на мотивацию. Многообразие взглядов на мотивацию труда. Многообразие моделей систем мотивации. Управленческие мотивационные стратегии при формировании команды.
31. Современный подход к формированию управленческой команды на основе персонального развития в аспекте удовлетворенности трудовой деятельностью. Факторы, инициировавшие перестройку процесса труда.

Тестирование (примеры тестовых заданий)

1.1. Слово, действие (или бездействие), которое может привести к конфликту

- а) конфликтоген
- б) инцидент
- в) конфликтная ситуация
- г) эскалации

1.2. Бесконфликтная модель общества принадлежит ...

- а) учению К. Маркса о конфликте
- б) учению о конфликте Георга Зиммеля
- в) теории социального действия Талкотта Парсонса
- г) концепции социал-дарвинизма

1.3. Идея о естественной агрессивности человека, которая проявляется в разного рода конфликтах, принадлежит.....

- а) учению К. Маркса о конфликте
- б) учению о конфликте Георга Зиммеля
- в) теории социального действия Талкотта Парсонса
- г) концепции социал-дарвинизма

1.4. Конфликт представляет собой

- а) столкновение между противоположно направленными желаниями, потребностями, интересами двух социальных субъектов, находящихся в определенной связи и взаимозависимости
- б) открытое столкновение между однонаправленными желаниями, потребностями, интересами двух социальных субъектов (индивидов, групп, больших сообществ) находящихся в определенной связи и взаимозависимости
- в) открытое, достигшее фазы обострения столкновение между противоположно направленными желаниями, потребностями, интересами двух или нескольких социальных субъектов (индивидов, групп, больших сообществ) находящихся в определенной связи и взаимозависимости
- г) противоборство на основе столкновения противоположно направленных мотивов или суждений

1.5. Теоретик, абсолютизовавший положительные функции конфликта

- а) Карл Маркс
- б) Георг Зиммель
- в) Талкотт Парсонс
- г) Льюис Козер

1.6. Автор точки зрения, что именно в конфликте находится творческое ядро всяких сообществ и возможность свободы, а также вызов рациональному овладению и контролю над социальными проблемами.

- а) Карл Маркс
- б) Георг Зиммель
- в) Талкотт Парсонс
- г) Ральф Дарендорф

1.7. Автор точки зрения, что конфликт — это способ достижения своеобразного единства, даже если оно достигается ценой уничтожения одной из сторон, участвующих в конфликте.

- а) Карл Маркс
- б) Ральф Дарендорф
- в) Талкотт Парсонс
- г) Георг Зиммель

1.8. Теория, усматривающая источник конфликта в порочном устройстве самого общества, благодаря которому одни имеют возможность присваивать результаты труда других

- а) учение К. Маркса о конфликте
- б) учение о конфликте Георга Зиммеля
- в) теория социального действия Талкотта Парсонса
- г) концепция социал-дарвинизма

1.9. Тезис о всеобщности и универсальности конфликта и о том, что конфликты и борьба за выживание между индивидами и группами способствуют равновесию в обществе, обеспечивая процесс общественного развития принадлежит ...

- а) Герберту Спенсеру
- б) Ральфу Дарендорфу
- в) Талкотту Парсонсу
- г) Льюису Козеру

1.10. Автор точки зрения, что тот, кто умеет справиться с конфликтами путем их признания и регулирования, тот берет под свой контроль ритм истории. Тот, кто упускает такую возможность, получает этот ритм себе в противники.

- а) Карл Маркс
- б) Георг Зиммель
- в) Талкотт Парсонс
- г) Ральф Дарендорф

1.11. Автор точки зрения, что социальный конфликт рассматривается как некая патология в существовании социальной системы

- а) Карл Маркс
- б) Георг Зиммель
- в) Талкотт Парсонс
- г) Ральф Дарендорф

1.12. Конфликтология — это ...

- а) наука, которая изучает конфликты и ищет способы их урегулирования или разрешения
- б) система знаний о закономерностях и механизмах возникновения и развития конфликтов, а также о принципах и технологиях управления ими
- в) система знаний о конфликтах и способах их разрешения
- г) наука о механизмах возникновения и урегулирования конфликтов

1.13. ... впервые высказал предположение, что конфликт нередко вовлекает не две стороны, как принято считать, а три.

- а) Карл Маркс
- б) Георг Зиммель
- в) Талкотт Парсонс
- г) Ральф Дарендорф

1.14. Направление, которому принадлежит ориентация на статус-кво, социальный порядок, консенсус, социальную интеграцию и сплоченность, солидарность, удовлетворение потребностей и актуальность

- а) учению К. Маркса о конфликте
- б) учению о конфликте Георга Зиммеля
- в) теории социального действия Талкотта Парсонса
- г) концепции социал-дарвинизма

1.15. Основным социальным законом это стремление каждой социальной группы подчинять себе каждую другую социальную группу, встречающуюся на ее пути, стремление к порабощению, господству. Автор данной точки зрения ...

- а) Людвиг Гумплович

- б) Ральф Дарендорф
- в) Талкотт Парсонс
- г) Карл Маркс

1.16. Механизмы познания и понимания людьми друг друга

- а) рефлексия
- б) каузальная атрибуция
- в) идентификация
- г) сопереживание

1.17. Рефлексия — это

- а) механизм самопознания в процессе общения, в основе которого лежит способность человека представлять то, как он воспринимается партнером по общению
- б) механизм интерпретации поступков и чувств другого человека
- в) стремление к выяснению причин поведения субъекта
- г) форма познания другого человека, основанная на формировании устойчивого позитивного чувства к нему

1.18. Тип межличностного общения, выделяемый в социальной психологии

- а) прагматическое
- б) межличностное
- в) формирующее
- г) императивное

1.19. Социальную перцепцию определяют как ...

- а) процесс, включающий в себя выработку единой стратегии взаимодействия, восприятие и понимание другого человека
- б) восприятие внешних признаков человека, соотнесение их с его личностными характеристиками, интерпретацию и прогнозирование на этой основе его поступков
- в) речь, которая дополняется не только экспрессивными реакциями поведения, но и его семантикой, т.е. смыслом поступков
- г) стремление к выяснению причин поведения субъекта

1.20. Люди с личностной атрибуцией склонны ...

- а) видеть причину случившегося в предмете, на который было направлено действие или в самом пострадавшем
- б) находить виновника случившегося, приписывать причину произошедшего конкретному человеку
- в) винить обстоятельства, не утруждая себя поисками конкретного виновника
- г) винить себя

1.21. При обстоятельственной атрибуции люди склонны ...

- а) видеть причину случившегося в предмете, на который было направлено действие или в самом пострадавшем
- б) находить виновника случившегося, приписывать причину произошедшего конкретному человеку
- в) винить обстоятельства, не утруждая себя поисками конкретного виновника

г) винить себя

1.22. Коммуникативный барьер — это ...

а) психологическое препятствие на пути адекватной передачи информации между партнерами по общению

б) сложный, многоплановый процесс установления и развития контактов между людьми

в) процесс, включающий в себя выработку единой стратегии взаимодействия, восприятие и понимание другого человека

г) социальные препятствия

1.23. Найдите правильный ответ в соответствии с трансактным анализом:

а) Родитель — воспринимает и перерабатывает логическую составляющую информации, принимает решения обдуманно и без эмоций, проверяя их реалистичность

в) Взрослый – это наши убеждения, верования и предрассудки, ценности и установки, наш внутренний комментатор, редактор и оценщик

в) Ребёнок — следует жизненному принципу чувств, эмоций. На поведение в настоящем влияют скрытые чувства из детства

г) взрослый - наш внутренний комментатор, редактор и оценщик

1.24. Три взаимосвязанные стороны общения, выделяемые в социальной психологии

а) императивная

б) перцептивная

в) диалогическая

г) монологическая

1.25. Функции общения:

а) манипулятивная

б) внутриличностная

в) диалогическая

г) императивная

2.1. Источником социальных конфликтов служит противоречие между формами общественной жизни и индивидами, составляющими общество. Автор данной точки зрения ...

а) Карл Маркс

б) Георг Зиммель

в) Талкотт Парсонс

г) Ральф Дарендорф

2.2. Компромисс невозможен в конфликте ...

а) интересов

б) ресурсов

в) ценностей

г) норм и правил поведения

2.3. Позитивные характеристики одной из основных функций конфликта – интеграции

- а) придание взаимодействию сотрудников большей динамичности и мобильности
- б) разрядка напряженности в межличностных и межгрупповых отношениях
- в) выявление нерешенных проблем и стимулирование служебной деятельности;
- г) обнаружение недостатков в условиях и охране труда

2.4 Позитивные стороны функции конфликта - профилактики (предотвращения) разрушительных противоборств

- а) придание взаимодействию сотрудников большей динамичности и мобильности
- б) разрядка напряженности в межличностных и межгрупповых отношениях
- в) реализация потребностей, интересов и ценностей коллектива
- г) урегулирование разногласий на взаимной основе

2.5 Позитивные стороны функции конфликта - активизации социальных связей

- а) усиление согласованности в достижении целей, функционального и социального партнерства
- б) выявление нерешенных проблем и стимулирование служебной деятельности
- в) содействие творчеству, новым и оптимальным решениям
- г) утверждение уважительного отношения к работе

2.6 Этап, на котором участники конфликта открыто заявляют о своих позициях и выдвигают требования

- а) начало открытого конфликтного взаимодействия
- б) развитие открытого конфликта
- в) разрешение конфликта
- г) затягивание конфликта

2.7. Этап развития конфликта, на котором стороны переходят к активным действиям, направленным на нанесение ущерба оппоненту

- а) начало открытого конфликтного взаимодействия
- б) развитие открытого конфликта
- в) разрешение конфликта
- г) затягивание конфликта

2.8. Позитивные стороны функции конфликта трансформации (преобразования) межличностных и межгрупповых отношений

- а) придание взаимодействию сотрудников большей динамичности и мобильности
- б) согласование индивидуальных и коллективных интересов сотрудников
- в) выявление нерешенных проблем и стимулирование служебной деятельности
- г) повышение уровня взаимного доверия

2.9. Проявления функции конфликта как средства инновации

- а) придание взаимодействию сотрудников большей динамичности и мобильности

- б) разрядка напряженности в межличностных и межгрупповых отношениях
- в) повышение активности мотивации к работе
- г) повышение уровня осведомленности сотрудников о положении дел

2.10. Позитивная характеристика существенной функции конфликта – сигнальной

- а) разрядка напряженности в межличностных и межгрупповых отношениях
- б) выявление нерешенных проблем и стимулирование служебной деятельности
- в) повышение активности мотивации к работе
- г) создание здорового социально-психологического климата

2.11. Позитивные стороны информационной функции конфликта

- а) согласование индивидуальных и коллективных интересов сотрудников
- б) разрядка напряженности в межличностных и межгрупповых отношениях
- в) выявление нерешенных проблем и стимулирование служебной деятельности
- г) повышение уровня осведомленности сотрудников о положении дел

2.12. Этап развития конфликта, на котором пользуются и педагогическими, и административными методами

- а) начало открытого конфликтного взаимодействия
- б) развитие открытого конфликта
- в) разрешение конфликта
- г) затягивание конфликта

2.13. Тип конфликтной личности, которому принадлежит данная поведенческая характеристика: Импульсивен, недостаточно контролирует себя. Поведение такого человека плохо предсказуемо. Ведет себя вызывающе, агрессивно. Часто в запале не обращает внимания на общепринятые нормы общения. Характерен высокий уровень притязаний. Несамокритичен. Во многих неудачах, неприятностях склонен обвинять других. Из прошлого (даже горького) извлекает мало уроков

- а) неуправляемый
- б) ригидный
- в) бесконфликтный
- г) демонстративный

2.14. Тип конфликтной личности, которому принадлежит данная поведенческая характеристика: скрупулезно относится к работе, предъявляет повышенные требования к себе и окружающим, причем последним кажется, что он придирается, обладает повышенной тревожностью, чрезмерной чувствительностью к деталям, склонен придавать излишнее значение замечаниям окружающих. Страдает от себя сам, переживает свои просчеты, неудачи, подчас расплывается за них даже болезнями (бессонницей, головными болями и т.д.)

- а) неуправляемый
- б) ригидный
- в) демонстративный
- г) сверхточный

2.15. Тип конфликтной личности, которому принадлежит данная поведенческая характеристика: рациональное поведение выражено слабо. Яркое выражено эмоциональное поведение. Планирование своей деятельности осуществляет ситуативно и слабо воплощается в жизнь, хорошо себя чувствует в ситуации конфликтного взаимодействия

- а) неуправляемый
- б) бесконфликтный
- в) демонстративный
- г) сверхточный

2.16. Стиль, который означает расположенность участников конфликта к урегулированию разногласия на основе взаимных уступок, достижения частичного удовлетворения своих интересов и в равной мере предполагает активные и пассивные действия, приложение индивидуальных и коллективных усилий

- а) конфронтация (принуждение, борьба, соперничество)
- б) уклонение (уход)
- в) приспособление (уступка)
- г) компромисс

2.17. Модель конфликтного поведения, которой соответствует данная поведенческая характеристика личности: постоянно стремится к расширению и обострению конфликта; постоянно принижает партнера, негативно оценивает его личность; проявляет подозрительность и недоверие к сопернику, нарушает этику общения

- а) конструктивная
- б) деструктивная
- в) конформистская
- г) нонконформистская

2.18. Стиль поведения в конфликтах, который характеризуется явным отсутствием у вовлеченного в конфликтную ситуацию желания сотрудничать с кем-либо и прилагать активные усилия для осуществления собственных интересов, равно как и пойти навстречу оппонентам

- а) приспособление (уступка)
- б) уклонение (уход)
- в) конфронтация (принуждение, борьба, соперничество)
- г) сотрудничество

2.19. Тип конфликтной личности, которому принадлежит данная поведенческая характеристика: неустойчив в оценках и мнениях, обладает легкой внушаемостью, внутренне противоречив, характерна некоторая непоследовательность поведения, ориентируется на сиюминутный успех в ситуациях, недостаточно хорошо видит перспективу, зависит от мнения окружающих, не обладает достаточной силой воли, излишне стремится к компромиссу.

- а) неуправляемый
- б) ригидный

- в) бесконфликтный
- г) демонстративный

2.20. Стиль поведения, который нацелен на максимальную реализацию участниками конфликта собственных интересов, предполагает совместный поиск такого решения, который отвечает устремлениям всех конфликтующих сторон

- а) уклонение (уход)
- б) приспособление (уступка)
- в) сотрудничество
- г) компромисс

2.21. Модель конфликтного поведения, которой соответствует данная поведенческая характеристика личности: пассивна, склонна к уступкам; непоследовательна в оценках, суждениях, поведении; легко соглашается с точкой зрения соперника; уходит от острых вопросов

- а) конструктивная
- б) деструктивная
- в) конформистская
- г) нонконформистская

2.22. Стиль поведения в конфликте, который стремится навязать другим свое решение проблемы, уповает только на свою силу, не приемлет совместных действий, проявляя элементы максимализма, волевой напор, желание любым путем, включая силовое давление, административные санкции, запугивание, шантаж, чтобы, во что бы то ни стало взять верх над оппонентом, одержать победу в конфликте

- а) конфронтация (принуждение, борьба, соперничество)
- б) уклонение (уход)
- в) приспособление (уступка)
- г) сотрудничество

2.23. Модель конфликтного поведения, которой соответствует данная поведенческая характеристика личности: стремится уладить конфликт; нацелена на поиск приемлемого решения; отличается выдержкой и самообладанием, доброжелательным отношением к сопернику; открыта и искренна, в общении лаконична и немногословна

- а) конструктивная
- б) деструктивная
- в) конформистская
- г) нонконформистская

2.24. Стиль поведения, который отличается склонностью участников конфликта смягчить, сгладить конфликтную ситуацию, сохранить или восстановить гармонию во взаимоотношениях посредством уступчивости, доверия, готовности к примирению

- а) конфронтация (принуждение, борьба, соперничество)
- б) уклонение (уход)

- в) приспособление (уступка)
- г) сотрудничество

2.25. Тип конфликтной личности, которому принадлежит данная поведенческая характеристика: подозрителен, обладает завышенной самооценкой, постоянно требует подтверждения собственной значимости, прямолинеен и не гибок, с большим трудом принимает точку зрения окружающих, не считается с их мнением. Почтение со стороны окружающих воспринимает как должное. Выражение недоброжелательства со стороны окружающих воспринимает как обиду. Малокритичен по отношению к своим поступкам. Болезненно обидчив, повышено чувствителен по отношению к мнимым или действительным несправедливостям.

- а) неуправляемый
- б) ригидный
- в) бесконфликтный
- г) демонстративный

3.1. Торговый стиль соответствует стратегии ...

- а) сотрудничества
- б) компромисса
- с) приспособления
- г) соперничества

3.2. Ультиматум оппоненту предъявляется в ... переговорного процесса.

- а) кульминационный момент
- б) самом конце
- в) самом начале
- г) ходе всего

3.3. Прием, при котором одна из сторон конфликта утверждает, что находится в безвыходной ситуации и предоставляет своему оппоненту информацию, подтверждающую эти слова

- а) рассчитанная задержка
- б) выбор из двух зол
- в) «затвора»
- г) перехода к насилию

3.4. Мягкий стиль выражается формулой ...

- а) «выигрыш—проигрыш»
- б) «проигрыш-проигрыш»
- в) «выигрыш-выигрыш»
- г) «проигрыш-выигрыш»

3.5. Стратегии, соответствующие мягкому стилю ...

- а) сотрудничества
- б) компромисса
- в) приспособления
- г) соперничества

3.6. Сотрудническому стилю соответствует ...

- а) игра промежуточными предложениями

- б) приём улаживания инцидента
- в) метод принципиальных переговоров
- г) тактика сокрытия и открытия информации

3.7. Прием, при котором переговоры откладываются до тех пор, пока обострение конфликта не дойдет до такой степени, что противник окажется в очень невыгодном положении

- а) рассчитанная задержка
- б) выбор из двух зол
- в) «затвора»
- г) перехода к насилию

3.8. Тактика, при которой с самого начала переговоров оппоненту предъявляются не все требования, а выдвигаются в ходе переговорного процесса последовательно, одно за другим

- а) ультимативная
- б) выжимания уступок
- в) поглощения стрел
- г) психологического давления

3.9. Прием, при котором одна из конфликтующих сторон намечает два (или больше двух) варианта завершения конфликта, которые для неё примерно в равной степени хороши, и предлагает в ультимативной форме своему оппоненту выбрать один из них

- а) Рассчитанная задержка
- б) Выбор из двух зол
- в) «затвора»
- г) перехода к насилию

3.10. Жёсткий стиль выражается формулой ...

- а) «выигрыш—проигрыш»
- б) «проигрыш-проигрыш»
- в) «выигрыш-выигрыш»
- г) «проигрыш-выигрыш»

3.11. Упрощенные и стандартизированные концепции характеристик или ожидаемого поведения членов определенной группы называются...

- а) стереотипами
- б) предубеждениями
- в) дискриминациями
- г) этноцентризмом

3.12. Процесс разрешения проблем путем сопоставления, столкновения, взаимообогащения позиций участников по сути решаемой проблемы называется...

- а) дискуссией
- б) спором
- в) конфликтом
- г) беседой

3.13. Сопереживание, сочувствие, понимание эмоциональных состояний других людей называется...

- а) эмпатией
- б) проекцией
- в) рефлексией
- г) аттракцией

3.14. Вербальная коммуникация использует в качестве знаковой системы ...

- а) речь
- б) проксемику
- в) жесты и мимику
- г) кинесику

3.15. К авторитарному стилю лидерства относят такой признак как....

- а) запреты без снисхождения, с угрозой
- б) инструкцию в форме предложений
- в) похвалу и порицания с советами
- г) деловые, краткие распоряжения

3.16. Процесс восприятия и познания друг друга партнерами друг друга партнерами по общению и установление на этой основе взаимопонимания есть содержание _____ стороны общения.

- а) перцептивной
- б) аффективной
- в) интерактивной
- г) интегративной

3.17. Лень в структуре характера человека является показателем его отношения к ...

- а) деятельности
- б) людям
- в) вещам
- г) себе

3.18. Чрезмерная выраженность отдельных черт личности, относящаяся к крайней психической норме, – это ...

- а) акцентуация характера
- б) индивидуальность
- в) исключительность личности
- г) патология личности

3.19. Совокупность качеств личности, определяющих поведение человека и его отношение к окружающему, называется...

- а) характером
- б) темпераментом
- в) способностями
- г) мировоззрением

3.20. Сильный тип темперамента, характеризующийся подвижностью, уравновешенностью, общительностью, – это...

- а) сангвиник
- б) холерик
- в) меланхолик
- г) флегматик

3.21. Двухмерная модель развития группы Б. Такмена описывает ...

- а) динамику параметров группы
- б) стадии общего развития группы
- в) динамику группового процесса, исходя из учета условий, в которых формируется группа
- г) группу в статике

3.22. Конформизм означает ...

- а) устойчивость к групповому давлению
- б) отсутствие собственной позиции, беспринципное и некритическое следование любому образцу, обладающему наибольшей силой давления
- в) полное отрицание группы, ее норм и мнений
- г) сознательное самоопределение человека в группе

3.23. Формальные группы — это группы, в которых ...

- а) поведение членов группы и их положение строго регламентировано правилами организации
- б) нечетко выражена цель совместной деятельности
- в) ценности группы играют в жизни личности роль эталона
- г) низкая зависимость от традиций

3.24. Характеристика формального лидера

- а) имеет поддержку в виде делегированных ему официальных полномочий
- б) вызывает у людей доверие
- в) выдвигается за счет своих способностей оказывать влияние на других и благодаря своим деловым и личным качествам
- г) излучает доброту, вселяет уверенность, снимает психологическую напряженность

3.25. Отрасль социально — психологических исследований межличностных отношений в малых группах, осуществляемая с помощью количественных методов — это ...

- а) социодрама
- б) психодрама
- в) социометрия
- г) стратометрия

4.1. По сфере проявления конфликты бывают:

- а) конструктивные
- б) социальные, экономические, политические, духовно-идеологические
- в) слабые, средние, сильные
- г) деструктивные

4.2. Под глобальными конфликтами понимают:

- а) конфликты между регионами
- б) конфликты, связанные с природными катастрофами
- в) конфликты, которые несут угрозу существованию цивилизации
- г) конфликты между странами

4.3. _____ - возникающее у людей столкновение противоположных целей, мотивов, точек зрения интересов участников взаимодействия.

- а) групповой конфликт

- б) межличностный конфликт
- в) межгрупповой конфликт
- г) социальный конфликт

4.4. Внутрличностный конфликт – это

- а) это противоборство, в котором хотя бы одна из сторон представлена малой социальной группой.
- б) это состояние, в котором у человека есть противоречивые и взаимоисключающие мотивы, ценности и цели, с которыми он в данный момент не может справиться, не может выработать приоритеты поведения.
- в) возникающее у людей столкновение противоположных целей, мотивов, точек зрения
- г) столкновение противоположных интересов участников взаимодействия

4.5. Политические конфликты по сфере распространения конфликты бывают:

- а) экономические, социальные
- б) слабые, средние, сильные
- в) внутривнутриполитические, внешнеполитические, межгосударственные
- г) культурные

4.6. Состояние внутренней структуры личности, характеризующееся противоборством ее элементов – это....

- а) межличностный конфликт
- б) внутрличностный конфликт
- в) межгрупповой конфликт
- г) социальный конфликт

4.7. По способам разрешения конфликты бывают:

- а) разрушительные, компромиссные, кооперативные
- б) пассивные, активные
- в) силовые
- г) мирные

4.8. Назовите конфликт разногласий между личностью и группой, вызванный различиями интересов.

- а) межличностный конфликт
- б) внутривнутригрупповой конфликт
- в) внутрличностный конфликт
- г) социальный конфликт

4.9. Термин, который характеризует противоборство, в котором участвует часть персонала, рабочих или служащих конкретного крупного предприятия либо конкретного региона.

- а) локальный конфликт
- б) эмоциональный конфликт
- в) административный конфликт
- г) межличностный конфликт

4.10. Конфликт, в котором принимают участие много сторон.

- а) расширенный
- б) масштабный
- в) мультиполярный

г) крупный

4.11. Термин, характеризующий массовое собрание людей, с целью урегулирования коллективных трудовых споров и социальных конфликтов.

а) митинг

б) совещание

в) заседание

г) пятиминутка

4.12. Разновидность конфликтов, которые можно отнести к внешнеполитическим.

а) классовые

б) межгосударственные

в) межличностные

г) социальные

4.13. По силе воздействия конфликты бывают:

а) затяжные, постоянные

б) сильные, слабые

в) деструктивные

г) конструктивные

4.14. Две основные функции конфликта:

а) функция социализации, защитная функция

б) конструктивная функция, деструктивная функция

в) регулятивная функция

г) интегративная функция

4.15. Назовите тип конфликта между работниками и работодателями по поводу установления и изменения условий труда.

а) противоречие

б) коллективный трудовой спор

в) межличностный конфликт

г) полемика

4.16. Тип модели поведения личности в конфликтной ситуации, в ходе которой проявляется пассивность, склонность к уступкам в оценках и суждениях, непоследовательность.

а) деструктивная модель поведения

б) продуктивная модель поведения

в) конформистская модель поведения

г) конструктивная модель поведения

4.17. Деятельность участников конфликта, направленная на прекращение противодействия и устранение проблемы.

а) принятие соглашения

б) разрешение конфликта

в) уклонение

г) конфронтация

4.18. Процесс противоборства субъектов права с целью изменения своего статуса и юридического состояния.

а) правовой конфликт

- б) классовый конфликт
 - в) социальный конфликт
 - г) личностный конфликт
- 4.19. Слово, действие (или бездействие), которое может привести к конфликту.
- а) конфликтоген
 - б) конфликтная ситуация
 - в) спор
 - г) дискуссия
- 4.20. Что является универсальным источником всех экономических конфликтов:
- а) нехватка средств к существованию
 - б) деньги
 - в) престиж
 - г) власть
- 4.21. Грань, на которой взаимодействуют микро- и макросреда – это ...
- а) внутренний мир человека
 - б) межличностные связи и отношения,
 - в) малые группы, где протекает жизнь каждого из нас
 - г) личный опыт общения
- 4.22. Согласно формуле «стимул-реакция» (S — R) предметом психологии является ...
- а) поведение
 - б) сознание
 - в) стимулы
 - г) эмоции
- 4.23. К основным разделам социальной психологии НЕ относится ...
- а) психология совместной деятельности и общения
 - б) социальная психология личности
 - в) психология социальных групп
 - г) взаимозависимость памяти и мышления
- 4.24. Направление социальной психологии утверждающее, что модели малых и больших групп выводятся из моделей взаимоотношений родителей и детей.
- а) психоанализ
 - б) бихевиоризм
 - в) когнитивизм
 - г) интеракционизм
- 4.25. Проблемы, связанные с функционированием группы, не относящиеся к социальной психологии
- а) групповые цели и динамика групп (групповое давление, исключение участников, формирование ролей)
 - б) особенности оценочных суждений участников группы
 - в) лидерство и руководство
 - г) власть как базовая категория социальной психологии

Оценивание студента во время текущего контроля успеваемости

Ответ на учебном занятии семинарского типа и на контрольные вопросы

Оценка	Критерии оценки ответа на учебном занятии семинарского типа и на контрольные вопросы
5, «отлично»	Оценка «отлично» ставится, если студент строит ответ логично в соответствии с планом, показывает максимально глубокие знания профессиональных терминов, понятий, категорий, концепций и теорий. Устанавливает содержательные межпредметные связи. Развернуто аргументирует выдвигаемые положения, приводит убедительные примеры.
4, «хорошо»	Оценка «хорошо» ставится, если студент строит свой ответ 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 необходимые примеры, однако показывает некоторую непоследовательность анализа. Выводы правильны. Речь грамотна, используется профессиональная лексика.
3, «удовлетворительно»	Оценка «удовлетворительно» ставится, если ответ недостаточно логически выстроен, план ответа соблюдается непоследовательно. Студент обнаруживает слабость в развернутом раскрытии профессиональных понятий. Выдвигаемые положения декларируются, но недостаточно аргументированы. Ответ носит преимущественно теоретический характер, примеры ограничены, либо отсутствуют.
2, «неудовлетворительно»	Оценка «неудовлетворительно» ставится при условии недостаточного раскрытия профессиональных понятий, категорий, концепций, теорий. Студент проявляет стремление подменить научное обоснование проблем рассуждениями обыденно-повседневного бытового характера. Ответ содержит ряд серьезных неточностей. Выводы поверхностны

Подготовка реферата (в т. ч. доклада в виде презентации) и его защита

Критерии оценки реферата (в т. ч. доклада в виде презентации):

- 1) соответствие содержания презентации её теме, полнота раскрытия темы (оценка того, насколько содержание соответствует заявленной теме и в какой мере тема раскрыта автором);
- 2) актуальность использованных источников (оценка того, насколько современны (по годам выпуска) источники, использованные при выполнении работы);
- 3) использование профессиональной терминологии (оценка того, в какой мере в работе отражены профессиональные термины и понятия, свойственные теме работы);
- 4) наличие собственного отношения автора к рассматриваемой проблеме/теме (насколько точно и аргументированно выражено отношение автора к теме письменной работы);
- 5) качество исходного материала, который использован (аналитический анализ прочитанной литературы, лекций, собственные соображения и накопленный опыт по данной проблеме);
- 6) качество обработки имеющегося исходного материала, его организация;
- 7) аргументация (насколько точно она соотносится с поднятыми в докладе проблемами).

По каждому критерию обучающиеся оценивают работу и проставляют баллы от 0 до 5, итоговая оценка рассчитывается как средний бал по всем критериям.

Тестирование (в т. ч. тренировочном и тренинг-тесте)

Критерии оценки ответов на тестировании (в т. ч. тренировочном и тренинг-тесте)

- от 0 до 39 % верных ответов на вопросы – не зачтено;
- от 40 до 100 % верных ответов на вопросы – зачтено.

3.2. Промежуточная аттестация. Типовые оценочные средства и критерии оценивания

Вопросы (задания) к промежуточной аттестации

1. Понятие формальной и неформальной группы
2. Теории группообразования
3. Стадии развития группы
4. Формальные группы, их особенности
5. Неформальные группы, их особенности
6. Взаимодействие формальных и неформальных групп. Модель Хоманса
7. Основные и ситуационные характеристики группы
8. Групповые состояния и процессы
9. Команда как особая разновидность групп.
10. Модели и стадии развития команды
11. Методы ролевой диагностики группы
12. Групповые роли
13. Поведенческие роли
14. Коммуникативные роли
15. Понятие конфликта
16. Классификация конфликтов
17. Функции конфликта в организации
18. Причины возникновения конфликта в организации
19. Структурные методы разрешения конфликтов в организации
20. Межличностные методы разрешения конфликтов
21. Управление конфликтом
22. Основные понятия процесса коммуникации
23. 23. Виды коммуникации
24. Элементы коммуникации
25. Процесс коммуникации
26. Коммуникативные барьеры
27. Методы эффективной передачи и восприятия информации
28. Преграды в организационной коммуникации и пути их преодоления
29. Коммуникационная сеть. Различные способы коммуникаций
30. Качества, необходимые эффективному лидеру и руководителю
31. Различия и сходство между лидером и руководителем
32. Подходы к определению эффективного лидерства
33. Поведенческие теории лидерства
34. Ситуационные теории лидерства

35. Теория «Х» и теория «У» Д. МакГрегора
36. Стили руководства К. Левина
37. Решетка стилей менеджмента Блейка и Мутона
38. Системы лидерства по Р. Лайкерту
39. Модель лидерства Танненбаума – Шмидта
40. Ситуационная модель Фреда Фидлера
41. Подход "путь-цель" Теренса Митчела и Роберта Хауса
42. Ситуационная модель лидерства Поля Херси и Кена Бланшара
43. Модель ситуационного лидерства Стинсона - Джексона
44. Ситуационная модель Врума - Йеттона
45. Функции лидеров и руководителей
46. Типы лидеров и руководителей
47. Понятия власти и влияния. Методы влияния подчиненных на руководство
48. Типы власти
49. Применение различных типов власти и возможный результат
50. Влияние и полномочия. Делегирование полномочий
51. Линейные и штабные полномочия
52. Основные виды штабных полномочий и основания их применения
53. Понятия централизации и децентрализации управления, их преимущества
54. Механизмы влияния лидера и руководителя
55. Роль лидера в обеспечении этичности организации

Оценивание студента на промежуточной аттестации в форме зачета

Оценка зачета	Требования к знаниям и критерии выставления оценок
<i>Зачтено</i>	Студент при ответе демонстрирует содержание тем учебной дисциплины (модуля), владеет основными понятиями дисциплины (модуля), знает особенности ее предмета, имеет представление об его особенностях и специфике. Информирован и способен делать анализ проблем и намечать пути их решения.
<i>Незачтено</i>	Студент при ответе демонстрирует плохое знание значительной части основного материала дисциплины (модуля). Не информирован или слабо разбирается в проблемах, и или не в состоянии наметить пути их решения.

4. Учебно-методическое и материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

4.1. Издания электронных библиотечных систем (печатные издания литературы) и электронно-образовательные ресурсы, необходимые для освоения дисциплины (модуля)

4.1.1. Основная литература

1. Сафонова Н.М. Лидерство и командообразование: учебное пособие / Сафонова Н.М.— Н.: Набережночелнинский государственный педагогический университет, Печатная галерея, 2017. 68— с. <http://www.iprbookshop.ru/73541>

4.1.2. Дополнительная литература

1. Ильина Е.В. Лидерство. Особенности управления в строительстве и сфере жилищно-коммунальных услуг: учебное пособие / Ильина Е.В., Афанасьева А.Н., Романова А.И.— К.: Казанский государственный архитектурно-строительный университет, 2017. 154 с. <http://www.iprbookshop.ru/73308>
2. Колношенко В.И. Лидерство менеджера: практикум / Колношенко В.И., Колношенко О.В.— М.: Московский гуманитарный университет, 2015. 130 с. <http://www.iprbookshop.ru/50668>

4.1.3. Электронные образовательные ресурсы

1. Электронно-библиотечная система IPRbooks (ЭБС IPRbooks) – электронная библиотека по всем отраслям знаний <http://www.iprbookshop.ru>
2. Электронная информационно-образовательная среда (ЭИОС) ЧОУ ВО АУП.

4.2. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Обучающимся обеспечен доступ (удаленный доступ) к ниже следующим современным профессиональным базам данных и информационным справочным системам:

1. e-Library.ru [Электронный ресурс]: Научная электронная библиотека. – URL: <http://elibrary.ru/>.
2. Научная электронная библиотека «КиберЛенинка» [Электронный ресурс]. – URL: <http://cyberleninka.ru/>
3. Электронно-библиотечная система IPRbooks (ЭБС IPRbooks) – электронная библиотека по всем отраслям знаний <http://www.iprbookshop.ru>
4. Электронная информационно-образовательная среда (ЭИОС) ЧОУ ВО АУП.
5. Словари и энциклопедии на Академике [Электронный ресурс] // Академик. – URL: <http://dic.academic.ru>.
6. СПС «Гарант»: <http://www.garant.ru/>.

4.3. Оборудование и технические средства обучения

Для реализации дисциплины (модуля) используются специальные помещения, которые представляют собой учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещения для самостоятельной работы и помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования. Специальные помещения укомплектованы приведенными ниже специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории.

Для обеспечения интерактивных методов обучения для чтения лекций требуется учебная аудитория с мультимедиа-оборудованием (компьютер и

проектор, возможен вариант с интерактивной доской). Для проведения занятий семинарского типа возможно использование учебных аудиторий со специальным расположением столов и стульев.

При осуществлении образовательного процесса применяются информационные технологии, необходимые для подготовки к занятиям (компьютеры с лицензионным программным обеспечением согласно п. 4.4 и доступом в информационно-телекоммуникационную сеть «Интернет», поисковые системы, профессиональные базы данных и информационные справочные системы в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» согласно п. 4.2).

Для подготовки к занятиям студентам обеспечен доступ к библиотеке ЧОУ ВО АУП (в т. ч. электронную библиотечную систему IPRbooks (ЭБС IPRbooks) и помещениям для самостоятельной работы, оснащенным компьютерной техникой с возможностью подключения к информационно-коммуникационной сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду ЧОУ ВО АУП и электронную библиотечную систему IPRbooks (ЭБС IPRbooks).

В ЧОУ ВО АУП оборудованы помещения для самостоятельной работы обучающихся, которые оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду ЧОУ ВО АУП, профессиональным базам данных и информационным справочным системам в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» согласно п. 4.2.

Обучение по программе возможно с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий (ДОТ). Доступ к ним обеспечивается с помощью электронной информационно-образовательной среды (ЭИОС) ЧОУ ВО АУП. Доступ осуществляется по персональным логину и паролю студента, предоставляемым администрацией ЧОУ ВО АУП.

Для проведения учебных занятий используются компьютерные классы или обычные учебные аудитории, оборудованных компьютерной техникой с установленных на ней лицензионным программным обеспечением (п. 4.4).

Для проведения учебных занятий по дисциплине (модулю) учебные аудитории ЧОУ ВО АУП оснащаются ниже следующим оборудованием и техническими средствами обучения.

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации

- 1) специализированная мебель: столы для обучающихся, стулья, доска меловая, доска маркерная; рабочее место преподавателя;
- 2) технические средства обучения, служащие для представления учебной информации большой аудитории: видеопроектор, экран настенный, компьютер преподавателя с выходом в информационно-телекоммуникационную сеть «Интернет»;

- 3) наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации по дисциплине (модуля): тематические настенные плакаты:
 - «Классическая концепция организационных полномочий»
 - «Формы и методы конкуренции»

Помещение для самостоятельной работы

- 1) специализированная мебель: столы для самостоятельной работы обучающихся, стулья для обучающихся;
- 2) технические средства обучения, служащие для представления учебной информации большой аудитории: компьютеры для самостоятельной работы обучающихся с подключением к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду ЧОУ ВО АУП, принтер.

4.4. Комплект лицензионного программного обеспечения

Для реализации дисциплины (модуля) ЧОУ ВО АУП обеспечена ниже следующим необходимым комплектом лицензионного программного обеспечения:

- 1) лицензионное программное обеспечение: Microsoft Windows, Microsoft Office;
- 2) лицензионный ПП «1С: Предприятие»;
- 3) лицензионные программы для ЭВМ «Statistica Basic 10 for Windows Ru»;
- 4) СПС «Гарант»: <http://www.garant.ru/>.

5. Методические материалы (рекомендации) обучающимся

Обучение по дисциплине (модулю) предполагает изучение курса на аудиторных занятиях (лекции, занятия семинарского типа).

Занятия семинарского типа по дисциплине (модулю) предполагают их проведение в различных формах с целью выявления полученных знаний, умений, навыков и компетенций с проведением контрольных мероприятий, описанных в п. 3.

С целью обеспечения успешного обучения студент должен готовиться к лекции, поскольку она является важнейшей формой организации учебного процесса, так как:

- знакомит с новым учебным материалом,
- разъясняет учебные элементы, трудные для понимания,
- систематизирует учебный материал,
- ориентирует в учебном процессе.

Подготовка к лекциям

- внимательно прочитайте материал предыдущей лекции,
- узнайте тему предстоящей лекции (по тематическому плану, по информации лектора),
- ознакомьтесь с учебным материалом по рекомендуемым учебникам и учебным пособиям,

- постарайтесь уяснить место изучаемой темы в своей профессиональной подготовке,
- запишите возможные вопросы, которые Вы зададите лектору на лекции.

Подготовка к занятиям семинарского типа

- внимательно прочитайте материал лекций, относящихся к данному семинарскому занятию, ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям,
- выпишите основные термины,
- ответьте на контрольные вопросы по семинарским занятиям, готовьтесь дать развернутый ответ на каждый из вопросов.
- уясните, какие учебные элементы остались для вас неясными и постарайтесь получить на них ответ заранее (до семинарского занятия) во время текущих консультаций преподавателя.

Необходимо учесть, что:

- готовиться можно индивидуально, парами или в составе малой группы, последние являются эффективными формами работы;
- рабочая программа дисциплины (модуля) в части целей, перечню знаний, умений, терминов и учебных вопросов может быть использована вами в качестве ориентира в организации обучения.

Подготовка к практическим занятиям

При подготовке к практическим занятиям познакомьтесь с темой, обратите внимание на рассмотрении данной темы в курсе лекций. Если тема на лекции не рассматривалась, изучите предлагаемую литературу (это позволит Вам найти ответы на теоретические вопросы). После этого приступайте к выполнению практических заданий.

Самостоятельная работа

Для более углубленного изучения темы задания для самостоятельной работы рекомендуется выполнять параллельно с изучением данной темы. При выполнении заданий по возможности используйте наглядное представление материала. Система накопления результатов выполнения заданий позволит вам создать педагогическую копилку, которую можно использовать как при прохождении педагогической практики, так и в будущей профессиональной деятельности.

Выполнение рефератов (в т. ч. докладов с презентацией)

Реферат предусматривает углубленное изучение дисциплины (модуля), способствует развитию навыков самостоятельной работы с литературными источниками.

Реферат – краткое изложение в письменном виде содержания учебно-научного труда по предоставленной теме. Это самостоятельная учебно-исследовательская работа, где обучающийся раскрывает суть исследуемой проблемы с элементами анализа по теме реферата. Приводит различные точки зрения, а также собственные взгляды на проблемы темы реферата. Содержание реферата должно быть логичным, изложение материала носить проблемно-тематический характер.

Объем реферата может колебаться в пределах 15-20 печатных страниц. Основные разделы: оглавление (план), введение, основное содержание, заключение, список литературы.

Текст реферата должен содержать следующие разделы:

- титульный лист с указанием: названия вуза, кафедры, темы реферата, ФИО автора и ФИО преподавателя – куратора;
- введение, актуальность темы;
- основной раздел;
- заключение (анализ результатов литературного поиска); выводы;
- библиографическое описание, в том числе и интернет-источников, оформленное по ГОСТ 7.1 – 2003; 7.80 – 2000;
- список литературных источников должен иметь не менее 10 библиографических названий, включая сетевые ресурсы.

Текстовая часть реферата оформляется на листе следующего формата:

- отступ сверху – 2 см; отступ слева – 3 см; отступ справа – 1,5 см; отступ снизу – 2 см;
- шрифт текста: Times New Roman, высота шрифта – 14, межстрочный интервал – 1,5, выступ первой строки (в основном тексте) – 1,25;
- нумерация страниц – снизу листа справа. На первой странице номер не ставится.

Реферат должен быть выполнен грамотно с соблюдением культуры изложения. Обязательно должны иметься ссылки на используемую литературу, включая периодическую литературу за последние 5 лет).

Подготовка к промежуточной аттестации

К промежуточной аттестации необходимо готовится целенаправленно, регулярно, систематически и с первых дней обучения по данной дисциплине (модулю). Попытки освоить дисциплину (модуль) в период зачетно-экзаменационной сессии, как правило, показывают не слишком удовлетворительные результаты.

При подготовке к промежуточной аттестации по теоретической части выделите в вопросе главное, существенное (понятия, признаки, классификации и пр.), приведите примеры практики, иллюстрирующие теоретические положения.

В самом начале учебного курса необходимо познакомиться со следующей учебно-методической документацией:

- рабочей программой дисциплины (модуля),
- перечнем знаний и умений, которыми должен владеть студент,
- тематическими планами лекций, семинарских занятий,
- учебными пособиями, а также электронными ресурсами,
- перечнем вопросов (заданий) к промежуточной аттестации.

После этого у студента должно сформироваться четкое представление об объеме и характере знаний и умений, которыми надо будет овладеть по дисциплине (модулю). Систематическое выполнение учебной работы на лекциях и семинарских занятиях позволит успешно освоить дисциплину

(модуль) и создать хорошую базу для прохождения промежуточной аттестации.

Методические рекомендации (указания) для обучающихся по подготовке к занятиям семинарского типа, по организации самостоятельной работы, по курсовому проектированию разработаны и утверждены в установленном порядке и являются составной частью основной профессиональной образовательной программой высшего образования (приложением), в которую входит настоящая рабочая программа дисциплины (модуля).

6. Особенности обучения по дисциплине (модулю) для инвалидов и лиц с ОВЗ

Обучение обучающихся с ограниченными возможностями здоровья осуществляется ЧОУ ВО АУП с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся как совместно с другими обучающимися, так и в отдельных группах или в отдельных организациях. В ЧОУ ВО АУП созданы специальные условия для получения высшего образования обучающимися с ограниченными возможностями здоровья в соответствии с разделом III Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 5 апреля 2017 года № 301.

Учебные корпуса ЧОУ ВО АУП обеспечены беспрепятственным доступом обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов в учебные и иные помещения, расположенные на 1-м этаже здания. Возможность доступа к помещениям 2-го и последующего этажей обеспечена наличием специального мобильного подъемника, размещаемого у лестничных пролетов. На первом этаже располагаются следующие помещения для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов:

- аудитория для индивидуального обучения инвалидов любых категорий, оснащенная необходимым специальным оборудованием;
- специально оборудованный туалет для инвалидов;
- специально оборудованная комната для приема пищи.

Обеспечен доступ к библиотеке и помещению приемной комиссии.

При входе в здание находится таблица с наименованием ЧОУ ВО АУП и режимом работы, выполненная шрифтом Брайля, а также тактильная мнемосхема с изображением пути следования до зоны оказания образовательных услуг.

Имеется возможность подъезда ко входу автомобильного транспорта. На прилегающей к зданию территории обозначены места для парковки автомобильного транспорта для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов.

Для обеспечения условий обучения и нахождения на территории ЧОУ ВО АУП лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов, помещения ЧОУ ВО АУП оснащены также следующим оборудованием:

- 1) оформление входной группой тактильными пластиковыми пиктограммами с защитным покрытием «Доступность для инвалидов всех категорий» (150x150мм); «Проход с собакой поводырём» (150x150мм); «Вход в помещение» (150x150мм); «Выход из помещения» (150x150мм);
- 2) обозначения пути движения к зоне предоставления образовательных услуг и иным необходимым помещениям посредством тактильных пластиковых пиктограмм с защитным покрытием «Направление движения, поворот» (150x150мм), а также посредством тактильной напольной плитки на протяжении всего пути следования (Пвх, 300x300мм, высота рифа 5мм, подосновы 2 мм (полосы));
- 3) обозначение необходимых помещений тактильными пластиковыми пиктограммами с защитным покрытием «Туалет для инвалидов» (150x150мм); «Буфет» (150x150мм);
- 4) обозначение кабинетов пластиковыми тактильными табличками с текстом, выполненным азбукой Брайля, «Библиотека» (Пвх 3мм, монохром, 70x270мм); «Приемная комиссия» (Пвх 3мм, монохром, 70x270мм);
- 5) оснащение входа в институт и специально оборудованных помещений для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов приемным устройством вызова Тифловызов ПС-1099 с установкой в помещениях тактильных кнопок вызова БК-51 (дальность – 100 м);
- 6) размещение на первом этаже здания светодиодного табло с бегущей строкой для дублирования справочной информации (240x104 0мм, красное свечение);
- 7) размещение в кабинете индивидуального обучения инвалидов портативной индукционной звукоусиливающей системы VERT-1А;
- 8) оснащение кабинета индивидуального обучения инвалидов карманными увеличителями (увеличение 7х, материал пластик);
- 9) оснащение компьютера, предназначенного для работы инвалидов, тактильным набором для маркировки клавиатуры;
- 10) размещение специальных наклеек для маркировки дверных проемов (желтые круги, d=200мм);
- 11) установка светового маяка для обозначения входа на этаж;
- 12) установка тактильного стенда с информацией об ЧОУ ВО АУП, выполненной азбукой Брайля (470x610мм, настенное крепление);
- 13) установка в кабинете индивидуального обучения инвалидов специального программного обеспечения открытого доступа: Microsoft Windows, Центр специальных возможностей, Экранная лупа, Экранный диктор, Экранная клавиатура; экранная лупа OneLoupe; речевого синтезатор «Голос».