

УТВЕРЖДАЮ  
 Декан факультета

\_\_\_\_\_  
 (подпись) Шматко А. Д.  
 «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_

## РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ ПСИХОЛОГИЯ ЛИДЕРСТВА И РУКОВОДСТВА

Направление/специальность подготовки	37.05.02 Психология служебной деятельности
Специализация/профиль/программа подготовки	Психология менеджмента и организационное консультирование
Уровень высшего образования	Специалитет
Форма обучения	Очная
Факультет	Р Международного промышленного менеджмента и коммуникации
Выпускающая кафедра	Р1 МЕНЕДЖМЕНТ ОРГАНИЗАЦИИ
Кафедра-разработчик рабочей программы	Р1 МЕНЕДЖМЕНТ ОРГАНИЗАЦИИ

КУРС	СЕМЕСТР	ОБЩАЯ ТРУДОЁМКОСТЬ (ЗАЧЕТНЫХ ЕДИНИЦ)	ЧАСЫ (по наличию видов занятий)									ВИД ПРОМЕЖУТОЧНОГО КОНТРОЛЯ
			ОБЩАЯ ТРУДОЁМКОСТЬ	АУДИТОРНЫЕ ЗАНЯТИЯ				САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА				
				ВСЕГО	ЛЕКЦИИ	ЛАБОРАТОРНЫЙ ПРАКТИКУМ	ПРАКТИЧЕСКИЕ ЗАНЯТИЯ	ВСЕГО	КУРСОВОЙ ПРОЕКТ	КУРСОВАЯ РАБОТА	ДРУГИЕ ВИДЫ САМОСТ. РАБОТЫ	
5	10	3	108	39	26	0	13	69	0	0	69	зач.

*ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ*

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА СОСТАВЛЕНА В СООТВЕТСТВИИ С ТРЕБОВАНИЯМИ ФЕДЕРАЛЬНОГО  
ГОСУДАРСТВЕННОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО СТАНДАРТА ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ (ФГОС ВО)**

**37.05.02 Психология служебной деятельности**

год набора группы: 2024

Программу составил:

Кафедра Р1 МЕНЕДЖМЕНТ ОРГАНИЗАЦИИ  
Иванова Татьяна Дмитриевна, старший преподаватель

\_\_\_\_\_

Программа рассмотрена  
на заседании кафедры-разработчика  
рабочей программы **Р1 МЕНЕДЖМЕНТ ОРГАНИЗАЦИИ**

Заведующий кафедрой Шматко А.Д., д.э.н., проф.

\_\_\_\_\_

Программа рассмотрена  
на заседании выпускающей кафедры

**Р1 МЕНЕДЖМЕНТ ОРГАНИЗАЦИИ**

Заведующий кафедрой Шматко А.Д., д.э.н., проф.

\_\_\_\_\_

# **РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ ПСИХОЛОГИЯ ЛИДЕРСТВА И РУКОВОДСТВА**

## **Разделы рабочей программы**

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ
2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП ВО
3. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ
4. ФОРМЫ КОНТРОЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ
5. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ
6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

## **Приложения к рабочей программе дисциплины**

- Приложение 1. Аннотация рабочей программы
- Приложение 2. Технологии и формы обучения
- Приложение 3. Фонды оценочных средств

## 1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Целью освоения дисциплины является формирование следующих компетенций:

ПСК-5 — способен работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, культурные, конфессиональные различия, предупреждать и конструктивно разрешать конфликтные ситуации в процессе профессиональной деятельности
ОПК-15 — способность при выполнении задач профессиональной деятельности планировать и организовывать служебную деятельность исполнителей, осуществлять контроль и учет ее результатов
ОПК-9 — способность осуществлять психологическое сопровождение персонала с целью создания и поддержания психологического климата, способствующего оптимизации служебной деятельности

Формированию компетенций служит достижение следующих результатов образования:

### **ПСК-5**

*знания:*

методы организации эффективного социального взаимодействия в контексте социально ответственного лидерства; - методики и технологии достижения согласия в результате интерактивного взаимодействия в процессе профессиональной деятельности; - знание технологий подготовки публичных выступлений, методов эффективного взаимодействия с аудиторией с учетом формата взаимодействия: очный, дистанционный;

*умения:*

формирование культуры коллективного обсуждения векторов целеполагания и средств их достижения;;

*навыки:*

демонстрация верных моделей поведения, на которые ориентируется социальная группа; - осуществление эффективной многосторонней коммуникации, в том числе в межкультурной среде..

### **ОПК-15**

*знания:*

- методики принятия управленческих решений, организацию и стадии их исполнения, методики планирования и организации служебной деятельности исполнителей, постановки задач исполнителям, порядок осуществления контроля и учета результатов служебной деятельности исполнителей;

*умения:*

разрабатывать стратегию развития, структурирования, планирования профессиональной деятельности подразделения (исполнителей);;

*навыки:*

контроля и учета результатов деятельности исполнителей.

### **ОПК-9**

*знания:*

психологических особенностей социальной группы, показателей психологического климата в группе, служебном коллективе, техники, направленные на создание и поддержание благоприятного психологического климата;

*умения:*

проводить анализ характера взаимоотношений в социальной группе, служебном коллективе, определение состояния социально-психологического климата в группе;;

*навыки:*

планирования, организации и осуществления профессиональной деятельности, направленной на создание и поддержание психологического климата..

## 2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП ВО

Дисциплина **ПСИХОЛОГИЯ ЛИДЕРСТВА И РУКОВОДСТВА** является дисциплиной **обязательной части блока 1** программы подготовки по направлению *37.05.02 Психология служебной деятельности*.

Содержание дисциплины является логическим продолжением дисциплин: **КОРПОРАТИВНАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ**.

Предварительные компетенции, сформированные у обучающегося до начала изучения дисциплины:

- ОПК-1 — Способен на основе анализа основных этапов и закономерностей исторического развития Российского государства, его места и роли в контексте всеобщей истории формировать устойчивые внутренние мотивы профессионально-служебной деятельности, базирующиеся на гражданской позиции, патриотизме, ответственном отношении к выполнению профессионального долга

### 3. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 з.е., 108 ч.

#### 3.1. Содержание (дидактика) дисциплины

КУРС	СЕМЕСТР	Наименование разделов и дидактических единиц	ВСЕГО	Аудиторные занятия в контактной форме			Самостоятельная работа студентов	Формируемая компетенция, %		
				ВСЕГО	Лекции	Практические занятия		ПСК-5	ОПК-15	ОПК-9
5	10	<b>Раздел 1. Лидерство и групповая динамика.</b> Лидерство и власть в больших и малых группах. Успешные стратегии лидерства. Психологические аспекты управленческой деятельности. Стиль руководства и эффективность управления. Влияние руководителя на поведенческую модель в команде. Модель П. Херси и К. Бланшара. Модель Портера-Лоулера. Модель конкурирующих ценностей OCAI.	38	15	10	5	23	40	40	40
5	10	<b>Раздел 2. Компетенции лидера ценностноориентированной организации.</b> Модель лидера организации. Стратегическое видение. Реализация личного авторитета. Эффективное использование кадрового потенциала. Выстраивание эффективных партнерских отношений. Эффективные организационные коммуникации. Возможности работы с ценностями в зависимости от психотипов людей. Типология сотрудников, управление поведением в зависимости от характеристик. Экспресс-диагностика психологических качеств подчиненных и коллег.	35	12	8	4	23	30	30	30
5	10	<b>Раздел 3. Антикризисные возможности управления по ценностям: изменения, конфликты, организационные стрессы.</b> Влияние социальных установок на поведение в организации. Процесс восприятия и оценки человека человеком и организацией. Управление организационным конфликтом, роль лидера в управлении конфликтом. Психологические методы преодоления негативных последствий стресса.	35	12	8	4	23	30	30	30
<b>Всего за 10 семестр</b>			108	39	26	13	69	100	100	100
<b>Всего по дисциплине</b>			108	39	26	13	69	100	100	100

#### 3.2. Аудиторный практикум

№ п/п	Номер и наименование раздела дисциплины	Тема практического занятия	Объем, ауд. часов
1	Раздел 1. Лидерство и групповая динамика.	Анализ моделей лидерства	5
2	Раздел 2. Компетенции лидера ценностноориентированной организации.	Анализ психотипов. Формирование карты компетенций лидера	4
3	Раздел 3. Антикризисные возможности управления по ценностям: изменения, конфликты, организационные стрессы.	Решение задач	4
<b>Всего за 10 семестр</b>			13

#### 3.3. Самостоятельная работа студента (СРС)

№ п/п	Номер и наименование раздела дисциплины	Содержание учебного задания	Объем, часов
1	Раздел 1. Лидерство и групповая динамика.	Изучение литературы по вопросам раздела 1. Подготовка к практическим занятиям. Подготовка к зачету	23
2	Раздел 2. Компетенции лидера ценностноориентированной организации.	Изучение литературы по вопросам раздела 2. Подготовка к выполнению анализа психотипов и формированию карты компетенций лидера. Подготовка к зачету.	23
3	Раздел 3. Антикризисные возможности управления по ценностям: изменения, конфликты, организационные стрессы.	Изучение литературы по вопросам раздела 3. Подготовка к практическим занятиям. Подготовка к зачету	23
<b>Всего за 10 семестр</b>			69

#### 4. ФОРМЫ КОНТРОЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

СЕМЕСТР	НЕДЕЛИ СЕМЕСТРА												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
10						ДР			Отч. по ПЗ	ДР			Вопр. Зач, зач.

Условные обозначения:

- ДР – диагностическая работа;
- Отч. по ПЗ – отчет по практическому заданию;
- Вопр. Зач – вопросы к зачету;
- зач. – зачет.

**Текущий контроль успеваемости** студентов проводится в дискретные временные интервалы в следующих формах:

- диагностическая работа;
- отчет по практическому заданию;
- вопросы к зачету.

**Промежуточная аттестация** проводится в формах:

- зачет.

## 5. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

### 5.1. Основная литература по дисциплине:

1. . Организационное поведение. Москва: Юрайт, 2021, эл. рес.
2. М. Н. Миловзорова. . Теория организации и организационное поведение. СПб.БГТУ "ВОЕНМЕХ" им. Д. Ф. Устинова, 2013, 102 экз.

### 5.2. Дополнительная литература по дисциплине:

не требуется.

### 5.3. Периодические издания:

1. Социальные и гуманитарные знания.

### 5.4. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", необходимых для освоения дисциплины, электронные библиотечные системы:

1. <https://urait.ru/bcode/474591> — Психология лидерства: лидерство в социальных организациях — Образовательная платформа «Юрайт». Для вузов и ссузов.;
2. <https://urait.ru/bcode/469050> — Психология лидерства — Образовательная платформа «Юрайт». Для вузов и ссузов.;
3. <https://e.lanbook.com/book/173923> — ЭБС Лань.

### Современные профессиональные базы данных:

1. <https://rusneb.ru> – Национальная электронная библиотека (НЭБ);
2. <https://cyberleninka.ru/> - Научная электронная библиотека «Киберленинка»;
- <http://www.rfbr.ru/rffi/ru/library> - Полнотекстовая электронная библиотека Российского фонда фундаментальных исследований.

### Информационные справочные системы:

1. Техэксперт – Информационный портал технического регулирования: Нормы, правила, стандарты РФ;
2. [http://library.voenmeh.ru/jirbis2/index.php?option=com\\_irbis&view=irbis&Itemid=457](http://library.voenmeh.ru/jirbis2/index.php?option=com_irbis&view=irbis&Itemid=457) - БД ГОСТов собственной генерации БГТУ "ВОЕНМЕХ" им. Д. Ф. Устинова;
3. <http://www.consultant.ru/>- КонсультантПлюс- информационный портал правовой информации.

### 5.5. Программное обеспечение:

1. Microsoft Office;
2. Google Chrome.

### 5.6. Информационные технологии:

взаимодействие с обучающимися посредством ЭИОС Moodle БГТУ «ВОЕНМЕХ» им. Д.Ф. Устинова.



## **6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

### **6.1. Лекционные занятия:**

1. Проектор;
2. Microsoft Office;
3. Google Chrome.

### **6.2. Практические занятия:**

1. Проектор;
2. Microsoft Office.

### **6.3. Прочее:**

1. рабочее место преподавателя, оснащенное компьютером с доступом в Интернет;
2. рабочие места студентов, оснащенные компьютерами с доступом в Интернет, предназначенные для работы в электронной образовательной среде.

### Аннотация рабочей программы

Дисциплина **ПСИХОЛОГИЯ ЛИДЕРСТВА И РУКОВОДСТВА** является дисциплиной **обязательной части блока 1** программы подготовки по направлению *37.05.02 Психология служебной деятельности*. Дисциплина реализуется на факультете *Р* Международного промышленного менеджмента и коммуникации БГТУ "ВОЕНМЕХ" им. Д.Ф. Устинова кафедрой **Р1 МЕНЕДЖМЕНТ ОРГАНИЗАЦИИ**.

Дисциплина нацелена на формирование *компетенций*:

ПСК-5 способен работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, культурные, конфессиональные различия, предупреждать и конструктивно разрешать конфликтные ситуации в процессе профессиональной деятельности;

ОПК-15 способность при выполнении задач профессиональной деятельности планировать и организовывать служебную деятельность исполнителей, осуществлять контроль и учет ее результатов;

ОПК-9 способность осуществлять психологическое сопровождение персонала с целью создания и поддержания психологического климата, способствующего оптимизации служебной деятельности.

Содержание дисциплины охватывает круг вопросов, связанных с психологическими аспектами лидерства в организации, психологических предпосылок реализации лидерских позиций в профессиональной деятельности.

Программой дисциплины предусмотрены следующие **виды контроля**:

**Текущий контроль успеваемости** студентов проводится в дискретные временные интервалы в следующих формах:

- диагностическая работа;
- отчет по практическому заданию;
- вопросы к зачету.

**Промежуточная аттестация** проводится в формах:

- зачет.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет **3 з.е., 108 ч.** Программой дисциплины предусмотрены лекционные занятия (**26 ч.**), практические занятия (**13 ч.**), самостоятельная работа студента (**69 ч.**).

## ТЕХНОЛОГИИ И ФОРМЫ ОБУЧЕНИЯ

### Рекомендации по освоению дисциплины для студента

Трудоемкость освоения дисциплины составляет 108 ч., из них 39 ч. аудиторных занятий, и 69 ч., отведенных на самостоятельную работу студента.

Рекомендации по распределению учебного времени по видам самостоятельной работы и разделам дисциплины приведены в таблице.

Контроль освоения дисциплины производится в соответствии с Положением о текущем, рубежном контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся.

Формы контроля и критерии оценивания приведены в приложении 3 к Рабочей программе.

Наименование работы	Рекомендуемая литература	Трудоемкость, час.
<b>Раздел 1. Лидерство и групповая динамика.</b>		
Изучение литературы по вопросам раздела 1. Подготовка к практическим занятиям. Подготовка к зачету	. Организационное поведение: Москва: Юрайт, 2021 (6)	23
Итого по разделу 1		23
<b>Раздел 2. Компетенции лидера ценностноориентированной организации.</b>		
Изучение литературы по вопросам раздела 2. Подготовка к выполнению анализа психотипов и формированию карты компетенций лидера. Подготовка к зачету.	М. Н. Миловзорова. . Теория организации и организационное поведение: СПб.БГТУ "ВОЕНМЕХ" им. Д. Ф. Устинова, 2013 (6)	23
Итого по разделу 2		23
<b>Раздел 3. Антикризисные возможности управления по ценностям: изменения, конфликты, организационные стрессы.</b>		
Изучение литературы по вопросам раздела 3. Подготовка к практическим занятиям. Подготовка к зачету	Р. Л. Дафт. . Менеджмент: СПб.: Питер, 2011 (1-7)	23
Итого по разделу 3		23

## ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Фонд оценочных средств, позволяющие оценить результаты обучения по данной дисциплине, включают в себя:

- диагностическая работа
- вопросы к зачету;
- отчет по практическому заданию;
- зачет.

### Критерии оценивания

#### Диагностическая работа

Диагностическая работа проводится в форме теста в ЭИОС Moodle:

- при правильном ответе менее чем на 60% вопросов - не аттестация;
- при правильном ответе на 60% вопросов и более - аттестация.

#### Вопросы к зачету

1. Дайте определение понятиям "лидерство" и "лидер".
2. Назовите научные концепции и современные подходы к лидерству.
3. Назовите основные принципы управления различными группами персонала в соответствии с моделью Херси-Бланшара
4. Сформулируйте возможности мотивации персонала в соответствии с моделью Портера-Лоулера.
5. С какими из пяти основных личностных факторов можно соотнести локус контроля и авторитарность?
6. Каковы главные характеристики харизматического лидера?
7. Способствует ли эмоциональное развитие повышению эффективности лидера?
8. Какое значение имеет совершенствование собственной личности для лидеров?
9. Каковы источники власти и эффективная реализация их потенциала в организации?
10. Какую роль играет лидер в мотивации подчиненных?
11. Каковы возможности лидера при работе с коммуникациями?
12. В чем необходимость использования потенциала лидерства в современной организации?
13. Чем отличаются коммуникации лидеров от коммуникации менеджеров?
14. В чем заключаются возможности влияния лидера на групповые нормы?
15. Почему организации стали все чаще использовать виртуальные и глобальные команды?
16. Охарактеризуйте управление взаимоотношениями в команде.
17. В чем состоит специфика типологического подхода к формированию сбалансированных команд?
18. Каковы особенности создания команды руководителей?
19. Какие техники могут использовать лидеры, чтобы повлиять на культурные ценности и при необходимости изменить их?
20. Что имеет большее значение для соблюдения норм этики: этические кодексы, поведение лидера, обучение сотрудников? Какие существуют вызовы для лидера в эпоху перемен?

#### Отчет по практическому заданию

Отчет представляет собой полностью сформированную карту компетенций лидера, выполненную студентом самостоятельно

Критерии оценивания практического задания:

СДАНО (5-10 баллов) карта компетенций лидера сформирована полностью, студент свободно ориентируется в профессиональной терминологии, отвечает на вопросы.

НЕ СДАНО (0-4 балла) карта компетенций лидера не сформирована, либо сформирована не полностью, студент не ориентируется в профессиональной терминологии, испытывает трудности в ответах на вопросы.

#### Зачет

Максимальная общая сумма за семестр 100 баллов (включая баллы за посещаемость, за участие в научной работе и Диагностические работы).

Для получения оценки "зачтено" необходимо набрать не менее 51 балла.

Паспорт фонда оценочных средств

КУРС	СЕМЕСТР	Наименование разделов и дидактических единиц	ВСЕГО	Аудиторные занятия в контактной форме			Самостоятельная работа студентов	Формируемая компетенция, %			НАИМЕНОВАНИЕ ОЦЕНОЧНОГО СРЕДСТВА
				ВСЕГО	Лекции	Практические занятия		ПСК-5	ОПК-15	ОПК-9	
5	10	Раздел 1. Лидерство и групповая динамика.	38	15	10	5	23	40	40	40	Вопросы к зачету
5	10	Раздел 2. Компетенции лидера ценностноориентированной организации.	35	12	8	4	23	30	30	30	Вопросы к зачету, Отчет по практическому заданию
5	10	Раздел 3. Антикризисные возможности управления по ценностям: изменения, конфликты, организационные стрессы.	35	12	8	4	23	30	30	30	Вопросы к зачету
Всего за 10 семестр			108	39	26	13	69	100	100	100	
Всего по дисциплине			108	39	26	13	69	100	100	100	

## Критерии оценивания

### ПСК-5

- Вопросы открытого типа:*
- № 1      Настойчивое стремление улучшать производительность ради соответствия внутренним стандартам качества — это ... (по Д. Гоулману):
- а) инициативность
  - б) воля к победе
  - в) открытость
- № 2      Неэтический харизматический лидер:
- а) стимулирует у последователей творческий подход к делу и своим взглядам
  - б) использует власть только в общих целях
  - в) использует власть только в личных целях
- № 3      Неэтический харизматический лидер:
- а) продвигает только общее видение
  - б) продвигает только свое личное видение
  - в) стимулирует у последователей творческий подход к делу и своим взглядам
- № 4      Некоммерческая организация, осуществляющая на основании лицензии образовательную деятельность в качестве основного вида деятельности в соответствии с целями, ради достижения которых такая организация создана:
- а) образование
  - б) образовательное учреждение (образовательная организация)
  - в) Федеральные государственные образовательные стандарты
- № 5      Власть, влияние, побуждающее уважение, доставляемое обладанием превосходной и признанной власти или выдающейся и признанной мудрости, знания, добродетели; влияние индивида, основанное на занимаемом им положении, должности, статусе:
- а) авторитет
  - б) харизматический лидер
  - в) личность
- № 6      Высокая чувствительность, умение лидера получать обратную связь и быстро реагировать на изменения — это ... (по Р. Дилтсу):
- а) распознавание слабых сигналов
  - б) мотивация
  - в) видение

- № 7 Процесс обмена информацией, ее смысловым значением между двумя или более людьми:
- а) интеракция
  - б) коммуникация
  - в) межгрупповое общение
- № 8 Команда – это ...
- а) группа людей, занятых выполнением определенной задачи, имеющие личную заинтересованность в успехе всей группы;
  - б) социальная общность людей в рамках конкретной деятельности;
  - в) обособленное объединение определенного количества людей (двое и более), взаимодействующих, взаимозависимых и взаимовлияющих друг на друга.
- № 9 Организационные задачи решаются более оперативно, эффективно и качественно при ...
- а) традиционной организации работ
  - б) командной форме организации работ
  - в) индивидуальной инициативе членов команды
- № 10 Использование командной формы организации работ ...
- а) требует дополнительных материальных ресурсов
  - б) снижает степень риска руководства
  - в) требует привлечения дополнительных человеческих ресурсов
- Вопросы закрытого типа:*
- № 1 Убежденность в том, что принятое решение о необходимости наказать какого-либо члена группы не отменяется без достаточных причин, — это \_\_\_\_\_ наказания.
- № 2 Лидер, по отношению к которому члены группы испытывают одновременно чувство любви и страха, — это:
- № 3 Функция потребностей, которая обеспечивает собственно реализацию намерения совершать деятельность, искать предмет для удовлетворения потребности, — это \_\_\_\_\_ функция.
- № 4 Тип лидера, который заботится об эффективности выполняемой работы, но мало внимания обращает на моральный настрой членов группы, — это \_\_\_\_\_ лидерство.
- № 5 Руководитель, который высоко ориентирован на задачи, и на отношения в ситуации, которая этого не требует, — это:
- № 6 Оказывает интеллектуальное влияние на группу, способен пробудить инициативу в последователях — это лидер ...
- № 7 Степень признания человека со стороны членов группы, которая связана с его личными достоинствами (авторитет личности), — это \_\_\_\_\_ статус.
- № 8 Лидер, который стремится к рациональному контролю над ситуацией и отличается пренебрежением к иррациональному, — это \_\_\_\_\_ лидер.
- № 9 Возможность проявлять свою компетентность, добиваться успеха, определять свое место в социуме, получать одобрение от окружающих, — это потребность в ...
- № 10 Определенные правила, выработанные и принятые коллективом на основании общих ценностей, которым должно подчиняться поведение его членов, чтобы была возможна их совместная деятельность и коллектив сохранялся как организованное целое, — это \_\_\_\_\_ нормы.

- Вопросы открытого типа:*
- № 1 Тип лидеров, которые стремятся разрабатывать собственную теоретическую концепцию, собственное видение развития группы, воздействуют на последователей силой интеллекта:
- а) теоретики
  - б) агитаторы
  - в) консерваторы
- № 2 Склонен к самодраматизации (демонстративности), страстно желает привлечь к себе внимание; его самооценка зависит от того, насколько он нравится другим; он внушаем, поэтому невозможно ждать от него последовательного проведения какой-либо идеи; ему трудно концентрироваться на деталях и фактах, сложно фокусировать внимание на конкретных проблемах; в общении с другими проявляет себя как «политикан» и «торговец»:
- а) «отличник» (компульсивный стиль)
  - б) «артист» (демонстративный стиль)
  - в) «сподвижник» (депрессивный стиль)
- № 3 Функция потребностей, которая обеспечивает собственно реализацию намерения совершать деятельность, искать предмет для удовлетворения потребности, — это ... функция:
- а) факельная
  - б) сигнальная
  - в) побуждающая
- № 4 Убеждение последователей о власти лидера, присутствующее в их сознании, — это ... лидера:
- а) легитимность
  - б) относительность
  - в) самоактуализация
- № 5 Правила поведения, установленные и охраняемые государством, — это ... нормы:
- а) несоциальные
  - б) правовые
  - в) групповые
- № 6 Лидер, который быстро реагирует на насущные требования, сформулированные его последователями, способен эффективно действовать в экстремальных условиях, быстро принимать решения, адекватно реагировать на ситуацию:
- а) «патриарх»
  - б) «служитель»
  - в) «пожарный»



- № 7 Руководитель, который высоко ориентирован на отношения и низко ориентирован на задачи в ситуации, не допускающей такого поведения, что делает его менее эффективным; он главным образом заинтересован в гармонии:
- а) миссионер
  - б) дезертир
- № 8 Характеристика потребностей, означающая, что потребности быстро возникают и быстро исчезают; даже если потребность не удовлетворена, она может исчезнуть из-за возникновения более сильной альтернативной потребности:
- а) насыщаемость
  - б) ситуативная обусловленность
  - в) недолговечность
- № 9 Различные виды внутренних состояний человека, которые выражают его зависимость от конкретных условий существования и обеспечивают продвижение человека по жизненному пути как источники его активности:
- а) личностная зона
  - б) пространство потребностей
  - в) жизненное кредо
- № 10 Лидер, который задает тон в решении групповых проблем, — это лидер:
- а) инициатор
  - б) эрудит
  - в) организатор

*Вопросы закрытого типа:*

- № 1 Правила поведения, основанные на внутреннем убеждении личности, — это \_\_\_\_\_ нормы.
- № 2 Результат использования власти, когда последователь будет повиноваться распоряжениям и выполнять указания лидера, но только потому, что это необходимо делать, — это:
- № 3 Власть, которая основана на возможности и способности причинять психологический или физический вред с целью изменения нежелательного поведения или уменьшения вероятности того, что оно повторится, — это:
- № 4 Поступок или поведение в целом, служащее образцом для подражания, — это:
- № 5 Лидер, который служит моральным и нравственным примером для остальных членов группы — это лидер ...
- № 6 Нормы, которые указывают на варианты поведения, которые желательны, но не обязательны, — это \_\_\_\_\_ нормы.
- № 7 Руководитель, который низко ориентирован на задачи и отношения в ситуации, которая не допускает такого поведения, что делает его пассивным, а значит, менее эффективным, — это:
- № 8 Лидерство, проявляющееся тогда, когда в процессе взаимодействия лидер формирует мотивы, ценности и цели последователей, которые в результате начинают действовать активнее и эффективнее, а группа в целом стремится к достижению более высокой цели — это \_\_\_\_\_ лидерство.
- № 9 Лидерство, в основе которого лежит рациональная вера в легальность

ОПК-9	№ 10	<p>нормативных правил и право лидера, получившего свое место при этих правилах, т.е. разум — это _____ лидерство.</p> <p>Власть, которая основана на потребности в идентификации, на стремлении одних членов группы походить на других, значимых для них по тем или иным причинам, привлекательных и авторитетных, — это _____ власть.</p>
	№ 1	<p><i>Вопросы открытого типа:</i></p> <p>Ценности, выступающие как принципы, которые показывают, что предпочтительным для достижения определенной цели в любой ситуации является определенный образ действий, — это ... ценности:</p> <p>а) оптимальные</p> <p>б) инструментальные</p> <p>в) терминальные (предельные)</p>
	№ 2	<p>Поступок или поведение в целом, служащее образцом для подражания:</p> <p>а) пример</p> <p>б) наказание</p> <p>в) закон</p>
	№ 3	<p>Критерии, стандарты, на основании которых индивид или группа оценивает какой-либо предмет, или явление, оправдывает и защищает сделанный поведенческий выбор:</p> <p>а) идеалы</p> <p>б) детерминанты</p> <p>в) ценности</p>
	№ 4	<p>«Объективное» положение человека в группе, которое определяется по ряду специфических признаков и регламентирует стиль его поведения:</p> <p>а) социальная позиция</p> <p>б) социальный имидж</p> <p>в) жизненное кредо</p>
	№ 5	<p>Руководитель, который высоко ориентирован и на задачи, и на отношения в ситуации, которая этого не требует:</p> <p>а) автократ</p> <p>б) соглашатель</p> <p>в) дезертир</p>
	№ 6	<p>Лидер, который служит моральным и нравственным примером для остальных членов группы — это лидер:</p> <p>а) эрудит</p>

- б) мастер
- в) совесть группы
- № 7 Власть, которая основана на возможности и способности причинять психологический или физический вред с целью изменения нежелательного поведения или уменьшения вероятности того, что оно повторится:
- а) экспертная власть
- б) власть наказания
- в) власть примера
- № 8 Результат реализации новых идей и знаний с целью их практического использования — это:
- а) целеполагание
- б) стимул
- в) инновация
- № 9 Такой стиль используется в случае, когда сотрудник уровня «способен и настроен», мотивирован и опытен, а потому не требует особого внимания со стороны руководителя:
- а) основной
- б) делегирующий
- в) дополнительный
- № 10 Выбор, который должен сделать руководитель, чтобы выполнить обязанности, обусловленные занимаемой им должностью, — это ... решение:
- а) управленческое (организационное)
- б) запрограммированное
- в) лидерское
- Вопросы закрытого типа:*
- № 1 Ценности, выступающие как принципы, которые показывают, что предпочтительным для достижения определенной цели в любой ситуации является определенный образ действий, — это \_\_\_\_\_ ценности.
- № 2 Гармоничная структура смысловых ориентаций, которая определяет высокую успешность в различных областях деятельности, максимальное раскрытие способностей и индивидуальности человека, его эмоциональный комфорт, проявляющийся в переживании полноты жизни и удовлетворенности ею, — это \_\_\_\_\_ смысл жизни.
- № 3 Тип лидера, который достаточно холодно относится как к членам своей группы, так и к самой работе, и считает, что всегда может обратиться к эксперту, — это \_\_\_\_\_ лидерство.
- № 4 Критерии, стандарты, на основании которых индивид или группа оценивает какой-либо предмет, или явление, оправдывает и защищает сделанный поведенческий выбор, — это:
- № 5 Руководитель, который высоко ориентирован на задачи и низко ориентирован на отношения в ситуации, которая не требует такого поведения; поэтому он менее

- эффективен, не уверен в других, невежлив и заинтересован только в текущих делах, — это:
- № 6 Лидер, к которому обращаются как к источнику достоверной информации или квалифицированному специалисту, — это:
- № 7 Тип лидеров, которые стремятся разрабатывать собственную теоретическую концепцию, собственное видение развития группы, воздействуют на последователей силой интеллекта, — это:
- № 8 Лидер, который достигает признания через выражение интересов своих последователей — это:
- № 9 Верны ли определения? А) Рационально-легальное лидерство — это лидерство, в основе которого лежат укоренившаяся вера в святость традиций и признание статуса лидера, т.е. привычка Б) Традиционное лидерство — это лидерство, в основе которого лежат, рациональная вера в легальность нормативных правил и право лидера, получившего свое место при этих правилах, т.е. разум
- № 10 Сведения о фактах, объектах, событиях, идеях, людях, позволяющие их обладателю принимать решения, — это: