

ЧАСТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
БРЯНСКИЙ ИНСТИТУТ УПРАВЛЕНИЯ И БИЗНЕСА

**Фонд
оценочных средств
по дисциплине: «Психология лидерства»**

**Уровень высшего образования
БАКАЛАВРИАТ**

Направление подготовки
44.03.02 Психолого-педагогическое образование

Направленность (профиль) подготовки:
Психолого-педагогическое сопровождение образовательного процесса

Квалификация (степень) выпускника:
Бакалавр

Форма обучения:
Очная, заочная

Брянск
2025

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
КВАЛИФИЦИРОВАННОЙ
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 01DAF20DF11AE8200080F7A381D0002
Владелец: Прокопенко Любовь Леонидовна
Действителен: с 19.08.2024 до 19.08.2025

Лист согласований

Фонд оценочных средств дисциплины «Психология лидерства» предназначен для контроля знаний обучающихся по направлению подготовки 44.03.02 Психолого-педагогическое образование, направленность (профиль) Психолого-педагогическое сопровождение образовательного процесса.

ФОС рассмотрен и утвержден на заседании кафедры психологии

протокол № 6 от «01» июля 2025 г.

Проректор по учебной работе

Т.Ю. Тюрина

Исполнитель:

к.псих.н., доцент кафедры психологии

В.В. Осипова

1. Перечень планируемых результатов обучения, соотнесенных с планируемыми результатами освоения основной профессиональной образовательной программы

Код компетенции	Результаты освоения ОПОП (содержание компетенции)	Индикаторы достижения компетенций	Формы образовательной деятельности, способствующие формированию и развитию компетенции
ПК-3	Способен формировать детско-взрослые сообщества	ПК-3.1. Знать закономерности формирования детско-взрослых сообществ, их социально-психологические особенности.	<u>Контактная работа:</u> Лекции Практические занятия <u>Самостоятельная работа</u>
		ПК-3.2. Знать закономерности развития детских и подростковых сообществ.	
		ПК-3.3. Уметь формировать детско-взрослые сообщества.	
		ПК-3.4. Уметь формировать систему регуляции поведения и деятельности обучающихся.	
		ПК-3.5. Владеть навыками взаимодействия с другими специалистами в рамках психолого-медико-педагогического консилиума.	
		ПК-3.6.	

		Владеть формировать детско-взрослые сообщества.	
--	--	--	--

Раздел 2. Типовые контрольные задания и иные материалы, необходимые для оценки планируемых результатов обучения по дисциплине (оценочные средства). Описание показателей и критериев оценивания компетенций, описание шкал оценивания.

2.1. ТИПОВЫЕ ИНСТРУКЦИИ ПО ВЫПОЛНЕНИЮ ТЕСТОВЫХ ЗАДАНИЙ

Тип задания	Инструкция
Задание закрытого типа с выбором одного или нескольких ответов	Прочитайте текст и выберите правильный ответ (Если несколько ответов, то прочитайте текст и выберите правильные ответы)
Задание закрытого типа на установление соответствия	Прочитайте текст и установите соответствие
Задания закрытого типа на установление правильной последовательности	Прочитайте текст и установите последовательность
Задания комбинированного типа с выбором одного верного ответа с обоснованием	Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы обосновывающие выбор ответа
Задания комбинированного типа с выбором нескольких ответов с обоснованием	Прочитайте текст, выберите правильные ответы и запишите аргументы обосновывающие выбор ответов
Задания с развернутым ответом	Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ

2.2. СИСТЕМА ОЦЕНИВАНИЯ ЗАДАНИЙ

Тип задания	Указания по оцениванию	Результат оценивания
Задание закрытого типа на установление соответствия	Задание закрытого типа на установление соответствия считается верным, если правильно установлены все соответствия	Верно/неверно
Задания закрытого типа на установление правильной последовательности	Задание закрытого типа на установление правильной последовательности считается верным, если правильно указываются все последовательности	Верно/неверно

Задания комбинированного типа с выбором одного верного ответа с обоснованием	Задание комбинированного типа с выбором одного верного ответа из предложенных с обоснованием считается верным, если правильно указан ответ и приведены корректные аргументы, используемые при выборе ответа.	Верно/неверно
Задания комбинированного типа с выбором нескольких ответов с обоснованием	Задание комбинированного типа с выбором нескольких ответов из предложенных с обоснованием считается верным, если правильно указаны ответы и приведены корректные аргументы, используемые при выборе ответа.	Верно/неверно
Задания открытого типа с развернутым ответом	Задания открытого типа с развернутым ответом считается верным, если ответ совпадает с эталоном по содержанию и полноте.	Верно/неверно

2.3. Контрольные задания или иные материалы, необходимые для процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения основной профессиональной образовательной программы

2.3.1. Задания для проведения текущего контроля обучающихся (тест)

№ п/п	Наименование Оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Шкала и критерии оценки, балл	Критерии оценивания компетенции
1.	Доклад	Доклад - это результат самостоятельной работы обучающегося, представляющий собою публичное выступление.	«5» (отлично) - доклад содержит полную информацию и необходимый иллюстративный материал по представляемой теме, основанную на	ДПК-3.1 ДПК-3.2 ДПК-3.3 ДПК-3.4 ДПК-3.5 ДПК-3.6

		Тематика докладов доводится до сведения обучающихся ведущим преподавателем. Выбор темы доклада осуществляется обучающимся не менее, чем за неделю до планируемого выступления. Подготовка доклада осуществляется во внеаудиторное время. В ходе выступления автор раскрывает содержание темы, суть проблемы, которой посвящен доклад, приводит различные точки зрения, а также собственные взгляды на нее. Выступающему, по окончании представления доклада, могут быть заданы вопросы по теме выступления.	обязательных источниках и современных публикациях; выступающий свободно владеет содержанием, ясно и грамотно излагает материал; свободно и корректно отвечает на вопросы и замечания аудитории; точно укладывается в рамки регламента. «4» (хорошо) - представленная тема раскрыта, однако доклад содержит неполную информацию по представляемой теме; выступающий ясно и грамотно излагает материал; аргументировано отвечает на вопросы и замечания аудитории, однако выступающим допущены незначительные ошибки в изложении материала и ответах на вопросы. «3» (удовлетворительно) - выступающий демонстрирует поверхностные знания по выбранной теме, имеет затруднения с использованием научно- понятийного	
--	--	--	--	--

			аппарата и терминологии курса. «2» (неудовлетворительно)- доклад не подготовлен либо имеет существенные пробелы по представленной тематике, основан на недостоверной информации, выступающим допущены принципиальные ошибки при изложении материала.	
2.	Устный опрос	Устный опрос регулярно проводится во время практических занятий с целью проверки базовых знаний обучающихся по изученным темам. Обучающимся предлагается ответить на ряд вопросов, касающихся основных терминов и понятий, концепций и фактов по материалу изученных тем. Ответы должны быть достаточно полными и содержательным	«Зачтено» - обучающийся демонстрирует знание материала по теме, основанное на знакомстве с обязательной литературой и современными публикациями; дает логичные, аргументированные ответы на поставленные вопросы. Также «зачтено» ставится, если обучающимся допущены незначительные неточности в ответах, которые он исправляет путем наводящих вопросов со стороны преподавателя. «Не зачтено» - имеются	ДПК-3.1 ДПК-3.2 ДПК-3.3 ДПК-3.4 ДПК-3.5 ДПК-3.6

		и. В ходе опроса преподаватель определяет, кто именно из обучающихся будет отвечать на тот или иной вопрос. К устному опросу должны быть готовы все обучающиеся.	существенные пробелы в знании основного материала по теме, а также допущены принципиальные ошибки при изложении материала.	
3.	Коллоквиум	Коллоквиумы проводятся по конкретным темам дисциплины. Для подготовки к коллоквиуму обучающиеся заранее получают перечень вопросов. В ходе коллоквиума выясняется степень усвоения обучающимися той или иной темы, проходит обсуждение отдельных вопросов изучаемой дисциплины. Во время коллоквиума могут быть опрошены все обучающиеся или значительная часть обучающихся в группе.	«Зачтено» выставляется при наличии знаний по основному содержанию темы и умении дать содержательные и аргументированные ответы на вопросы. «Не зачтено» выставляется при отсутствии базовых знаний по теме.	ДПК-3.1 ДПК-3.2 ДПК-3.3 ДПК-3.4 ДПК-3.5 ДПК-3.6

4.	Групповая дискуссия	Групповая дискуссия проводится на практических занятиях и предполагает обязательное активное участие обучающихся в обсуждении, предоставление ими информационног о материала для обсуждения, аргументированн ое отстаивание своей точки зрения, привлечение дополнительной информации по теме дискуссии, корректное участие в дискуссии. Тема дискуссии определяется заранее, чтобы обучающиеся имели возможность самостоятельно подготовиться к ней. В дискуссионной форме рассматриваются неоднозначные и не имеющие общего решения социально-психологические вопросы.	«Зачтено» выставляется при активном участии в обсуждении темы, аргументированном представлении точки зрения по обсуждаемому вопросу. «Не зачтено» выставляется в случае неучастия в обсуждении или отсутствии знаний по обсуждаемой теме.	ДПК-3.1 ДПК-3.2 ДПК-3.3 ДПК-3.4 ДПК-3.5 ДПК-3.6
5.	Контрольный	Контрольный	«5» (отлично) -	ДПК-3.1

	срез	срез проводится с целью текущего контроля и предполагает ответ на два контрольных вопроса по изученным темам дисциплины. Контрольный срез организуется как элемент учебного занятия. Вопросы для подготовки к контрольному срезу предлагаются обучающимся заранее, с тем, чтобы у них была возможность подготовиться к процедуре проверки.	представлены полные и содержательные ответы на оба вопроса; «4» (хорошо) - представлены содержательные, но недостаточно развернутые ответы на вопросы, есть претензии по объему и полноте информации; «3» (удовлетворительно) - представлен содержательный ответ на один вопрос, ответ на второй вопрос отсутствует (не раскрывает содержания вопроса), - в ответах на оба вопроса допущены ошибки по содержанию и/или отсутствует часть содержания; «2» (неудовлетворительно) - отсутствуют ответы на оба вопроса, либо допущены существенные отклонения от темы, не позволившие раскрыть содержание вопросов.	ДПК-3.2 ДПК-3.3 ДПК-3.4 ДПК-3.5 ДПК-3.6
--	------	--	---	---

2.3.2. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и(или) опыта деятельности, характеризующих этап формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

№	Форма контроля/ коды оцениваемых компетенций	Процедура оценивания	Шкала и критерии оценки, балл
1.	Зачёт ДПК-3.1 ДПК-3.2 ДПК-3.3 ДПК-3.4 ДПК-3.5 ДПК-3.6	Зачет проводится по билетам, каждый из которых включает два вопроса. Перечень вопросов к экзамену охватывает весь пройденный материал. Процедура оценивания предполагает учет следующих показателей: – правильность ответов на все вопросы (верное, четкое изложение идей, понятий, фактов и т.д.) – сочетание полноты и лаконичности ответа – ориентированность в учебной, научной и научно- практической литературе – знание основных источников по проблемам социальной психологии – логика и аргументированность изложения – грамотное комментирование, приведение примеров – содержательные ответы на дополнительные	Зачтено - на вопросы билета даны правильные и точные ответы. Ответ отличается четкая логика и грамотность. Даны ссылки на первоисточники. Обоснована собственная позиция по отдельным проблемам социальной психологии. Ответ отличается безупречное знание базовой терминологии. Даны ответы на все дополнительные вопросы; или вопросы билета раскрыты достаточно полно и правильно. Достаточное знание базовой терминологии, умение раскрыть содержание терминов. В то же время, не на все дополнительные вопросы даны правильные ответы; или ответы на вопросы билета даны в целом правильно, однако неполно. Логика ответов недостаточно хорошо выстроена. Пропущен ряд важных деталей или, напротив, в ответе затрагивались посторонние вопросы. Базовая терминология в целом усвоена. Отсутствуют

		вопросы - культура ответа	ответы на дополнительные вопросы Не зачтено - знания по предмету полностью отсутствуют. Обучающийся не может изложить ни одного вопроса, путается в базовых понятиях социальной психологии, не в состоянии раскрыть содержание основных терминов.
--	--	------------------------------	---

2.3.3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для процедуры оценивания знаний, умений, навыков и(или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

База тестовых заданий по учебной дисциплине «Психология лидерства»

1. Какой стиль лидерства предполагает высокую степень эмоциональной открытости и базируется на развитой способности к эмпатии?

- 1) товарищеский
- 2) идеалистический
- 3) демократический
- 4) амбициозный

2. Каким понятием обозначается способность к рефлексии и адекватной оценке индивидом характера собственных эмоций, а также осознание своих сильных и слабых сторон, ценностей и мотивов?

- 1) самактуальность
- 2) самосознание
- 3) самоконтроль
- 4) самосовершенствование

3. Какой стиль лидерства предполагает, что лидер-наставник помогает определить присущие сотрудникам сильные и слабые стороны и связать эти качества с их собственными устремлениями, как личностными, так и карьерными?

- 1) демократический
- 2) товарищеский
- 3) авторитарный
- 4) обучающий

4. Какой лидер придерживается высоких стандартов производительности и сам им следует?

- 1) амбициозный
- 2) авторитарный
- 3) идеалистический
- 4) обучающий

5. Соотнесите стадии индивидуального развития с типами базисного социального института:

- 1) зрелость
- 2) ранняя зрелость
- 3) подростковый возраст, юность
- 4) взрослость

- a) культура
- b) семья
- c) идеология
- d) образование

6. Соотнесите стадии индивидуального развития с типами базисного конфликта:

- 1) зрелость
- 2) ранняя зрелость
- 3) взрослость
- 4) подростковый возраст, юность

- a) идентичность против спутанности идентичности
- b) генеративность против стагнации
- c) интегративность против отчаяния
- d) интимность против изоляции

7. Соотнесите стадии индивидуального развития с типами базисного социального института:

- 1) латентная стадия
- 2) мышечно-анальная стадия
- 3) локомоторно-генитальная стадия
- 4) орально-сенсорная стадия

- a) религия
- b) экономика
- c) технология
- d) право, политика

8. Соотнесите стадии индивидуального развития с типами базисного конфликта:

- 1) орально-сенсорная стадия
- 2) мышечно-анальная стадия
- 3) локомоторно-генитальная стадия
- 4) латентная стадия

- a) доверие против недоверия
- b) компетентность против неуспешности
- c) автономия против стыда и сомнения
- d) инициатива против вины

9. Соотнесите типы темперамента лидеров, выделяемых Д. Кейрси и М. Бейтс, с их сущностными характеристиками:

- 1) SP (темперамент Диониса)
- 2) SJ (темперамент Эпиметей)
- 3) NT (темперамент Прометей)
- 4) NF (темперамент Апполон)

- a) ориентирован на официальные процедуры, регламенты, алгоритмы действий, поддержание стабильности, обладает врожденным чувством долга, надежный, ответственный, точный, аккуратный.
- b) ориентирован на взаимоотношения, взаимодействие и сотрудничество с людьми, обладает ярким воображением, природным талантом общения, обаяния, эмпатией.
- c) ориентирован на перспективу и высокие достижения, предпочитает решать сложные проблемы, ориентируясь на творческий, концептуальный подход.
- d) ориентирован на процесс, требования ситуации, немедленные активные действия, спонтанный, импульсивный, жизнерадостный, раскованный, практичный.

10. Распределите по группам признаки сенсорики и интуитивистов:

- 1) детально планируют свою деятельность, устанавливают четкую последовательность и приоритетность шагов в логике: «во-первых, во-вторых, в-третьих ...»
- 2) предпочитают действовать спонтанно, руководствуясь принципом: «Неважно, что мы будем делать завтра, важно, что мы сделаем прямо сейчас!»
- 3) предпочитают работать с цифрами и фактами, постепенно продвигаясь к цели шаг за шагом. Работают упорно и планомерно
- 4) стремятся собрать максимальный объем фактов и объективных данных и только потом принимать решение
- 5) предпочитают работу с новаторским уклоном, нередко стремятся к усложнению решаемой задачи, разработке и внедрению инноваций
- 6) принимают решения исходя из минимума данных, считают «скучные подробности» излишними

- a) сенсорики
- b) интуитивисты

11. Распределите по группам признаки думающих и чувствующих лидеров:

- 1) хорошие аналитики, критичны, стремятся к максимальной объективности
- 2) нередко теряются в сложных ситуациях, принимая «слишком близко к сердцу» как собственные переживания, так и переживания окружающих, связанные с ними
- 3) легко принимают решения в сложных, нестандартных ситуациях

- 4) ориентированы на гуманитарные ценности и гармоничные отношения
- 5) стремятся к максимальному учету субъективных интересов людей
- 6) при принятии решения ориентированы на максимально эффективное решение предметной задачи, обладают способностью просчитывать отдаленные и побочные последствия принятых решений

- a) думающие лидеры
- b) чувствующие лидеры

12. Распределите по группам признаки решающего и воспринимающего типов личности лидеров:

- 1) в ходе совещаний твердо придерживаются повестки дня и регламента
- 2) в дискуссиях акцентируют внимание на конкретных целях и средствах их достижения, порядке и графиках выполнения работ, с точным указанием сроков их завершения
- 3) в дискуссиях предпочитают обсуждать проблему в широком контексте, акцентируя внимание на возможностях и альтернативах
- 4) в ходе совещаний всегда готовы обсуждать самый широкий круг проблем, в том числе не связанных с повесткой дня
- 5) детальному планированию предпочитают самые общие схемы, проявляют гибкость, готовность к изменениям
- 6) всегда составляют детальные планы и стремятся четко следовать им

- a) решающие лидеры
- b) воспринимающие лидеры

13. Распределите по группам признаки экстравертов и интровертов:

- 1) говорят много, громко и быстро, склонны несколько раз повторять одно и то же
- 2) крайне избирательны в социальных контактах, долго (и нередко трудно) сходятся с новыми людьми
- 3) в процессе общения сдержанны и спокойны, хорошие слушатели
- 4) легко и охотно вступают в многочисленные контакты, в том числе с незнакомыми людьми
- 5) предпочитают тщательно обдумывать свои действия
- 6) предпочитают сначала действовать, потом анализировать

- a) экстраверты
- b) интроверты

14. Распределите по группам признаки решающего и воспринимающего типов личности лидеров:

- 1) испытывают эмоциональный подъем, начиная новое дело
- 2) испытывают удовлетворение от завершения проекта
- 3) предпочитают «творческий беспорядок», испытывают дискомфорт в жестко структурированных как ситуациях, так и пространствах

4) тщательно структурируют свое жизненное пространство, «зациклены» на порядке, имеют четкую систему размещения вещей на рабочем столе, в шкафу и т. д. и тщательно придерживаются ее

5) склонны оттягивать завершение дела ради внесения изменений, нередко вообще отказываются от продолжения начатого ради более перспективного с их точки зрения проекта

6) любят упорядочивать дела и всегда доводить их до конца

a) решающие лидеры

b) воспринимающие лидеры

15. Распределите по группам признаки сенсорики и интуитивистов:

1) решают проблемы, используя стандартные процедуры и предшествующий опыт

2) предпочитают общие вопросы и ответы, ищут скрытые смыслы, возможности, взаимосвязи

3) крайние реалисты, живут в режиме «здесь и сейчас», сосредоточены на том, что происходит сейчас, а не на том, что могло бы быть

4) мечтатели и фантазеры, сосредоточены на том, что могло бы быть

5) любят решать новые сложные проблемы, легко генерируют новые идеи, больше любят осваивать новые навыки, чем применять их на практике

6) предпочитают конкретные вопросы и ответы

a) сенсорики

b) интуитивисты

16. Соотнесите шкалы лидерства, выделяемые И. Майерсом, с их сущностными характеристиками:

1) ориентированность на результат (J) – ориентированность на процесс (P)

2) мышление (T) – чувственность (F)

3) сенсорность (S) – интуитивность (N)

4) экстраверсия (E) – интроверсия (I)

a) направлена на выявление предпочитаемого способа пополнения и восстановления запасов психической энергии и общей установки по отношению к миру;

b) выявляет предпочитаемые способы сбора и восприятия информации;

c) характеризует общий стиль жизни индивида и базовую установку по отношению к деятельности;

d) связана с предпочитаемым способом принятия решений;

17. Распределите по группам признаки экстравертов и интровертов:

1) любят разнообразие и активную деятельность, при этом проявляют нетерпение и быстро устают при выполнении долгосрочных проектов

2) способны долго и кропотливо работать над конкретной задачей, не отвлекаясь на возможные альтернативы

- 3) предпочитают решать проблемы путем глубоких уединенных размышлений
- 4) предпочитают решать проблемы путем обсуждения с другими людьми
- 5) предпочитают опосредованное, письменное общение непосредственному межличностному взаимодействию
- 6) предпочитают непосредственное «живое» общение опосредованному

- a) экстраверты
- b) интроверты

18. Соотнесите лидерские роли, выделяемые М. Конвеем, с их сущностными характеристиками:

- 1) вожак
- 2) толкователь мнений
- 3) представитель толпы

- a) “пророк”, способный артикулировать бессознательные чувства, страхи, переживания толпы;
- b) “хозяин толпы”, обладающий способностью “гипнотического” воздействия на массы, способный направлять и увлекать за собой толпу в любом избранном им направлении;
- c) “свой парень”, “человек из народа”, выражающий разделяемые большинством “правильные” установки и взгляды;

19. Кто из ученых определяет лидерство как взаимоотношения между лидером и членами группы, оказывающими влияние друг на друга и совместно стремящимися к реальным изменениям и достижению результатов, отражающих общие цели?

- 1) М. Вебер
- 2) Г. Лебон
- 3) М. Конвей
- 4) Р. Дафт

20. Из приведенных ниже примеров выберите задачи, решаемые в рамках психологии лидерства на стратегическом уровне:

- 1) социально-психологическое обеспечение разработки и реализации стратегий организационного развития
- 2) изучение механизмов инициации процессов межличностного и межгруппового взаимодействия различного уровня и управления ими
- 3) разработка базовых моделей эффективного в социально-психологическом и психолого-акмеологическом аспектах лидерства
- 4) выявление структуры отношений межличностной значимости в организационных подразделениях, разработка и реализация мероприятий по ее оптимизации
- 5) социально-психологическое и психолого-акмеологическое обеспечение разработки и реализации программ внутрикорпоративного обучения и подготовки кадрового резерва

21. Распределите по группам задачи, решаемые в рамках психологии лидерства в соответствии с их принадлежностью стратегическому и тактическому уровням:

- 1) социально-психологическое и психолого-акмеологическое обеспечение разработки и реализации, системы мониторинга и оптимизации мотивации профессиональной деятельности как на индивидуально-личностном, так и на групповом и межгрупповом уровнях
- 2) выявление универсальных лидерских компетенций и разработка базовых критериев оценки эффективности лидерства
- 3) изучение закономерностей индивидуального и группового развития в контексте формирования и реализации лидерского потенциала личности
- 4) социально-психологическое обеспечение разработки и реализации различного уровня программ аттестации персонала
- 5) определение роли, места и функций лидерства как фактора функционирования и развития социальных систем различного уровня
- 6) разработка и реализация обучающих и личностно-развивающих программ, направленных на повышение человековедческой компетентности руководителей, развитие стратегического мышления, креативности, социального интеллекта

- a) задачи стратегического уровня
- b) задачи тактического уровня

22. Из приведенного ниже списка выберите задачи, решаемые в рамках психологии лидерства на тактическом уровне:

- 1) разработка базовых моделей эффективного в социально-психологическом и психолого-акмеологическом аспектах лидерства
- 2) изучение механизмов инициации процессов межличностного и межгруппового взаимодействия различного уровня и управления ими
- 3) создание позитивного социально-психологического климата, продуктивное разрешение конфликтных ситуаций
- 4) диагностика организационной культуры, анализ ее продуктивности с точки зрения обеспечения как актуальной эффективности, так и перспектив развития, разработка и реализация (в случае необходимости) программы ее трансформации
- 5) разработка и реализация программ целенаправленной профессиональной подготовки специалистов в области психологии лидерства

23. Что такое лидерство?

- 1) управление;
- 2) тип управленческого взаимодействия;
- 3) метод управления;
- 4) способ воздействия на подчиненных

24. На чем концентрирует внимание лидерство?

- 1) чтобы люди совершали правильные поступки;
- 2) чтобы люди правильно поступали;
- 3) чтобы «правильные» люди правильно поступали;

- 4) чтобы «правильные» люди делали правильные вещи.
25. Кого можно назвать лидером?
- 1) администратора;
 - 2) профессионала;
 - 3) инноватора;
 - 4) уважаемую личность.
26. Основа действий лидера:
- 1) план;
 - 2) видение;
 - 3) подсказки;
 - 4) все вышеперечисленное.
27. Лидер:
- 1) даёт импульс движению;
 - 2) поддерживает движение;
 - 3) препятствует движению;
 - 4) не влияет на движение.
28. Найди ошибочное утверждение:
- 1) большая часть управленцев обладает лидерскими качествами;
 - 2) зачастую лидер не является менеджером;
 - 3) редко встречается лидер, не являющийся руководителем;
 - 4) часто лидер – обожаемый человек, которого любят, принимают на веру все им сказанное.
29. Какой стиль лидерства используется в управлении чаще всего?
- 1) авторитарный;
 - 2) демократический;
 - 3) либеральный;
 - 4) смешанный.
30. Как звучит лозунг демократического стиля управления?
- 1) будем все решать вместе!
 - 2) жду вклад и инициативу со стороны подчиненных!
 - 3) коллега – это партнер, или тот, кто возьмет все на себя!
 - 4) будем делать то, что прикажет начальство!
31. Синоним «авторитарному» стилю –
- 1) директивный;
 - 2) коллегиальный;
 - 3) формальный;
 - 4) анархический.
32. Либеральный стиль руководства:
- 1) мотивирует подчиненных на плодотворную работу;
 - 2) стимулирует профессиональный рост, способствует приобретению опыта и творческих умений;
 - 3) негативно воспринимается опытными работниками;
 - 4) не может поддержать долгое время производительность труда.
33. Что не характерно для авторитарного стиля?
- 1) эффективность и своевременность;

- 2) возможность роста профессионализма у неопытных работников;
 - 3) большая вероятность принятия верного решения;
 - 4) способствует профессиональному росту всех работников.
34. Одно из преимуществ демократического стиля –
- 1) все работники вовлечены в трудовой процесс, нет саботирующих цели организации, в которой работают;
 - 2) создаются условия для профессионального роста подчиненных;
 - 3) отсутствуют конфликты в связи с нововведениями;
 - 4) решение большинства (что характерно для демократов) всегда наилучше отвечает интересам организации.
35. Когда следует придерживаться авторитарного стиля в управлении?
- 1) когда работник нуждается в помощи, в управлении;
 - 2) только при наличии высококвалифицированного персонала;
 - 3) если работник может взять на себя ответственность за выполнение работы и принятия всех решений;
 - 4) когда работник хочет взять ответственность на себя и принимать все решения относительно взятых обязательств.
36. 19. Что является главным мотиватором идей лидера?
- 1) цели руководства;
 - 2) забота о подчиненных;
 - 3) собственные желания и потребности;
 - 4) успешное завершение дела.
37. Что такое власть с точки зрения лидера?
- 1) средство достижения цели.
 - 2) допуск к безграничным ресурсам.
 - 3) работа на благо общества.
 - 4) возможность модернизации и развития предприятия.
38. Эффективность лидерства зависит от:
- 1) знаний и опыта;
 - 2) объема и типа власти;
 - 3) личностных характеристик;
 - 4) стечения обстоятельств.
39. Пример формального лидерства наиболее ярко выражен в ситуации:
- 1) сотрудник набирает группу для решения какой-либо задачи;
 - 2) работник высказывает недовольство условиями на предприятии, собирая вокруг себя единомышленников;
 - 3) менеджер предлагает подчиненным увеличить объем работ, чтобы уменьшить число убытков.
 - 4) руководитель требует от подчиненных выполнения определенных обязанностей.
40. Какими качествами должен обладать лидер, согласно теории лидерских черт?
- 1) инициативность и уверенность в собственных силах;
 - 2) честность и интеллект;
 - 3) все вышеперечисленное;

- 4) нет однозначного ответа.
41. Чем не определяется стиль руководства?
- 1) характером задач, стоящих перед коллективом;
 - 2) требованиями со стороны правительства;
 - 3) уровнем развития коллектива;
 - 4) личностью лидера.
42. Дуглас Макгрегор в своих исследованиях говорит:
- 1) подчиненные ведут себя так, как их вынуждает вести себя руководство;
 - 2) поведение руководства напрямую зависит от поведения подчиненных;
 - 3) на поведение подчиненных никак не влияет руководитель;
 - 4) от начальника не зависит, что и как будет делать подчиненный.
43. Какая пословица подходит для описания исследований Макгрегора на тему взаимоотношения подчиненных и руководства?
- 1) рыба гниет с головы.
 - 2) и вашим, и нашим.
 - 3) без труда не вытащишь рыбку из пруда.
 - 4) делу время, потехе час.
44. С какими традиционными стилями руководства можно соотнести две противоположные позиции X и Y, описанные Макгрегором?
- 1) теория X – авторитарный стиль, теория Y – либеральный;
 - 2) теория X – демократический стиль, теория Y – авторитарный;
 - 3) теория X – либеральный стиль, теория Y – демократический;
 - 4) теория X – авторитарный стиль, теория Y – демократический.
45. В каких условиях возможно становление лидера – автократа?
- 1) если личностные свойства руководителя ниже, чем у подчиненных;
 - 2) если ему предстоит руководить низкоквалифицированными работниками, имеющими низкий культурный уровень;
 - 3) если сам руководитель не обладает нужным уровнем знаний и профессиональной подготовки;
 - 4) верны все варианты.
46. Какой лидер должен уметь менять свое поведение в зависимости от ситуации и быть эмоционально устойчивым?
- 1) автократ;
 - 2) демократ;
 - 3) либерал;
 - 4) неформал.
47. В какой ситуации уместен либеральный метод управления?
- 1) в сфере научных исследований;
 - 2) в промышленности;
 - 3) в военной сфере;
 - 4) в сфере машиностроения.
48. Тип лидеров, которые стремятся разрабатывать собственную теоретическую концепцию, собственное видение развития группы, воздействуют на последователей силой интеллекта:
- 1) теоретики

2) агитаторы

3) консерваторы

49. Склонен к самодраматизации (демонстративности), страстно желает привлекать 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»:

1) «отличник» (компульсивный стиль)

2) «артист» (демонстративный стиль)

3) «сподвижник» (депрессивный стиль)

50. Функция потребностей, которая обеспечивает собственно реализацию намерения совершать деятельность, искать предмет для удовлетворения потребности, — это ... функция:

1) факельная

2) сигнальная

3) побуждающая

51. Убеждение последователей о власти лидера, присутствующее в их сознании, — это ... лидера:

1) легитимность

2) относительность

3) самоактуализация

52. Правила поведения с точки зрения добра и зла — это:

1) корпоративные нормы

2) запрещающие нормы

3) нормы морали

53. Правила поведения, установленные и охраняемые государством, — это ... нормы:

1) несоциальные

2) правовые

3) групповые

54. Лидер, который быстро реагирует на насущные требования, сформулированные его последователями, способен эффективно действовать в экстремальных условиях, быстро принимать решения, адекватно реагировать на ситуацию:

1) «патриарх»

2) «служитель»

3) «пожарный»

55. 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:

1) миссионер

2) дезертир

3) бюрократ

56. 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:

- 1) насыщаемость
- 2) ситуативная обусловленность
- 3) недолговечность

57. Различные виды внутренних состояний человека, которые выражают его зависимость от конкретных условий существования и обеспечивают продвижение человека по жизненному пути как источники его активности:

- 1) личностная зона
- 2) пространство потребностей
- 3) жизненное кредо

58. Лидер, который задает тон в решении групповых проблем, — это лидер:

- 1) инициатор
- 2) эрудит
- 3) организатор

59. Ценности, выступающие как принципы, которые показывают, что предпочтительным для достижения определенной цели в любой ситуации является определенный образ действий, — это ... ценности:

- 1) оптимальные
- 2) инструментальные
- 3) терминальные (предельные)

60. Поступок или поведение в целом, служащее образцом для подражания:

- 1) пример
- 2) наказание
- 3) закон

61. Критерии, стандарты, на основании которых индивид или группа оценивает какой-либо предмет, или явление, оправдывает и защищает сделанный поведенческий выбор:

- 1) идеалы
- 2) детерминанты
- 3) ценности

62. «Объективное» положение человека в группе, которое определяется по ряду специфических признаков и регламентирует стиль его поведения:

- 1) социальная позиция
- 2) социальный имидж
- 3) жизненное кредо

63. Руководитель, который высоко ориентирован и на задачи, и на отношения в ситуации, которая этого не требует:

- 1) автократ
- 2) соглашатель

- 3) дезертир
64. Лидер, который служит моральным и нравственным примером для остальных членов группы — это лидер:
- 1) эрудит
 - 2) мастер
 - 3) совесть группы
65. Власть, которая основана на возможности и способности причинять психологический или физический вред с целью изменения нежелательного поведения или уменьшения вероятности того, что оно повторится:
- 1) экспертная власть
 - 2) власть наказания
 - 3) власть примера
66. Результат реализации новых идей и знаний с целью их практического использования — это:
- 1) целеполагание
 - 2) стимул
 - 3) инновация
67. Такой стиль используется в случае, когда сотрудник уровня «способен и настроен», мотивирован и опытен, а потому не требует особого внимания со стороны руководителя:
- 1) основной
 - 2) делегирующий
 - 3) дополнительный
68. Выбор, который должен сделать руководитель, чтобы выполнить обязанности, обусловленные занимаемой им должностью, — это ... решение:
- 1) управленческое (организационное)
 - 2) запрограммированное
 - 3) лидерское
69. Настойчивое стремление улучшать производительность ради соответствия внутренним стандартам качества — это ... (по Д. Гоулману):
- 1) инициативность
 - 2) воля к победе
 - 3) открытость
70. Неэтический харизматический лидер:
- 1) стимулирует у последователей творческий подход к делу и своим взглядам
 - 2) использует власть только в общих целях
 - 3) использует власть только в личных целях
71. Неэтический харизматический лидер:
- 1) продвигает только общее видение
 - 2) продвигает только свое личное видение
 - 3) стимулирует у последователей творческий подход к делу и своим взглядам
72. 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:

- 1) авторитет
- 2) харизматический лидер
- 3) Личность

73. Высокая чувствительность, умение лидера получать обратную связь и быстро реагировать на изменения — это ... (по Р. Дилтсу):

- 1) распознавание слабых сигналов
- 2) мотивация
- 3) видение

74. Процесс обмена информацией, ее смысловым значением между двумя или более людьми:

- 1) интеракция
- 2) коммуникация
- 3) межгрупповое общение

75. Власть — это ...

- 1) использование конкретных средств, с помощью которых одно лицо вносит изменение в поведение, отношение и т. д. другого лица;
- 2) способность влиять на поведение других людей, возможность оказывать воздействие на их деятельность с помощью какого-либо средства: воли, принуждения, поощрения, внушения, интриги и т. д.;
- 3) положительная оценка достоинств руководителя и убежденность подчиненных в правильности и точности принимаемых им решений;

76. Основателем научного менеджмента стал ...

- 1) Роберт Оуэн
- 2) Генри Гантта
- 3) Фредерик Уинслоу Теплор

77. Власть, основанная на деловом авторитете, означающая, что руководитель, по мнению сотрудников, обладает компетентностью, знаниями, опытом и умением, необходимыми для решения определенных задач в условиях отсутствия таких способностей у других членов группы:

- 1) референтная власть
- 2) легитимная власть
- 3) экспертная власть

78. Соотнесите стили руководства.

- 1) руководитель обычно вежлив, готов отменить ранее принятое решение, особенно если это угрожает его популярности. Основное место - уговоры и просьбы. Боится конфликтов, в основном соглашается с мнением подчиненных.
- 2) руководитель категоричен, часто резок с людьми. Всегда приказывает, распоряжается, настаивает, но никогда не просит.
- 3) руководитель стремится как можно больше вопросов решать коллегиально, систематически информировать подчиненных о положении дел в коллективе, правильно реагирует на критику. В общении с подчиненными он предельно вежлив и доброжелателен.

- a) либеральный стиль руководства
 - b) демократичный стиль руководства
 - c) авторитарный стиль руководства
79. В отличие от собственно управления лидерство предполагает:
- 1) наличие в организации последователей, а не подчиненных.
 - 2) наличие в организации последователей и подчиненных.
 - 3) наличие в организации подчиненных, а не последователей.
80. Какие существуют типы лидеров?
- 1) харизматический лидер
 - 2) традиционный лидер
 - 3) перспективный лидер
81. Данная группа создается руководством организации для выполнения конкретных задач, достижения определенных целей:
- 1) Специально целевая
 - 2) Формальная
 - 3) Горизонтальная
82. Основными причинами возникновения неформальных групп являются:
- 1) тесное общение и симпатия
 - 2) потребность во взаимозащите
 - 3) наличие наглядно образного мышления
83. Соотнесите понятие компонентов межличностного восприятия:
- 1) способ психологического анализа, позволяющий проникнуть, вчувствоваться в эмоциональные состояния воспринимаемых лиц;
 - 2) особая форма познания другого человека, которая основана на формировании по отношению к нему устойчивого позитивного чувств;
 - 3) способ мысленной оценки человеком своей позиции и позиции другого человека, хода его мыслей, его ближайших и перспективных планов.
-
- a) аттракция
 - b) рефлексия
 - c) Эмпатия
84. Что Вы понимаете под словом «группа»?
- 1) Количество людей, сидящих в очереди.
 - 2) Личности, имеющие одинаковые наклонности к какому-то процессу
 - 3) Две и больше личности, что взаимодействуют одна с одной, чтобы выполнить задачи, достичь общей цели.
85. Горизонтальные отношения это -?
- 1) производственное взаимоотношение сотрудников между собой, разных по должностному положению, но не подчиняемых друг другу;
 - 2) производственное взаимоотношение между руководителями одного производственного отделения с рядовыми сотрудниками другого;
 - 3) устойчивые установки людей в отношении друг друга.
86. Люди с каким типом темперамента будут долго и не показывая своих чувств переживать замечания по поводу сделанной работы?

- 1) сангвиники и меланхолики
 - 2) флегматики и меланхолики
 - 3) холерики и сангвиники
87. Лидер как правило возникает
- 1) стихийно
 - 2) назначается
 - 3) Избирается
88. Лидерство это -?
- 1) это способность влиять на индивидуумов и группы людей, чтобы побудить их работать для достижения целей;
 - 2) способность построить свою деятельность с таким постоянством и последовательностью, чтобы получить полное доверие подчиненных;
 - 3) способность так передать значение идеи, чтобы они были поняты и приняты последователями.
89. Ведущую роль в регулировании отношений играет:
- 1) эмоциональный компонент
 - 2) когнитивный компонент
 - 3) поведенческий компонент
90. Взаимодействие между участниками общения, проявляющееся в обмене между ними не только знаниями называется:
- 1) коммуникацией
 - 2) перцепцией
 - 3) идеями, состояниями
 - 4) Интеракцией
91. Концепция ценностного обмена исходит из представления:
- 5) об идентификации как механизме влияния лидера на других членов группы
 - 6) о поощрении стратегического мышления и рационального решения проблем
 - 7) о создании единой команды последователей
92. Либеральный (попустительский) стиль предполагает:
- 1) максимум демократии, максимум контроля
 - 2) минимум демократии, максимум контроля
 - 3) максимум демократии, минимум контроля
93. Согласно концепции лидерства Ф. Фидлера:
- 1) эффективность управления является функцией взаимодействия между личностными характеристиками руководителя и чертами ситуации;
 - 2) эффективность управления является функцией взаимодействия между членами команды;
 - 3) эффективность управления является функцией авторитетного лидера;
94. Согласно теории черт или харизматической теории лидером может быть человек, обладающий:
- 1) интеллектом выше среднего, но не на уровне гениальности;
 - 2) средним интеллектом;
 - 3) интеллектом на уровне гениальности;

95. Т.В. Бендас в своей монографии по психологии лидерства пишет, что все концепции лидерства можно представить:

- 1) в русле четырёх направлений;
- 2) в русле двух направлений;
- 3) в русле трёх направлений;

96. Заключительная стадия командообразования по Б. Такмену включает в себя:

- 1) конкуренцию и конфликты во взаимоотношениях по поводу направленности групповой деятельности и определения локальных задач;
- 2) прекращение функционирования команды и её расформирование, когда все поставленные задачи решены;
- 3) каждый активно поддерживает вклад остальных членов группы, участвует в решении общих вопросов;

97. В отличие от резонансного лидера диссонансный лидер:

- 1) не интересуется чувствами присутствующих и провоцирует своим поведением и действиями негативные эмоции;
- 2) интересуется чувствами других людей;
- 3) способен вызывать в людях лучшие чувства, «зажигать» их;

98. Нонконформизм — это:

- 1) податливость человека реальному или воображаемому давлению группы;
- 2) стремление непременно поступать наперекор позиции господствующего большинства;
- 3) одна из характеристик большой группы;

99. Лидерство в теории менеджмента можно определить как:

- 1) победу в конфликте
- 2) условия функционирования организации
- 3) размер заработной платы руководителя
- 4) способность оказывать влияние на личность и группы людей

100. На практике под термином лидерство чаще всего подразумевают лидерство ...

- 1) Неформальное
- 2) Формальное
- 3) Деструктивное
- 4) Харизматическое