

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Волгоградский государственный социально-педагогический университет»
Институт технологии, экономики и сервиса
Кафедра управления персоналом и экономики в сфере образования

*Приложение к программе
учебной дисциплины*

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации студентов
по дисциплине «**Лидерство и управление командой**»

Направление 38.04.02 «Менеджмент»
Магистерская программа «Управление человеческими ресурсами»

очная форма обучения

Заведующий кафедрой


_____ / *Е. В. Зудитса*
«*31*» _____ *08* 2018 г.

Волгоград
2018

1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

1.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Процесс освоения дисциплины направлен на овладение следующими компетенциями:

- готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОПК-2);
- способность обобщать и критически оценивать результаты исследований актуальных проблем управления, полученные отечественными и зарубежными исследователями (ПК-6).

Этапы формирования компетенций в процессе освоения ОПОП

Код компетенции	Этап базовой подготовки	Этап расширения и углубления подготовки	Этап профессионально-практической подготовки
ОПК-2	Управленческая экономика, Форсайт-менеджмент	Лидерство и управление командой, Социальная защита трудящихся и социальные стандарты	
ПК-6	Современный стратегический анализ	Аутсорсинг и аутстаффинг в управлении человеческими ресурсами, Лидерство и управление командой, Методология исследовательской деятельности, Современные проблемы менеджмента, Технологии рекрутмента, Управленческие инновации в управлении человеческими ресурсами	Научно-исследовательская работа

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

Показатели оценивания компетенций на различных этапах их формирования в процессе освоения учебной дисциплины

№	Разделы дисциплины	Формируемые компетенции	Показатели сформированности (в терминах «знать», «уметь», «владеть»)
1	Лидерство как ресурс повышения эффективности управления.	ОПК-2	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – эволюцию взглядов на лидерство; основные теории лидерства; – основные характеристики малой группы; <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – оценивать собственные лидерские качества; – оценивать влияние лидера на эффективность деятельности группы; <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – воспитания (развития) лидерских качеств; – оценки последствий принимаемых решений;
2	Развитие лидерского потенциала и его влияние на эффективность управления.	ПК-6	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – технологии диагностики лидерских качеств; – принципы командообразования; этапы развития команды; <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – выявлять индивидов, обладающих лидерским потенциалом; – формировать команду из коллег; организовать работу команды; <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – диагностики деловых и личностных качеств персонала; – изучения общественного мнения группы (команды);
3	<p>Организационно-психологические особенности совместной деятельности.</p> <p>Формирование управленческой команды.</p> <p>Эффективность групповой (командной) работы</p>	ПК-6	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – арсенал способов воздействия лидера на последователей; – особенности проектной команды; методы управления командой; <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – выбирать стиль лидерства, сообразно реальным обстоятельствам; – мотивировать членов команды; контролировать работу команды; <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – организации групповой дискуссии; – изучения общественного мнения группы (команды);

Критерии оценивания компетенций

Код компетенции	Пороговый (базовый) уровень	Повышенный (продвинутый) уровень	Высокий (превосходный) уровень
ОПК-2	Неполное представление о готовности руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.	Определенные пробелы в знаниях о готовности руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.	Сформированные систематические представления о готовности руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.
ПК-6	Несистематическое использование знаний о способности обобщать и критически оценивать результаты исследований актуальных проблем управления, полученные отечественными и зарубежными исследователями.	Определенные пробелы в умениях применять способности обобщать и критически оценивать результаты исследований актуальных проблем управления, полученные отечественными и зарубежными исследователями.	Сформированное умение применять способности обобщать и критически оценивать результаты исследований актуальных проблем управления, полученные отечественными и зарубежными исследователями.

**Оценочные средства и шкала оценивания
(схема рейтинговой оценки)**

№	Оценочное средство	Баллы	Оцениваемые компетенции	Семестр
1	Опрос	15	ОПК-2	3
2	Контрольная работа	12	ПК-6	3
3	Реферат	10	ОПК-2	3
4	Конспект статьи	10	ПК-6	3
5	Статья	13	ПК-6	3
6	Зачет	40	ОПК-2, ПК-6	3

Итоговая оценка по дисциплине определяется преподавателем на основании суммы баллов, набранных студентом в течение семестра и период промежуточной аттестации.

Студент, набравший в сумме 60 и менее баллов, получает отметку «незачтено». Студент, набравший 61-100 баллов, получает отметку «зачтено».

2. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА

Данный раздел содержит типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы. Описание каждого оценочного средства содержит методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.

Перечень оценочных средств, материалы которых представлены в данном разделе:

1. Опрос
2. Контрольная работа
3. Реферат
4. Конспект статьи
5. Статья
6. Зачет

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине «Лидерство и управление командой»

Направление 38.04.02 «Менеджмент» магистерская программа «Управление человеческими ресурсами»

1. Опрос

Проверяемые компетенции:

- готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОПК-2).

Краткий опрос студентов в начале каждого занятия (не более 10 минут) позволяет актуализировать знания и представления обучающихся в области определенной проблематики. Позволяет подготовить студентов к изучению нового материала, психологически настроить на предстоящую частично поисковую работу; настроить на выполнение контрольных заданий.

Вопросы для опроса:

1. Назначение и типовая структура иерархии ролей компании разработчика
2. Общая схема коммуникации. Типовые проблемы и ошибки связанные с коммуникацией
3. В чем состоит вклад теории X и Y Дугласа Мак-Грегора?
4. Пирамида Маслоу
5. Как происходит изменение мотивации в течение жизни человека.
6. Какое основное предположение заложено в основу рационально-экономическая модели мотивации?
7. Какие недостатки и достоинства имеет Социальная теория мотивации?
8. В чем суть двухфакторная теория мотивации и удовлетворения от работы Герцберга?
9. В чем принципиальная разница мотивации и удовлетворенности потребностей?
10. Рассмотрите преимущества и недостатки «лидера-героя» и «скромного лидера». Согласны ли вы с тем, что великий лидер должен быть скромным?

11. Чем отличаются друг от друга теории личностных качеств и теории поведения?
12. Что отличаются друг от друга теории «Ситуационного лидерства» Кена Бланшара и Эмоционального лидерства Даниэла Гоулмана?
13. Является ли лидерство обязательным атрибутом успешной команды?
14. Согласны ли вы с тем, что гигиенические факторы из теории Герцберга не могут усиливать мотивацию сотрудников и способствовать получению сотрудниками удовлетворения от своей работы?
15. Как связаны между собой потребности, вознаграждения и мотивация?
16. Что такое психологический контракт и чем он отличается от трудового контракта?
17. Почему лидерам необходимо учитывать в своей работе положения теории равенства?
18. Определите разницу понятий менеджмент и лидерство.
19. Управленческая решетка Р.Блейка и Джин Моутон. Перечислите стили и их особенности.
20. Каковы основные составляющие теории ситуационного Лидерства (К. Бланшар)?
21. Основные элементы и их назначение в процессе постановки задачи.
22. Основные организационные элементы замены и нейтрализации Лидерства.
23. Характеристики команды
24. Жизненный цикл команды
25. Неформальные структуры в команде
26. Типология ролей в команде Белбина.
27. Типология ролей в команде Ицхака Адизеса
28. Опишите основные подходы к разрешению конфликтов
29. Возможные причины плохого исполнения и методы работы с ними.

Критерии оценивания

Критерии	Показатели	Баллы
Качество ответа	Ответ правильный. Содержит примеры. Полностью отражает суть вопроса.	5
Качество ответа	Ответ правильный, но имеются неточности. Приводится пример.	4
Качество ответа	Ответ правильный, но имеются серьезные недочеты	3
Качество ответа	Ответ правильный, но имеются серьезные недочеты	2
Качество ответа	Ответ неверный	0
ИТОГО в соответствии с рейтингом		15

2.Контрольная работа

Проверяемые компетенции:

- умение применять способности обобщать и критически оценивать результаты исследований актуальных проблем управления, полученные отечественными и зарубежными исследователями (ПК-6).

Контрольные работы на семинарских занятиях направлены на расширение представлений студентов об использовании имеющихся знаний, умений и навыков; творческих способностей, творческих качеств личности, видов диагностики и особенностей

методов развития творческого мышления, ориентированных на получение знаний. Также возможно, что предлагается раздаточный материал, который студенты изучают в парах, проводя затем взаимоконтроль.

Вопросы и задания, предлагаемые студентам для контрольной работы, должны выявлять умения работать с учебно-методической и научной литературой, а также интернет-ресурсами. В качестве примера может выступать подготовленный доклад или сообщение.

Доклад, сообщение – продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной задачи.

Примерные задания контрольных работ:

1. *Задание 1. Определение феномена лидерства.* Дайте определение лидерства. Приведите по крайней мере 5 ситуаций, в которых Вам приходилось наблюдать этот феномен. 1. 2. 3. 4. 5.
2. *Задание 2. Ваш предпочитаемый стиль поведения в конфликте.* Какой из подходов к разрешению конфликтов Вы чаще всего применяете? Какие преимущества дает подход? В каких ситуациях, на Ваш взгляд, стоит применять другой стиль поведения?
3. *Задание 3. Определение конфликта.* Дайте определение конфликта. Какие виды конфликтов чаще всего встречаются в вашей практике?
4. *Задание 4. Дайте определение команды.* Задумайтесь, что является определяющим для команды. Дайте определение команды. Перечислите, по крайней мере, 5 характерных признаков команды отличающих команду от группы. 1. 2. 3. 4. 5.
5. *Задание 5. Примеры потребностей.* Назовите, запишите примеры потребностей, которые определяют Ваши поступки и поступки знакомых Вам людей: 1. 2. 3. 4. 5.
6. *Задание 6. Мотивирующие и демотивирующие факторы.* Укажите ниже факторы, которые увеличивали Ваш энтузиазм в работе (мотивирующие факторы), и факторы, которые расхолаживали Вас (демотивирующие факторы).
7. *Задание 7. Формы подкрепления.* Какие формы подкрепления поведения с Вашей точки зрения наиболее действенны? Каким методом подкрепления пользуются лидеры с различными стилями управления?
8. *Задание 8. Качества лидеров.* Укажите некоторые личностные качества известных вам лидеров. Какие из этих качеств кажутся вам наиболее значимыми? Почему?
9. *Задание 9. Личностные качества, поведение и взаимоотношения.* Назовите и опишите кратко поведенческие теории.
10. *Задание 10. Ситуационное лидерство.* Опишите сущность модели ситуационного лидерства Фидлера. Опишите модель ситуационного лидерства Херси и Бланшарда. Опишите модель лидерства «путь — цель» Хауза и Митчелла. В чем заключается ситуационная модель принятия решений Врума — Йеттона — Яго.
11. *Задание 11.* Опишите сущность теорий, основанных на концепции эмоционального интеллекта. Эмоциональный интеллект. Типология стилей лидерства Дениэла Гоулмана.
12. *Задание 12.* Опишите общие представления о мотивации. Простейшая модель мотивации (Вознаграждения). Мотивация с помощью подкрепления (Метод «Кнута и пряника»). Эволюционные и биологические теории.
13. *Задание 13.* Раскройте сущность содержательных моделей мотивации: рационально-экономическая модель; социальная модель; модели самоактуализации; процессуальные теории мотивации.
14. *Задание 14.* Раскройте общие представления о командах. Рабочие группы и команды. Формирование состава команды. Этапы жизненного цикла команды. Ролевая структура команд. Команды менеджеров.
15. *Задание 15.* Опишите основные принципы управления конфликтами в командах. Конфликт в жизни команды. Определение конфликта. Классические подходы к разрешению конфликтов. Структурные методы управления конфликтом.

16. *Задание 16.* Социометрия группы. Выберите группу в составе не менее 10 человек и проведите социометрию. Опишите результаты социометрии. Сделайте выводы.

Критерии оценивания ответов контрольной работы

Критерии	Показатели	Баллы
Качество ответа	<ul style="list-style-type: none"> - производит выдающееся впечатление, сопровождается иллюстративным материалом; - рассказывается, но не объясняется суть работы; - зачитывается 	0-3
Использование демонстрационного материала	<ul style="list-style-type: none"> - автор представил демонстрационный материал и прекрасно в нем ориентировался; - использовался в докладе, хорошо оформлен, но есть неточности; - представленный демонстрационный материал не использовался докладчиком или был оформлен плохо, неграмотно. 	0-2
Качество ответов на вопросы	<ul style="list-style-type: none"> - отвечает на вопросы; - не может ответить на большинство вопросов; - не может четко ответить на вопросы 	0-2
Владение научным и специальным аппаратом	<ul style="list-style-type: none"> - показано владение специальным аппаратом; - использованы общенаучные и специальные термины; - показано владение базовым аппаратом 	0-2
Четкость выводов	<ul style="list-style-type: none"> - полностью характеризуют работу; - нечетки; - имеются, но не доказаны 	0-3
ИТОГО в соответствии с рейтингом		12

3.Реферат

Проверяемые компетенции:

- готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОПК-2).

Под рефератом подразумевается творческая исследовательская работа, основанная, прежде всего, на изучении значительного количества научной и иной литературы по теме исследования в размере 10-15 страниц. Другие методы исследования могут, конечно, применяться (и это поощряется), но достаточным является работа с литературными источниками и собственные размышления, связанные с темой. Прочитав определенное количество книг, брошюр и статей, сделав выписки и конспекты, составив план реферата, студент пишет реферат, включающий: титульный лист, план, текст реферата, библиографический список.

Текст реферата должен быть написан разборчиво. Для выступления по реферату студенту отводится до 10 минут на семинарах. При выступлении предпочтительнее, чтобы он не читал текст, а говорил свободно, лишь заглядывая в написанную работу. Если озвучивание реферата невозможно (нет времени, у студента болит горло или имеется иная серьезная причина), он сдается для оценки преподавателю.

Реферативный обзор журнала отличается от реферата только своим источником, он выполняется на основе тщательного изучения статей одного журнала.

Тематика рефератов:

1. Системы ранжирования и иерархии ролей
2. Современные основы эффективных коммуникаций.
3. Общие представления о мотивации.
4. Мотивационные теории, связанные с потребностями.
5. Процессуальные теории мотивации
6. Общие представления о лидерстве.
7. Личностные характеристики, качества успешной личности.
8. Теоретические основы поведения.
9. Ситуационное лидерство.
10. Эмоциональное лидерство.
11. Общее представление о командах.
12. Феномен коллектива.
13. Функциональная и ролевая структура команд.
14. Практические аспекты работы в командах.
15. Тренинги командообразования.
16. Функция лидера в современном обществе.
17. История зарождения и развития психологии лидерства.
18. Личностные характеристики лидера.
19. Социальная группа особенности, типы.
20. Формирование эффективных команд.
21. Управление деятельностью команды.
22. Возникновение и эволюция категории лидерства.
23. Школы, теории, концепции и подходы в изучении понятия лидерства.
24. Власть, руководство и лидерство.
25. Групповая динамика и лидерство в системе управления..
26. Формальное и неформальное лидерство в современной экономике.
27. Видение лидера и стратегия его реализации.
28. Связь авторитета и лидерства в современном мире.
29. Лидерство, и его влияние на сплоченность коллектива.
30. Психологические аспекты лидерства и руководства в группе.
31. Современные подходы к теории лидерства и руководства.
32. Политическое лидерство. Теория Макса Вебера и ее актуальность.
33. Лидер 21 века.
34. Выявление лидера в трудовом коллективе. Методы и задачи.
35. Стили и стратегии поведения лидера в конфликтных ситуациях.
36. Лидерство в неформальных группах и субгруппах.
37. Виды и типы лидерств, их актуальность.
38. Лидерство в управлении организацией.
39. Лидер и его команда.
40. Образ и имидж лидера в массовом сознании.
41. Лидер и лидерское поведение.
42. Феномен харизматического лидера.
43. Конкурентные преимущества эффективных лидеров.
44. Стили лидерства, связь и анализ.

45. Значение управления командой.
46. Конфликты в команде.
47. Виды и типы команд.
48. Функции команд.
49. Коммуникации в команде.
50. Принципы эффективной управленческой команды.
51. Роль и значение «team-management» для организации.
52. Командный дух и его значение.

Критерии оценки качества подготовки реферата

До 10 балла	<ul style="list-style-type: none"> – Соответствие плана и содержания реферата его теме. – Реализация цели реферата. – Текст основан на систематизации и, обобщении материала, сопоставлении разных точек зрения по рассматриваемому вопросу. – Научный стиль изложения. – Грамотное оформление текста (технически, орфографически, пунктуационно).
До 8 баллов	<ul style="list-style-type: none"> – Соответствие плана и содержания реферата его теме. – Реализация цели реферата. – Текст основан на систематизации и, обобщении материала, сопоставлении разных точек зрения по рассматриваемому вопросу. – Небольшие ошибки в научном стиле изложения; оформлении текста (технически, орфографически, пунктуационно)
До 6 баллов	<ul style="list-style-type: none"> – Соответствие плана и содержания реферата его теме. – Реализация цели реферата. – Текст слабо структурирован, слабо основан на систематизации и обобщении материала, сопоставлении разных точек зрения по рассматриваемому вопросу. – Небольшие ошибки в научном стиле изложения; – Ошибки в оформлении текста (технически, орфографически, пунктуационно)
До 1 балла (невыполнение задания)	<ul style="list-style-type: none"> – Несоответствие плана и содержания реферата его теме. – Не реализация цели реферата.

Критерии оценки реферата

Критерии	Показатели	Баллы
Новизна реферированного текста	<ul style="list-style-type: none"> - актуальность проблемы и темы; - новизна и самостоятельность в постановке проблемы, в формулировании нового аспекта выбранной для анализа проблемы; - наличие авторской позиции, самостоятельность суждений 	0-2
Степень раскрытия сущности проблемы	<ul style="list-style-type: none"> - соответствие плана теме реферата; - соответствие содержания теме и плану реферата; - полнота и глубина раскрытия основных понятий проблемы; - обоснованность способов и методов 	0-2

	<p>работы с материалом;</p> <ul style="list-style-type: none"> - умение работать с литературой, систематизировать и структурировать материал; - умение обобщать, сопоставлять различные точки зрения по рассматриваемому вопросу, аргументировать основные положения и выводы. 	
Обоснованность выбора источников	<ul style="list-style-type: none"> - круг, полнота использования литературных источников по проблеме; - привлечение новейших работ по проблеме (журнальные публикации, материалы сборников научных трудов и т.д.). 	0-2
Соблюдение требований к оформлению	<ul style="list-style-type: none"> - правильное оформление ссылок на используемую литературу; - грамотность и культура изложения; - владение терминологией и понятийным аппаратом проблемы; - соблюдение требований к объему реферата; - культура оформления: выделение абзацев. 	0-2
Грамотность	<ul style="list-style-type: none"> - отсутствие орфографических и синтаксических ошибок, стилистических погрешностей; - отсутствие опечаток, сокращений слов, кроме общепринятых; - литературный стиль. 	0-2
ИТОГО в соответствии с рейтингом		10

4. Конспект статьи

Проверяемые компетенции:

- умение применять способности обобщать и критически оценивать результаты исследований актуальных проблем управления, полученные отечественными и зарубежными исследователями (ПК-6).

Конспéкт (лат. conspectus — обозрение, обзор, очерк) — краткое изложение или краткая запись содержания чего-либо (темы, раздела в науке/искусстве, предмета, произведения и т.п.). Студент конспектирует научные статьи по актуальным проблемам курса. Результаты конспектирования могут представляться на семинарском занятии в форме доклада с последующим обсуждением.

Критерии оценивания конспекта статьи

Баллы	Оценка
10	Конспект содержит полный объем (100%) материалов статьи. Записи систематизированы в соответствие со структурой статьи. Конспект прилежный.
8	Конспект содержит не менее 80% объема материалов статьи. Записи

	систематизированы в соответствии со структурой статьи. Конспект прилежный.
5	Конспект содержит не менее 70% объема материалов статьи. Записи систематизированы в соответствии со структурой статьи. Конспект имеет небрежности.
2	Конспект содержит не менее 50% объема материалов статьи. Записи систематизированы в соответствии со структурой статьи. Конспект небрежный.
0	Конспект содержит менее 50% объема материалов статьи. Записи систематизированы в соответствии со структурой статьи. Конспект небрежный.

5. Статья

Проверяемые компетенции:

- умение применять способности обобщать и критически оценивать результаты исследований актуальных проблем управления, полученные отечественными и зарубежными исследователями (ПК-6).

Статья – конечный продукт, получаемый в результате планирования и выполнения комплекса учебных и исследовательских заданий. Позволяет оценить умения обучающихся самостоятельно конструировать свои знания в процессе решения практических задач и проблем, ориентироваться в информационном пространстве и уровень сформированности аналитических, исследовательских навыков, навыков практического и творческого мышления. Может выполняться в индивидуальном порядке или группой обучающихся.

Статья предполагает самостоятельную работу студентов по изготовлению интеллектуального продукта в рамках предложенной тематики, обладающий субъективной или объективной новизной.

Критерии оценки качества выполнения статьи

До 13 баллов	<ul style="list-style-type: none"> – содержание статьи соответствует теме; – цель статьи реализована; – научные категории (термины) используются правильно; – информация четко систематизирована и структурирована; – информационные ресурсы статьи разнообразны и многочисленны; – актуальность темы и проблемы статьи представлена полностью; – присутствует рефлексия проделанной работы; – ссылки, цитаты оформлены правильно, текст написан грамотно.
До 15 баллов	<ul style="list-style-type: none"> – содержание статьи соответствует теме; – цель статьи реализована; – научные категории (термины) используются правильно; – информация четко систематизирована и структурирована; – информационные ресурсы статьи разнообразны и многочисленны; – актуальность темы и проблемы статьи представлена не полностью; – рефлексия проделанной работы представлена не полностью; – ссылки, цитаты оформлены правильно, текст написан грамотно.
До 10 баллов	<ul style="list-style-type: none"> – содержание статьи соответствует теме; – цель статьи реализована не полностью; – научные категории (термины) используются правильно; – информация систематизирована и структурирована;

	<ul style="list-style-type: none"> – информационные ресурсы статьи разнообразны, но не многочисленны; – актуальность темы и проблемы статьи представлена не полностью; – отсутствует рефлексия проделанной работы; – ссылки, цитаты оформлены правильно, текст написан грамотно.
До 6 баллов	<ul style="list-style-type: none"> – содержание статьи соответствует теме; – цель статьи реализована не полностью; – научные категории (термины) используются не всегда корректно; – информация систематизирована и структурирована, но нечетко; – информационные ресурсы статьи не многочисленны и однообразны; – актуальность темы и проблемы статьи представлена не полностью; – отсутствует рефлексия проделанной работы; – ссылки, цитаты оформлены не совсем правильно, текст написан грамотно.
До 3 баллов	<ul style="list-style-type: none"> – содержание статьи не совсем соответствует теме; – цель статьи реализована не полностью; – научные категории (термины) используются не всегда корректно; – информация систематизирована и структурирована нечетко; – информационные ресурсы статьи немногочисленны; – актуальность темы и проблемы статьи не представлена; – отсутствует рефлексия проделанной работы; – ссылки, цитаты оформлены с ошибками, текст написан неграмотно.
До 1 балла (невыполнение задания)	<ul style="list-style-type: none"> – содержание статьи не соответствует теме; – цель статьи не реализована; – научные категории (термины) используются некорректно; – информация не систематизирована и не структурирована; – информационные ресурсы статьи немногочисленны; – актуальность темы и проблемы статьи не представлена; – отсутствует рефлексия проделанной работы; – ссылки, цитаты оформлены неправильно, текст написан неграмотно.

6.ЗАЧЕТ

Проверяемые компетенции:

- готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОПК-2).

- умение применять способности обобщать и критически оценивать результаты исследований актуальных проблем управления, полученные отечественными и зарубежными исследователями (ПК-6).

Цель зачета: целостная оценка уровня сформированности компетенций на данном этапе их формирования. На зачете оцениваются знания в совокупности с умениями и опытом деятельности, полученными студентом, как на учебных занятиях, так и в рамках самостоятельной работы по дисциплине.

Форма проведения: в устной форме по теоретическим вопросам зачета.

Перечень теоретических вопросов к зачету:

1. История зарождения и развития знаний о лидерстве.
2. Теория черт лидерства.
3. Исследование стилей лидерства.
4. Принципы изучения «жизненного пространства» личности.
5. Ситуационный подход в лидерстве.
6. Теория перцептивной активности последователей.
7. Теория личностного аспекта лидерства.
8. Теория харизматического лидерства.
9. Вероятностная модель эффективности лидерства.
10. Трансформационная парадигма лидерства.
11. Трансакционистская парадигма лидерства.
12. Концепция лидерства в онтопсихологии.
13. Лидерство и руководство.
14. Психологическая концепция обмена: (обмен в контексте трансакционистского подхода к лидерству; обмен как проявление «идиосинкразического кредита»; ценностный обмен)
15. ИмPLICITная теория лидерства.
16. Лидерство как элемент инновационного менеджмента.
17. Сравнительный анализ западной и восточной традиции управления.
18. Этапы становления лидера.
19. Основные сходства и различия типов лидерства.
20. Психическая структура человека.
21. Три типа установки на восприятие другого человека: позитивная, негативная и адекватная.
22. Четыре пары основных характеристик типов личности: экстраверсия-интроверсия, сенсорика-интуиция, мышление-чувствование, решение-восприятие.
23. Когнитивные различия мышления.
24. Основные функции эгомаркетинга и их содержание.
25. Индивидуальный кайдзен.
26. Личностные характеристики лидера
27. Межличностная коммуникация: сновидения, семантическое поле, принципы их эффективного использования.
28. Определение команды, типология команд.
29. Малая группа. Основные характеристики коллектива.
30. Принципы проектирования эффективных организаций.
31. Формальные и неформальные коллективы.
32. Социометрия и психологический климат коллектива.
33. Эффективность работы группы. Факторы, влияющие на эффективность работы группы.
34. Понятие креативности. Личностные предпосылки креативности.
35. Методы активизации творческого потенциала.
36. Принципы управления развитием творческого потенциала.
37. Принципы этики лидера.
38. Базовые критерии эффективной работы лидера.
39. Критерии проверки точности принимаемого решения.
40. Стрессы и управление эмоциональным состоянием.

Критерии оценки на зачете:

При семестровой аттестации студентов критериями выставления оценки на зачете выступает степень полноты освоения студентом основного содержания дисциплины, изученной в семестре:

– оценка 35–40 баллов выставляется студенту, обнаружившему всестороннее осознанное систематическое знание учебно-программного материала и умение им самостоятельно пользоваться, проявляющему творческие способности в понимании, изложении и использовании учебно-программного материала, умеющему свободно выполнять практические задания, освоившему основную литературу и знакомому с дополнительной литературой, рекомендованной программой, усвоившему взаимосвязь основных понятий дисциплины, в их значении для приобретаемой профессии;

– оценка 26–34 баллов выставляется студенту, обнаружившему полное знание учебно-программного материала, успешно выполнившему предусмотренные программой задачи, усвоившему основную рекомендованную литературу, показавшему систематический характер знаний по дисциплине и способному к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшей учёбы и профессиональной деятельности; знания и умения студента в основном соответствуют требованиям, установленным выше, но при этом студент допускает отдельные неточности, которые он исправляет самостоятельно при указании преподавателя на данные неточности;

– оценка 15–25 баллов выставляется студенту, обнаружившему знание основного учебно-программного материала в объёме, необходимом для дальнейшего обучения и предстоящей работы по профессии, справляющемуся с выполнением заданий, предусмотренных программой, обладающему необходимыми знаниями, но допускающему неточности при ответе или выполнении заданий; студент показывает осознанное усвоение большей части изученного содержания и исправляет допущенные ошибки после пояснений, данных преподавателем;

– оценка 1–14 баллов выставляется студенту, обнаружившему существенные пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустившему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий; при этом студент обнаруживает незнание большей части изученного в семестре материала, не справляется с решением практических задач и не может ответить на дополнительные вопросы преподавателя.