Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Кислова Наталья Николаевна
Должность: Проректор по УМР и качеству образования
Дата подписания: 23.04.2025 17:59:09
Уникальный программный ключ:
52802513f5b14a975b3e9b[illegible]

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Самарский государственный социально-педагогический университет»
Кафедра психологии и социальной педагогики

Утвержден на заседании кафедры
от 30.08.2019 г., протокол № 1

Ярушкин Николай Николаевич

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
для проведения промежуточной аттестации по дисциплине
«Психология лидерства»

37.03.01 Психология
Профиль «Социальная психология»
Бакалавр

С изменениями:
протокол заседания ученого совета СГСПУ №1 от 31.08.2022 г.

Самара, 2019

Пояснительная записка

1. **Цель создания ФОС** по дисциплине «**Психология лидерства**»: оценка индивидуальных результатов обучения студентов на соответствие их знаний, умений и опыта деятельности поэтапным требованиям ООП по направлению подготовки 37.03.01 Психология (программа академического бакалавриата)

2. **Задачи ФОС** по дисциплине «**Психология лидерства**»:

– контроль и управление процессом приобретения студентами необходимых знаний, умений, навыков и опыта деятельности;

– контроль уровня сформированности компетенций, определенных в ФГОС ВПО по направлению подготовки 37.03.01 Психология;

– оценка достижений студентов в процессе изучения дисциплины «**Психология лидерства**» с выделением положительных или отрицательных результатов и планирование учебного процесса.

3. **В результате изучения дисциплины «Психология лидерства» обучающийся должен приобрести следующие практические навыки, умения и профессиональные компетенции:**

Процесс изучения дисциплины **«Психология лидерства»** направлен на формирование профессиональных компетенций (ПК-6, ПК-13 и ПК-14), поэтому целью создания ФОС по компетенциям является оценка степени сформированности названных компетенций в соответствии с требованиями ООП по данному направлению.

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

Профессиональные:

ПК-6: способность к постановке профессиональных задач в области научно-исследовательской и практической деятельности

ПК-13: способность к проведению работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса.

ПК-14: способность к реализации психологических технологий, ориентированных на личностный рост сотрудников организации и охрану здоровья индивидов и групп

При формировании обозначенных компетенций должны быть получены следующие образовательные результаты:

Профессиональная компетенция ПК-6

Знает: отличительные психологические особенности лидера и его роль в коллективе.

Умеет: использовать потенциал лидера в организации коллективной деятельности.

Владеет: навыками взаимодействия с формальными и неформальными лидерами.

Профессиональная компетенция ПК-13

Знает: функции управления персоналом.

Умеет: организовать психологическую работу с персоналом.

Владеет: навыками проведения отбора персонала и создания оптимального психологического климата.

Профессиональная компетенция ПК-14

Знает: методы психодиагностики для выявления социального статуса работника в группе.

Умеет: разрабатывать рекомендации, способствующие личностному росту работников.

Владеет: психологическими технологиями по сохранению здоровья индивидов и групп.

4. Комплект оценочных средств:

Оценочные средства	Образовательные результаты	Код компетенции
КИМ	Знает: отличительные психологические особенности лидера и его роль в коллективе. Умеет: использовать потенциал	**ПК-6 -** способность к постановке профессиональных задач в области

	лидера в организации коллективной деятельности. Владеет: навыками взаимодействия с формальными и неформальными лидерами. Знает: функции управления персоналом. Умеет: организовать психологическую работу с персоналом. Владеет: навыками проведения отбора персонала и создания оптимального психологического климата. Знает: методы психодиагностики для выявления социального статуса работника в группе. Умеет: разрабатывать рекомендации, способствующие личностному росту работников. Владеет: психологическими технологиями по сохранению здоровья индивидов и групп.	научно-исследовательской и практической деятельности **ПК-13 -** Способность к проведению работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса **ПК-14 -** Способность к реализации психологических технологий, ориентированных на личностный рост сотрудников организации и охрану здоровья индивидов и групп.
Проекты	Знает: отличительные психологические особенности лидера и его роль в коллективе. Умеет: использовать потенциал лидера в организации коллективной деятельности. Владеет: навыками взаимодействия с формальными и неформальными лидерами. Знает: функции управления персоналом. Умеет: организовать психологическую работу с	**ПК-6 -** способность к постановке профессиональных задач в области научно-исследовательской и практической деятельности **ПК-13 -** Способность к проведению работ с персоналом организации с целью

	персоналом. Владеет: навыками проведения отбора персонала и создания оптимального психологического климата. Знает: методы психодиагностики для выявления социального статуса работника в группе. Умеет: разрабатывать рекомендации, способствующие личностному росту работников. Владеет: психологическими технологиями по сохранению здоровья индивидов и групп.	отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса **ПК-14 -** Способность к реализации психологических технологий, ориентированных на личностный рост сотрудников организации и охрану здоровья индивидов и групп.

Комплект оценочных средств для проведения промежуточной аттестации с целью установления уровня сформированности компетенций: ПК-6 (способность к постановке профессиональных задач в области научно-исследовательской и практической деятельности), ПК-13 (способность к проведению работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса), ПК-14 (способность к реализации психологических технологий, ориентированных на личностный рост сотрудников организации и охрану здоровья индивидов и групп), включает в себя выполнение двух тестовых заданий, которые могут быть использованы в групповом и персональном вариантах, двух практических заданий – проектов, включающих в себя 12 персональных заданий, и двух устных опросах (коллоквиумах).

Задание 1. Тест для проверки сформированности компетенций (ПК-6, ПК-13 и ПК-14) на основе имеющихся представлений о содержании основных понятий, используемых в данных компетенциях (по Модулю 1 «Сущность лидерства»).

Инструкция: ответ на каждый вопрос предполагает выбор одного или нескольких ответов. Наличие верного ответа не означает, что другие варианты ответов обязательно неправильны они просто, могут касаться частностей, содержать неточности. В качестве верного, предполагается наиболее точный из предложенных ответ, наиболее полный и лучше сформулированный.

1. Член группы, который в значимых ситуациях способен оказывать существенное влияние на поведение остальных участников

1) авторитет
*2) лидер
3) ведомый
4) аутсайдер

2. Особенности лидера (Б. Парыгин):

*1) сфера деятельности микросреда
*2) возникает стихийно
3) регуляция официальных отношений в группе
4) явление стабильное

3. Занимать руководящий пост, контролировать ресурсы или источники информации являются потребностью:
1) в аффирмации
2) в уважении
3) в достижении
*4) во власти

4. Стиль лидерства как сильная выраженность ориентации на задачу и слабая выраженность ориентации на людей (Херси, Бланшар):
*1) директивный
2) поддерживающий
3) участвующий
4) делегирующий

5. Стиль лидерства как слабая выраженность ориентации на задачу и сильная выраженность ориентации на людей (Херси, Бланшар):
*1) участвующий
2) директивный
3) поддерживающий
4) делегирующий

6. Стиль лидерства как сильная выраженность ориентации на задачу и сильная выраженность ориентации на людей (Херси, Бланшар):
*1) поддерживающий
2) директивный
3) участвующий
4) делегирующий

7. Стиль лидерства как слабая выраженность ориентации на задачу и слабая выраженность ориентации на людей (Херси, Бланшар):
*1) делегирующий
2) директивный
3) поддерживающий
4) участвующий

8. Предпосылки теории Мак-Грегора:
*1) работники ленивы по природе
*2) работники избегают ответственности
3) люди способны к самоорганизации и самоконтролю
4) работники стремятся к ответственности и свободе принятия решений

9. Теории Д.Мак-Грегора, которой характерен авторитарный взгляд, ведущий к прямому регулированию и жесткому контролю:
*1) теория X
2) теория Y
3) двухфакторная теория
4) теория подкрепления мотива

10. Тезис "в разных условиях эффективными являются разные типы лидерства" относит к:
*1) ситуационной модели Ф.Фидлера
2) РМ-теории лидерства
3) модели К.Левина
4) модели Р.Блейка, Дж.Моутона

11. Автор теории организации с внеличным, беспристрастным характером формальной, бюрократической организации:
*1) Г. Форд
2) Ф. Тейлор
3) Г. Форд
4) М. Вебер

12. Автор теории, в которой сочетаются два принципиально противоположных взгляда на человека: положительный и отрицательный:
1) А. Маслоу
2) К. Левин
*3) Д. Мак-Грегор
4) Ф. Херцберг
13. Ф. Тейлор основоположник:
*1) школы научного управления
2) школы "человеческих отношений"
3) административной школы
4) бюрократической школы

14. Автор теории, в которой мотиваторы удовлетворенности работой связывались с содержанием работы и внутренними потребностями:
1) А. Маслоу
*2) Ф . Хецберг
3) Д. Мак-Грегор
4) Э. Берн

15. Автор теории организации утверждающий, что на рост производительности оказывают влияние не материальные, а психологические факторы:
*1) Э. Мейо
2) Ф. Тейлор
3) М. Вебер
4) А. Файоль
16. Автор концепции административного управления:
*1) А. Файоль
2) Ф. Тейлор
3) Э. Мэйо
4) М. Вебер

17. Использование межличностных отношений как фактор роста эффективности каждого работающего - это основополагающий принцип школы:
*1) человеческих отношений
2) научного управления
3) бюрократической
4) административной

18. Автор теории организации, утверждающий, что рабочие от природы ленивы и не в состоянии сами рационализировать свой труд:
1) Г. Форд
2) Г. Файоль
3) М. Вебер
*4) Ф. Тейлор

19. Автор теории организации, во главу угла ставящий разделение труда, децентрацию власти:
1) Ф. Тейлор
2) Г. Форд
*3) А. Файоль
4) М. Вебер

20. Принципы научного управления людьми в условиях организации разработал:
*1) Ф. Тейлор
2) А. Файоль
3) Э Мэйо
4) М. Вебер

Оценочный лист к заданию 1 (модельный ответ):

1 -2	6-1	11-1	16-1
2 – 1,2	7-1	12-3	17-1
3-4	8-1	13-1	18-4
4-1	9-1	14-2	19-3
5-1	10-1	15-1	20-1

Критерии оценки:
Оценивается каждый ответ на вопрос.
1 балл –правильный ответ
0 баллов – неправильный ответ
Максимальное количество баллов – 20.

Задание 2. Тест для проверки сформированности компетенций (ПК-6, ПК-13 и ПК-14) на основе имеющихся представлений о содержании основных понятий, используемых в данных компетенциях (по Модулю 2 «Психология управления командой и коллективом»).

Инструкция: ответ на каждый вопрос предполагает выбор одного или нескольких ответов. Наличие верного ответа не означает, что другие варианты ответов обязательно неправильны они просто, могут касаться частностей, содержать неточности. В качестве верного, предполагается наиболее точный из предложенных ответ, наиболее полный и лучше сформулированный.

1. Воздействие, которое предполагает формирование ценностей и типов поведения, направленного на осуществление миссии организации:
1) менеджмент
2) лидерство
3) профотбор
*4) организационная культура

2. Лично демонстрируемые модели поведения, относящиеся к методам поддержания организационной культуры:
*1) ролевое поведение
2) декларируемые
3) внешние символы
4) истории, легенды, мифы

3. К основным компонентам организационной культуры относят:
1) бренд
2) ценовая политика
*3) мировоззрение
*4) психологический климат

4. Содержательные теории мотивации:
*1) теория потребностей А. Маслоу
*2) теория X Y Д.Мак-Грегора
*3) двухфакторная теория Херцберга
4) теория ожидания
5) целевая теория мотивации
6) теория модификации поведения

5. Потребность иметь надёжную, стабильную работу, быть социально защищенным является потребностью:
*1) в безопасности
2) в аффилиации
3) в уважении
4) в независимости

6. Стремление нравится многим людям, поддерживать гармоничные отношения в коллективе относятся к потребности:
1) в уважении
2) в достижении
*3) в аффилиации
4) в безопасности

7. Делать что-то лучше других, приблизиться к трудной цели, развиваться и становиться лучше относят к потребности:
1) в аффирмации
2) во власти
3) в уважении
*4) в самоактуализации

8. Ротация работников, как метод стимулирования эффективности деятельности работников, характеризуется:
1) членением трудовой деятельности работника на составные элементы
*2) изменением функций, с целью борьбы с монотонией и неудовлетворенностью
3) введением бонусной премии
4) введением сдельной оплаты труда

9. Автор теории иерархии потребности:
1) Холланд
*2) А. Маслоу

3) Мак Грегор
4) Ф. Херцберг

10. Теория, где мотиваторы, вызывающие удовлетворенность работой связывались с содержанием работы и внутренними потребностями. Её автор:
1) А. Маслоу
*2) Ф . Хецберг
3) Мак Грегор
4) Холланд

11. Метод измерения социальных отношений, социального статуса членов организации:

1) наблюдение
2) интервьюирование
*3) социометрический опрос
4) анкета

12. Показатели социально-психологического климата при изучении с помощью анкетного опроса:
*1) уровень конфликтности в организации
*2) реальная и потенциальная текучесть кадров
3) особенности психологических защит в общении
4) особенности темперамента

13. Подкрепление поведения поощрением более эффективно, чем наказанием. Этот тезис относится к:
*1) теории подкрепления
2) целевой теории мотивации
3) модификации поведения
4) теории ожидания

14. Эффект возрастания производительности работника в группе:
1) хотторнский эффект
2) социальная ингибиция
3) мотивация
*4) социальная фасилитация
15. Автор Хотторнских экспериментов:
*1) Э. Мейо
2) Ф. Селзник
3) Ф. Херцберг
4) Д. Мак-Грегор
16. Автор теории организации, в которой предлагаются довести трудовые операции рабочих до совершенства путём научных расчётов максимальной производительности труда:
1) А. Файоль
*2) Ф. Тейлор
3) М. Вебер
4) Г. Форд

Оценочный лист к заданию 2 (модельный ответ):

1 -4	6-3	11-3	16-2

2 –1	7-4	12-1,2	
3-3, 4	8-2	13-1	
4-1,2,3	9-2	14-4	
5-1	10-2	15-1	

Критерии оценки:
Оценивается каждый ответ на вопрос.
1 балл –правильный ответ
0 баллов – неправильный ответ
Максимальное количество баллов – 16.

Задание 3. Индивидуальный проект для проверки сформированности компетенций (ПК-6, ПК-13 и ПК-14):

Провести изучение психологических особенностей лидера и их влияние на стиль и методы работы с персоналом. Разработка рекомендаций по подбору и оценке лидеров организации и оптимизации их управленческой деятельности.

Индивидуальные варианты выполнения задания:
1). Коллектив производственных рабочих.
2). Коллектив строителей.
3). Коллектив работников автомобильного транспорта.
4). Коллектив работников железнодорожного транспорта.
5). Коллектив экономистов.
6). Коллектив бухгалтеров.
7). Коллектив инженерно-технических работников.
8). Коллектив менеджеров по продажам.
9). Коллектив руководителей низшего звена.
10). Коллектив административных органов.
11). Коллектив правоохранительных органов.
12). Коллектив военнослужащих.

Оценочный лист к заданию 3 (модельный ответ):

9 баллов – в полном объеме определены психологические особенности лидера и их влияние на стиль и методы работы с персоналом. Разработаны рекомендации по подбору и оценке лидеров организации и оптимизации их управленческой деятельности;
6 баллов – определены психологические особенности лидера и их влияние на стиль и методы работы с персоналом;
3 балла – выявлены лишь некоторые психологические особенности лидера.
Максимальное количество баллов - 9 баллов.

Задание 4. Индивидуальный проект для проверки сформированности компетенций (ПК-6, ПК-13 и ПК-14):

Провести анализ применения современных технологий в работе с персоналом организации. Разработать рекомендации по снижению конфликтности, повышению сплоченности и эффективности трудового коллектива.

Индивидуальные варианты выполнения задания:
1). Коллектив производственных рабочих.
2). Коллектив строителей.
3). Коллектив работников автомобильного транспорта.

4). Коллектив работников железнодорожного транспорта.
5). Коллектив экономистов.
6). Коллектив бухгалтеров.
7). Коллектив инженерно-технических работников.
8). Коллектив менеджеров по продажам.
9). Коллектив руководителей низшего звена.
10). Коллектив административных органов.
11). Коллектив правоохранительных органов.
12). Коллектив военнослужащих.

Оценочный лист к заданию 4 (модельный ответ):

9 баллов – представлен хороший анализ применения современных технологий в работе с персоналом организации и разработаны рекомендации по снижению конфликтности, повышению сплоченности и эффективности трудового коллектива.
6 баллов – представлен анализ применения современных технологий в работе с персоналом организации и разработаны некоторые рекомендации по их использованию;
3 балла – представлен анализ применения некоторых технологий в работе с персоналом организации.

Максимальное количество баллов - 9 баллов.

Задание 5. Устный опрос (коллоквиум) по контрольным вопросам 1 модуля для проверки сформированности компетенций (ПК-6, ПК-13 и ПК-14) в виде комплекса конкретных теоретических знаний:

1. Междисциплинарная функция психологии лидерства.
2. История зарождения и развития психологии лидерства.
3. Функция лидера в современном обществе.
4. Концепции направленности и интенциональности.
5. Креативность лидера.
6. Стили лидерства.
7. Этические принципы в работе лидера.
8. Теория человеческого капитала и концепция ≪анализ человеческих ресурсов≫
9. История зарождения и развития психологии лидерства.
10. Виды подходов к явлению лидерства в психологии.
11. Основные сходства и различия типов лидерства.
12. Концепция лидерства в психологии.
13. Функция лидера в современном обществе.
14. Роль лидера в условиях глобализации рынка.
15. Принципы эффективного взаимодействия человека и системы: самореализация и взаимная функциональность.
16. Этапы становления лидера.
17. Модель подготовки лидера.

Задание 6. Устный опрос (коллоквиум) по контрольным вопросам 2 модуля для проверки сформированности компетенций (ПК-6, ПК-13 и ПК-14) в виде комплекса конкретных теоретических знаний:

1. Роль психологии лидерства в системе наук о менеджменте и деловом администрировании.
2. Концепция лидерства в психологии.
3. Концепция диады в бизнесе.
4. Современные направления развития управления персоналом.

5. Индивидуальное планирование карьеры.
6. Лидерство в управлении персоналом.
7. Междисциплинарная функция психологии лидерства и ее роль в системе наук о менеджменте и деловом администрировании.
8. Лидерство как фактор личностного роста и движущая сила социального и предпринимательского развития.

Методические материалы, определяющие процедуру и критерии оценивания сформированности компетенций при проведении промежуточной аттестации

Код контролируемой компетенции	Наименование оценочного средства	Максимальное количество баллов	Всего баллов	Уровень освоения компетенцией (в баллах)		
				Пороговый (56-70%)	Продвинутый (71-85%)	Высокий (86-100%)
ПК-6, ПК-13, ПК-14	Задание 1	20	20	10-12	13-16	17-20
	Задание 2	16	16	4-8	9-13	14-16
	Задание 3	9	9	3	6	9
	Задание 4	9	9	3	6	9