

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Костина Лариса Николаевна
Должность: заместитель директора
Дата подписания: 23.12.2025 14:14:32
Уникальный программный ключ:
848621b05e7a2c59da67cc47a060a910fb948b62

Приложение 4
к образовательной программе

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

**для текущего контроля успеваемости и
промежуточной аттестации обучающихся**

ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Б1.В.ДВ.02.02 Технологии лидерства в управлении персоналом
(индекс, наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

38.04.03 Управление персоналом
(код, наименование направления подготовки/специальности)

Управление персоналом
(наименование образовательной программы)

Магистр
(квалификация)

Заочная форма обучения
(форма обучения)

Год набора – 2024

Донецк

Автор(ы)-составитель(и) ФОС:

Баранник Ю.Г., канд. экон. наук, доцент, доцент кафедры управления персоналом и экономики труда

РАЗДЕЛ 1.

ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по учебной дисциплине «Технологии лидерства в управлении персоналом»

1.1. Основные сведения об учебной дисциплине

Таблица 1

Характеристика дисциплины (модуля) (сведения соответствуют разделу РПД)

Образовательная программа	магистратуры
Направление подготовки	38.04.03 Управление персоналом
Профиль	Управление персоналом
Количество разделов дисциплины	4
Часть образовательной программы	Б1.В.ДВ.02.02
Формы текущего контроля	Устный опрос, тестовые задания, ситуационные задания, письменный опрос, контрольные задания по разделам дисциплины, сообщения, доклад
<i>Показатели</i>	заочная форма обучения
Количество зачетных единиц (кредитов)	3
Семестр	4
Общая трудоемкость (академ. часов)	108
Аудиторная контактная работа:	12
Лекционные занятия	4
Практические занятия	-
Семинарские занятия	6
Самостоятельная работа	92
Контроль	4
<i>Форма промежуточной аттестации</i>	ЗаО

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

Таблица 2

Перечень компетенций и их элементов

Компетенция	Индикатор компетенции и его формулировка	Элементы индикатора компетенции	Индекс элемента
УК-3: Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.2: Способен организовывать команду и эффективно руководить работой команды для достижения поставленной цели	Знать: 1. формы и методы оценки персонала	УК-3.2. 3.1
		2-. технологии оперативного управления и развития персонала;	УК-3.2. 3.2
		3- кадровую политику и стратегию управления персоналом.	УК-3.2. 3.3
		Уметь: 1 разрабатывать планы, проекты и программы управления персоналом;	УК-3.2. У-1
		2 разрабатывать кадровую политику и стратегию управления персоналом;	УК-3.2. У-2
		3.организовать команду.	УК-3.2.У-3
		Владеть: 1.способностью организовать команду;	УК-3.2.В-1
	УК-3.3: Использует методы управления межличностными отношениями, формирует команды, выявляет творческий потенциал персонала, развивает лидерство и исполнительность	2. навыками руководством командой;	УК-3.2.В-2
		3.командной стратегией.	УК-3.2.В-3
		Знать	
		1.командную стратегию	УК-3.3. 3.1
		2.сущность командной работы	УК-3.3. 3.2
		3.основную цель организации	УК-3.3. 3.3
		Уметь:	
		1 формировать команды	УК-3.3У-1
		2 выявлять творческий потенциал персонала	УК-3.3 У-2
		3. развивать лидерство и исполнительность	УК-3.3У-3
		Владеть:	
		1. методами управления межличностными отношениями,	УК-3.3В-1
		2.методами формированием команды,	УК-3.3В-2

Компетенция	Индикатор компетенции и его формулировка	Элементы индикатора компетенции	Индекс элемента
УК-3: Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.2: Способен организовывать команду и эффективно руководить работой команды для достижения поставленной цели	Знать: 1. формы и методы оценки персонала 2-. технологии оперативного управления и развития персонала; 3- кадровую политику и стратегию управления персоналом.	
			УК-3.2. 3.1
			УК-3.2. 3.2
			УК-3.2. 3.3
		Уметь: 1 разрабатывать планы, проекты и программы управления персоналом; 2 разрабатывать кадровую политику и стратегию управления персоналом; 3.организовать команду.	УК-3.2. У-1
			УК-3.2. У-2
			УК-3.2.У-3
		Владеть: 1.способностью организовать команду; 2. навыками руководством командой; 3.командной стратегией.	УК-3.2.В-1
	УК-3.5: Знает основные принципы и владеет современными технологиями и методами управленческого командообразования		УК-3.2.В-2
			УК-3.2.В-3
		Знать	
		1. основные принципы командообразования	УК-3.4, 3-1
		2 основные технологии командообразования	УК-3.4,3-2
		3 методы управленческого командообразования	УК-3.4,3-3
		Уметь:	
		1 использовать методы управления межличностными отношениями	УК-3.4, У-1
		2 развивать лидерство и исполнительность	УК-3.4, У-2
		3 разрабатывать предложения по совершенствованию управления персоналом	УК-3.4, У-3

Компетенция	Индикатор компетенции и его формулировка	Элементы индикатора компетенции	Индекс элемента
<p>УК-3:</p> <p>Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели</p>	<p>УК-3.2: Способен организовывать команду и эффективно руководить работой команды для достижения поставленной цели</p>	<p>Знать:</p> <p>1. формы и методы оценки персонала</p> <p>2-. технологии оперативного управления и развития персонала;</p> <p>3- кадровую политику и стратегию управления персоналом.</p> <p>Уметь:</p> <p>1 разрабатывать планы, проекты и программы управления персоналом;</p> <p>2 разрабатывать кадровую политику и стратегию управления персоналом;</p> <p>3.организовать команду.</p> <p>Владеть:</p> <p>1.способностью организовать команду;</p> <p>2. навыками руководством командой;</p> <p>3.командной стратегией.</p>	
			УК-3.2. 3.1
			УК-3.2. 3.2
			УК-3.2. 3.3
			УК-3.2. У-1
			УК-3.2. У-2
			УК-3.2.У-3
			УК-3.2.В-1
<p>УК-3:</p> <p>Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели</p>	<p>УК-3.5: Способен развивать лидерские качества, осуществлять управление межличностными отношениями в коллективе</p>	<p>Знать:</p> <p>1. лидерские качества;</p> <p>2-. межличностные отношения в коллективе;</p> <p>3- направления повышения эффективности коммуникационных процессов.</p> <p>Уметь:</p> <p>Владеть:</p> <p>1.способностью организовать команду;</p> <p>2. навыками развивать</p>	
			УК-3.5. 3.1
			УК-3.5. 3.2
			УК-3.5. 3.3
			УК-3.5. У-1
			УК-3.5. У-2
			УК-3.5.У-3
			УК-3.5.В-1

Таблица 3

Этапы формирования компетенций в процессе освоения основной образовательной программы

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Номер семестра	Код индикатора компетенции	Наименование оценочного средства
Раздел 1. Основы технологий лидерства. Технологии лидерства и управление персоналом				
1	Тема 1.1. Теоретические основы технологий лидерства.	3	УК-33-1УК-3.2, УК-3.3.3	Устный опрос, доклад (сообщение)
2	Тема 1.2 Стили лидерства и руководства.	3	УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3	Устный опрос, доклад (сообщение),
3	Тема 1.3. Теории лидерства	3	УК-3, 3-1	Устный опрос, доклад (сообщение),
4	Тема 1.4. Практика лидерства.	3	УК-2, В-1 УК-3.5. У-2	Устный опрос, доклад (сообщение),
5	Тема 1.5. Влияние и власть в организации. Понятия влияния и власти	3	УК-3, У-1 УК-3.5. У-2	Устный опрос, доклад (сообщение), контроль знаний по разделу
Раздел 2. Основы эффективного применения технологий лидерства в управлении персоналом				
6	Тема 2.1. Место и роль технологий лидерства в управлении персоналом и в системе управления предприятием	3	УК-3.4, У-2	Устный опрос, доклад (сообщение)
7	Тема 2.2. Значение и роль технологий лидерства в системе управления персоналом предприятия	3	УК-3, 3-3 УК-3, У-2	Устный опрос, доклад (сообщение), контроль знаний по разделу
8	Тема 2.3 Организационная структура управления персоналом	3	УК-3.3У-1	Устный опрос, доклад (сообщение)
9	Тема 2.4. Задачи органов управления персоналом	3	УК-3, 3-3	Устный опрос, доклад (сообщение)
10	Тема 2.5. Пути формирования технологий лидерства персонала	3	УК-3.5. У-1	Устный опрос, доклад (сообщение), контроль знаний по разделу
Раздел 3. Функциональное разделение труда и организационная структура службы				

управления персоналом				
11	Тема 3.1. Межличностные коммуникации в управлении, их структура и критерии эффективности	3	УК-3.5. 3.3	Устный опрос, доклад (сообщение),
12	Тема 3.2. Техника принятия управленческих решений.	3	УК-3.5. 3.3	Устный опрос, доклад (сообщение),
13	Тема 3.3. Структура служб управления	3	УК-3.3 У-2	Устный опрос, доклад (сообщение),
14	Тема 3.4. Роль отделов служб управления персоналом	3	УК-3.3 У-2	Устный опрос, доклад (сообщение),
15	Тема 3.5. Задачи служб управления персоналом.	3	УК-3.3 У-2	Устный опрос, доклад (сообщение), контроль знаний по разделу
Раздел 4. Роль технологий лидерства в разрешении конфликтов и преодолении стрессов.				
16	Тема 4.1 Противоречия в организации.	3	УК-3.2. У-2	Устный опрос, доклад (сообщение)
17	Тема 4.2. Возникновение и структура противоречий.	3	УК-3.5. У-1	Устный опрос, доклад (сообщение),
18	Тема. 4.3. Уровни противоречий.	3	УК-3.5. У-1	Устный опрос, доклад (сообщение),
19	Тема 4.4. Управление конфликтами в организации, значение технологий лидерства.	3	УК-3.5. 3.3	Устный опрос, доклад (сообщение),
20	Тема 4.5. Управление стрессами	3	УК-3.5. 3.3	Устный опрос, доклад (сообщение), контроль знаний по разделу

РАЗДЕЛ 2 ТЕКУЩИЙ КОНТРОЛЬ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

«Технологии лидерства в управлении персоналом»

Текущий контроль знаний используется для оперативного и регулярного управления учебной деятельностью (в том числе самостоятельной работой) обучающихся.

В условиях балльно-рейтинговой системы контроля результаты текущего оценивания обучающегося используются как показатель его текущего рейтинга. Текущий контроль успеваемости осуществляется в течение семестра, в ходе повседневной учебной работы по индивидуальной инициативе преподавателя. Данный вид контроля стимулирует у обучающегося стремление к систематической самостоятельной работе по изучению дисциплины (модуля)

Распределение баллов по видам учебной деятельности (бально-рейтинговая система)

Наименование Раздела/Темы	Вид задания							
	ЛЗ	УО	ТЗ	РЗ	Всего за тему	КЗР	СР	ИЗ
Р-1								
Р.1.Т.1.1	0,5	1	1	1	3,5	4	0,5	0,5
Р.1.Т.1.2	0,5	1	1	1	3,5		0,5	0,5
Р.1.Т.1.3	0,5	1	1	1	3,5		0,5	0,5
Р.1.Т.1.4	0,5	1	1	1	3,5		0,5	0,5
Р.1.Т.1.5	0,5	1	1	1	3,5		0,5	0,5
Р.2								
Р.2.Т.2.1	0,5	1	1	1	3,5	2	0,5	0,5
Р.2.Т.2.2	0,5	1	1	1	3,5		0,5	0,5
Р.2.Т.2.3	0,5	1	1	1	3,5		0,5	0,5
Р.2.Т.2.4	0,5	1	1	1	3,5		0,5	0,5
Р.2.Т.2.5	0,5	1	1	1	3,5		0,5	0,5
Р.3								
Р.3. Т.3.1	0,5	1	1	1	3,5	2	0,5	0,5
Р.3.Т3.2	0,5	1	1	1	3,5		0,5	0,5
Р.3. Т.3.3	0,5	1	1	1	3,5		0,5	0,5
Р.3. Т.3.4	0,5	1	1	1	3,5		0,5	0,5
Р.3. Т.3.5	0,5	1	1	1	3,5		0,5	0,5
Р4								
Р.4.Т.2.1	0,5	1	1	1	3,5	2	0,5	0,5
Р.4.Т.2.2	0,5	1	1	1	3,5		0,5	0,5
Р.4.Т.2.3	0,5	1	1	1	3,5		0,5	0,5
Р.4.Т.2.4	0,5	1	1	1	3,5		0,5	0,5
Р.4.Т.2.5	0,5	1	1	1	3,5		0,5	0,5
Итого: 1006	10	20	20	20	70	10	10	10

ЛЗ – лекционное занятие;

УО – устный (письменный) опрос;

ТЗ – тестовое задание;

РЗ – разноуровневые задания;

* другие с виды используемых заданий, предложенных в приложении 1

ПЗ – практическое занятие;

СЗ – семинарское занятие;

КЗР – контроль знаний по Разделу;

Р – реферат.

СР – самостоятельная работа обучающегося

ИЗ – индивидуальное задание

2.1. Рекомендации по оцениванию устных ответов обучающихся

С целью контроля усвоения прослушанного на лекции материала и определения уровня подготовленности обучающихся по теме в начале каждого семинарского занятия преподавателем проводится индивидуальный или фронтальный устный опрос по вопросам к семинарскому занятию.

Критерии оценки:

Оценка «отлично» - ставится, если обучающийся:

- 1) полно и аргументировано отвечает по содержанию вопроса;
- 2) обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры;
- 3) излагает материал последовательно и правильно, с соблюдением исторической и хронологической последовательности;

Оценка «хорошо» - ставится, если обучающийся дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для оценки «отлично», но допускает 1- 2 ошибки, которые сам же исправляет.

Оценка «удовлетворительно» - ставится, если обучающийся обнаруживает знание и понимание основных положений данного задания, но:

- 1) излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил;
- 2) не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры;
- 3) излагает материал непоследовательно и допускает ошибки.

ВОПРОСЫ ДЛЯ САМОПОДГОТОВКИ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Контролируемые разделы (темы) учебной дисциплины	Вопросы для подготовки к индивидуальному / фронтальному устному опросу по темам дисциплины
Раздел 1. Основы технологий лидерства. Технологии лидерства и управление персоналом	
Тема 1.1. Теоретические основы технологий лидерства.	1. Определение понятия лидерства. 2. Природа лидерства. 3. Элементы лидерства. 4. Типы лидерства.
Тема 1.2 Стили лидерства и руководства.	1. Стил в системе управления организацией. 2. Классификация стилей.
Тема 1.3. Теории лидерства	1. Взаимосвязи категорий управления. 2. Зависимость стили лидерства от ситуации.
Тема 1.4. Практика лидерства.	1. Система стилиобразующих факторов. 2. Комплексность стили. Анализ стилей.
Тема 1.5. Влияние и власть в организации. Понятия влияния и власти	1. Законы экономики и законы трудовых отношений. 2. Адаптация законов государства и экономических законов.

Раздел 2. Основы эффективного лидерства в управлении трудовыми ресурсами		
	Тема 2.1. Место и роль технологий лидерства в управлении персоналом и в системе управления предприятием	Тема 2.1. Место и роль технологий лидерства в управлении персоналом и в системе управления 1. предприятием
	Тема 2.2. Значение и роль технологий лидерства в системе управления персоналом предприятия	Тема 2.2. Значение и роль технологий лидерства в системе управления персоналом 1. предприятия
	Тема 2.3 Организационная структура управления персонала	Тема 2.3 Организационная 1. структура управления персонала
	Тема 2.4. Задачи органов управления персоналам	
	Тема 2.5. Пути формирования технологий лидерства персонала	1. Тема 2.5. Пути формирования технологий лидерства персонала
Раздел 3. Функциональное разделение труда и организационная структура службы управления персоналом		
	Тема 3.1. Межличностные коммуникации в управлении, их структура и критерии эффективности	1. Десять управленческих ролей согласно Г. Минцбергу. 2. Структура межличностных коммуникаций и критерии их эффективности, коммуникативный шум. Факторы, влияющие на эффективность коммуникаций. 1. Навыки вербальных, невербальных коммуникаций. Состояние лица и коммуникации. Типология личности и деловое общение. 2. Характеристика четырех школ преимуществ. Психофизиологические основы общения.
	Тема 3.2. Техника принятия управленческих решений.	
	Тема 3.3. Структура служб управления	1. Понятие управленческого решения. Основные этапы принятия управленческого решения. 2. Психологические проблемы принятия решения. Ловушка «прив занности» решений.

	Тема 3.4. Роль отделов служб управления персоналом	1. Типы управленческих решений. Методы индивидуального и группового принятия решений. 2. Пять стилей принятия решений В соответствии. Вруму и Ф. Йеттону. Критерии выбора стиля принятия решения. 1. Аудит и задачи отделов управления 2. Организационная культура.
	Тема 3.5. Задачи служб управления персоналом.	
Раздел 4. Роль лидера в разрешении конфликтов и преодолении стрессов.		
	Тема 4.1 Противоречия в организации.	1. Понятие конфликта и источники его возникновения. 2. Структура конфликта и основные формы поведения в конфликтной ситуации. Виды конфликтов. 1. Пять основных типов поведения в конфликтной ситуации. Выбор средства управления конфликтом. Уровень конфликтов в организации и их источники. 2. Практические навыки управления конфликтами различных уровней.
	Тема 4.2. Возникновение и структура противоречий.	
	Тема. 4.3. Уровни противоречий.	1. Стресс на рабочем месте. 2. Источники и динамика стресса. 3. Классификация факторов стресса на рабочем месте. 4. Стратегия управления стрессами. 1. Расчет и сравнение показателей эффективности управления персоналом. 2. Эффективность управленческого персонала.
	Тема 4.4. Управление конфликтами в организации, значение технологий лидерства.	
	Тема 4.5. Управление стрессами	

2.2. Рекомендации по оцениванию результатов тестовых заданий обучающихся

В завершении изучения каждого раздела дисциплины (модуля) может проводиться тестирование (контроль знаний по разделу, рубежный контроль).

Критерии оценивания. Уровень выполнения текущих тестовых заданий оценивается в баллах. Максимальное количество баллов по тестовым заданиям определяется преподавателям и представлено в таблице 2.1.

Тестовые задания представлены в виде оценочных средств и в полном объеме представлены в банке тестовых заданий в электронном виде. В фонде оценочных средств представлены типовые тестовые задания, разработанные для изучения дисциплины «Технологии лидерства в управлении персоналом».

2.3. Описание оценочных средств по видам заданий текущего контроля

2.3.1. Рекомендации по оцениванию устных ответов обучающихся

С целью контроля усвоения пройденного материала и определения уровня подготовленности обучающихся к изучению новой темы в начале каждого семинарского/практического занятия преподавателем проводится индивидуальный или фронтальный устный опрос по выполненным заданиям предыдущей темы.

Критерии оценки:

правильность ответа по содержанию задания (учитывается количество и характер ошибок при ответе);

полнота и глубина ответа (учитывается количество усвоенных фактов, понятий и т.п.);

сознательность ответа (учитывается понимание излагаемого материала);

логика изложения материала (учитывается умение строить целостный, последовательный рассказ, грамотно пользоваться специальной терминологией);

рациональность использованных приемов и способов решения поставленной учебной задачи (учитывается умение использовать наиболее прогрессивные и эффективные способы достижения цели);

своевременность и эффективность использования наглядных пособий и технических средств при ответе (учитывается грамотно и с пользой применять наглядность и демонстрационный опыт при устном ответе);

использование дополнительного материала (обязательное условие);

рациональность использования времени, отведенного на задание (не одобряется растянутость выполнения задания, устного ответа во времени, с учетом индивидуальных особенностей обучающихся).

90-100_баллов(отлично) ставится, если обучающийся:

- 1) полно и аргументировано отвечает по содержанию вопроса;
- 2) обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры;

3) излагает материал последовательно и правильно, с соблюдением исторической и хронологической последовательности;

75-89 баллов (хорошо) – ставится, если обучающийся дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для оценки «5», но допускает 1-2 ошибки, которые сам же исправляет.

60-74 баллов (удовлетворительно) – ставится, если обучающийся обнаруживает знание и понимание основных положений данного задания, но:

1) излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил;

2) не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры;

3) излагает материал непоследовательно и допускает ошибки.

меньше 60 баллов (неудовлетворительно) – ставится, если обучающийся обнаруживает незнание ответа на соответствующее задание, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал.

ВОПРОСЫ ДЛЯ САМОПОДГОТОВКИ ОБУЧАЮЩИХСЯ

<i>Контролируемые разделы (темы) учебной дисциплины</i>	<i>Вопросы для подготовки к индивидуальному / фронтальному устному / письменному опросу по темам дисциплины</i>
РАЗДЕЛ 1.	
Тема 1.1. Теоретические основы технологий лидерства.	1. Определение понятия лидерства. 2. Природа лидерства. 3. Элементы лидерства. 4. Типы лидерства.
Тема 1.2 Стили лидерства и руководства.	1. Стил в системе управления организацией. 2. Классификация стилей. 3. Характеристика управленческих отношений. 3. Взаимосвязи 'связь категорий управления. 4. Зависимость стили лидерства от ситуации. 5. Система стилиобразующих факторов. 6. Комплексность стили. Анализ стилей.
РАЗДЕЛ 2.	
Тема 2.1. Место и роль технологий лидерства в управлении персоналом и в системе управления предприятием	1. Критерии качества управленческого труда и стили управления. 2. Моделирование межуровневого анализа влияния стили лидерства. 3. Оценка влияния стили управления. Эффективность стили лидерства. 4. Законы лидерства.

Тема 2.2. Значение и роль технологий лидерства в системе управления персоналом предприятия	<ol style="list-style-type: none"> 1. Управление персоналом организации 2. Стили управления персоналом 3. Методы управления персоналом 4. Эффективность управления персоналом
РАЗДЕЛ 3.	
Тема 3.1 Межличностные коммуникации в управлении, их структура и критерии эффективности	<ol style="list-style-type: none"> 1. Десять управленческих ролей согласно Г. Минцбергу. 2. Структура межличностных коммуникаций и критерий их эффективности, коммуникативный шум. Факторы, влияющие на эффективность коммуникаций. 3. Навыки вербальных, невербальных коммуникаций. Состояние лица и коммуникации. Типология личности и деловое общение. 4. Характеристика четырех школ преимуществ. Психофизиологические основы общения.
Тема 3.2 Техника принятия управленческих решений.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Понятие управленческого решения. Основные этапы принятия управленческого решения. 2. Психологические проблемы принятия решения. Ловушка «прив занности» решений. 3. Типы управленческих решений. Методы индивидуального и группового принятия решений. 4. Пять стилей принятия решений В соответствии. Вруму и Ф. Йеттону. Критерии выбора стиля принятия решения.
РАЗДЕЛ 4.	
Тема 4.4. Управление конфликтами в организации, значение лидера.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Понятие конфликта и источники его возникновения. 2. Структура конфликта и основные формы поведения в конфликтной ситуации. Виды конфликтов. 3. Пять основных типов поведения в конфликтной ситуации. Выбор средства управления конфликтом. Уровень конфликтов в организации и их источники. 4. Практические навыки управления конфликтами различных уровней.
Тема 4.5. Управление стрессами	<ol style="list-style-type: none"> 1. Стресс на рабочем месте. 2. Источники и динамика стресса. 3. Классификация факторов стресса на рабочем месте. 4. Стратегия управления стрессами.

2.3.2 Рекомендации по оцениванию результатов тестовых заданий обучающихся

В завершении изучения каждого раздела дисциплины (модуля) может проводиться тестирование (контроль знаний по разделу, рубежный контроль).

Критерии оценивания. Уровень выполнения текущих тестовых заданий оценивается в баллах. Максимальное количество баллов по тестовым заданиям определяется преподавателям и представлено в таблице 2.1.

Тестовые задания представлены в виде оценочных средств и в полном объеме представлены в банке тестовых заданий в электронном виде. В фонде оценочных средств представлены типовые тестовые задания, разработанные для изучения дисциплины «Технологии лидерств в управлении персоналом».

ТИПОВЫЕ ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ

Раздел 1. Основы лидерства. Лидерство и управление

1. Лидерство это:

- а) психологическая характеристика поведения отдельных членов группы;
- б) тип управленческого взаимодействия, основанный на наиболее эффективном для ситуации сочетании различных источников власти и направленный на побуждение людей к достижению общих целей;
- в) распределение властных полномочий;
- г) стремление руководить организацией.

2. Преимуществами функциональной структуры управления являются:

- а) возможность углубленной деловой и профессиональной специализации персонала;
- б) ясность в распределении полномочий и ответственности;
- в) возможность адекватного учета региональных условий бизнеса;
- г) возможность передать ответственность за выполнение программы другим структурам.

3. Процесс принятия решений начинается с:

- а) определения лица, ответственного за принятие решений;
- б) постановки управленческих целей;
- в) выявления проблемы;
- г) получения задания от руководителя.

4. Суть делегирования состоит:

- а) поручении подчиненному принять какое-либо решение;
- б) передаче властных полномочий вниз и принятии их менеджером низшего звена;
- в) в установлении приоритетов;
- г) возможность передать сложные вопросы коллективу.

5. Основной характеристикой организации как открытой системы является:

- а) правильный подбор персонала;
- б) готовность пересмотреть свою миссию;
- в) способность адаптировать методы ведения бизнеса к условиям внешнего окружения, меняются;
- г) возможность выполнения сложных программ.

6. К компетенции службы персонала относятся функции:

- а) распределение властных полномочий;
- б) обучение персонала;
- в) определение потребностей в повышении квалификации персонала;
- г) подбор персонала.

7. Преимуществами матричной структуры управления являются:

- а) гибкость и адаптивность;
- б) улучшение использования интеллектуальных ресурсов;
- в) межфункциональная интеграция деятельности;
- г) прозрачность в прохождении заданий.

8. Организационные изменения встречают наибольшее сопротивление вследствие:

- а) неправильной последовательности действий;
- б) консервативности людей;
- в) внешних обстоятельств;
- г) возможности сбоев производства.

9. Какими чертами характера должен обладать такой архетип руководителя как «администратор»?

- а) быть общительным и уметь вдохновлять людей на максимальную самоотдачу;
- б) иметь аналитический склад ума;
- в) быть предельно объективным и полагаться на факты и логику;
- г) быть готовым взять на себя все функции управления.

10. Какими основными пределами должен обладать такой тип руководителя как «лидер»?

- а) способность определить место сбоев и принять меры;
- б) умение решать личностные конфликты, которые возникают при волевых решениях;
- в) умение общаться с людьми, способность распознавать потенциал каждого человека и заинтересовывать его в полном использовании этого потенциала;
- г) умение своевременно принимать решения.

Раздел 2. Основы эффективного лидерства в управлении трудовыми ресурсами

1. Реальное влияние при управлении по целям имеют руководители:

- а) среднего уровня;
- б) низшего уровня;
- в) высшего уровня;
- г) все.

2. Основные функции управления:

- а) планирование, контроль;
- б) планирование, организация, мотивация, контроль;
- в) организация, мотивация;
- г) составление производственных программ.

3. Для чего осуществляется делегирование своих полномочий другим руководителям?

- а) для оптимального решения комплексной задачи;
- б) для сохранения «группового» стиля работы;

- в) для проверки квалификации рабочих;
- г) для ухода от ответственности.

4. Какая обратная связь имеет большее значение с точки зрения повышения эффективности коммуникации?

- а) положительная;
- б) неопределенная;
- в) отрицательная;
- г) все не имеют значения.

5. Из чего состоит экономический механизм менеджмента?

- а) внутрифирменное управление, управление производством;
- б) управления персоналом, управления производством;
- в) внутрифирменное управление, управление персоналом;
- г) передача программ.

6. Какая способность менеджера, по Мак-Грегору, приводит к успеху?

- а) трудоспособность;
- б) прогнозирование человеческого поведения;
- в) лидерство;
- г) совет с членами организации.

7. Выберите роли менеджера в организации:

- а) наблюдатель;
- б) проводник (передача информации, рассылка, звонки);
- в) лидер;
- г) исполнитель.

8. Значение управления персоналом в управляющей системе.

- а) организационная;
- б) исполнительная;
- в) передаточная;
- г) наблюдательная.

9. Законы лидерства заключаются в:

- а) точном выполнении программы;
- б) соблюдении устойчивости организации;
- в) связь с внешней средой;
- г) соблюдение технологии производства.

10. Основные качества характеризуют лидера:

- а) ум или интеллектуальные способности, настойчивость;
- б) господство или преобладание над другими;
- в) уверенность в себе;
- г) активность и энергичность.

Раздел 3. Функциональное разделение труда и организационная структура службы управления персоналом

1. Основными компонентами модели коммуникации являются:

- а) объект, субъект, взаимодействие;
- б) источник, сообщение, канал, получатель;

- в) объект, субъект, влияние, обратная связь;
- г) руководитель, менеджер, группа, организация.

2. Одна из важнейших функций корпоративной культуры - это:

- а) укрепление дисциплины;
- б) формирование благоприятного психологического климата в организации;
- в) поддержание социальной стабильности в организации;
- г) подчинение лидеру.

3. Какими основными пределами должен обладать такой архетип руководителя как «лидер»?

- а) способность определить место сбоев и принять меры;
- б) умение решать личностные конфликты, которые возникают при волевых решениях;
- в) умение общаться с людьми, способность распознавать потенциал каждого человека и заинтересовывать его в полном использовании этого потенциала;
- г) уметь выделять главное в выполнении задания.

4. Что означает «принять решение»?

- а) перебрать несколько альтернатив, дающих наиболее эффективные возможности решения проблемы;
- б) отдать распоряжение о выборе возможной альтернативы;
- в) отдать распоряжение к реализации конкретного плана;
- г) самому убедиться в необходимости выполнения распоряжения.

5. Каким образом связаны коммуникации и производство?

- а) коммуникации затрагивают связь лидера и организации;
- б) коммуникации сокращают неэффективное время менеджера;
- в) коммуникации сокращают управленческий персонал;
- г) коммуникации не влияют на работу менеджера.

6. Современные коммуникационные технологии.

- а) телефон;
- б) совещание;
- в) письменное распоряжение;
- г) телефон, компьютер, факс...

7. Какие негативы в современных коммуникациях.

- а) влияние на экологию человека;
- б) множественность одновременных распоряжений;
- в) отсутствие технических средств;
- г) возможность искажения информации.

8. Какие новшества вводятся в образовательный процесс?

- а) новые технологии получения профессии дистанционно;
- б) безконтактное обучение профессии;
- в) консультативное получение профессии;
- г) получение теоретических знаний заочно.

9. Вербальное и невербальное общение это:

- а) общение при личных встречах и через различные средства связи;
- б) связь только через технические средства;
- в) только личные связи;
- г) общение только по производственным вопросам.

10. Методы управления развитием персонала:

- а) профессиональное обучение, подготовка резерва руководителей, развитие карьеры;
- б) выдвижение передовиков производства по служебной лестнице;
- в) выдвижение в управляющие опытных работников;
- г) выдвижение по карьере «удобных» сотрудников.

2.3 Рекомендации по оцениванию результатов ситуационных заданий

Максимальное количество баллов	Правильность (ошибочность) решения
«отлично»	Полные верные ответы. В логичном рассуждении при ответах нет ошибок, задание полностью выполнено. Получены правильные ответы, ясно прописанные во всех строках заданий и таблиц
«хорошо»	Верные ответы, но имеются небольшие неточности, в целом не влияющие на последовательность событий, такие как небольшие пропуски, не связанные с основным содержанием изложения. Задание оформлено не вполне аккуратно, но это не мешает пониманию вопроса
«удовлетворительно»	Ответы в целом верные. В работе присутствуют несущественная хронологическая или историческая ошибки, механическая ошибка или описка, несколько исказившие логическую последовательность ответа
	Допущены более трех ошибок в логическом рассуждении, последовательности событий и установлении дат. При объяснении исторических событий и явлений указаны не все существенные факты
«неудовлетворительно»	Ответы неверные или отсутствуют

СИТУАЦИОННЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ

«Раздел 1. Основы лидерства. Лидерство и управление».

Описание ситуации

Задание 1. На основании рисунка «Модель эффективного управления трудовыми ресурсами», показывающего соотношение между человеком, занимаемой должностью и

полученным результатом, оцените действие модели управления трудовыми ресурсами на примере известной вам организации.

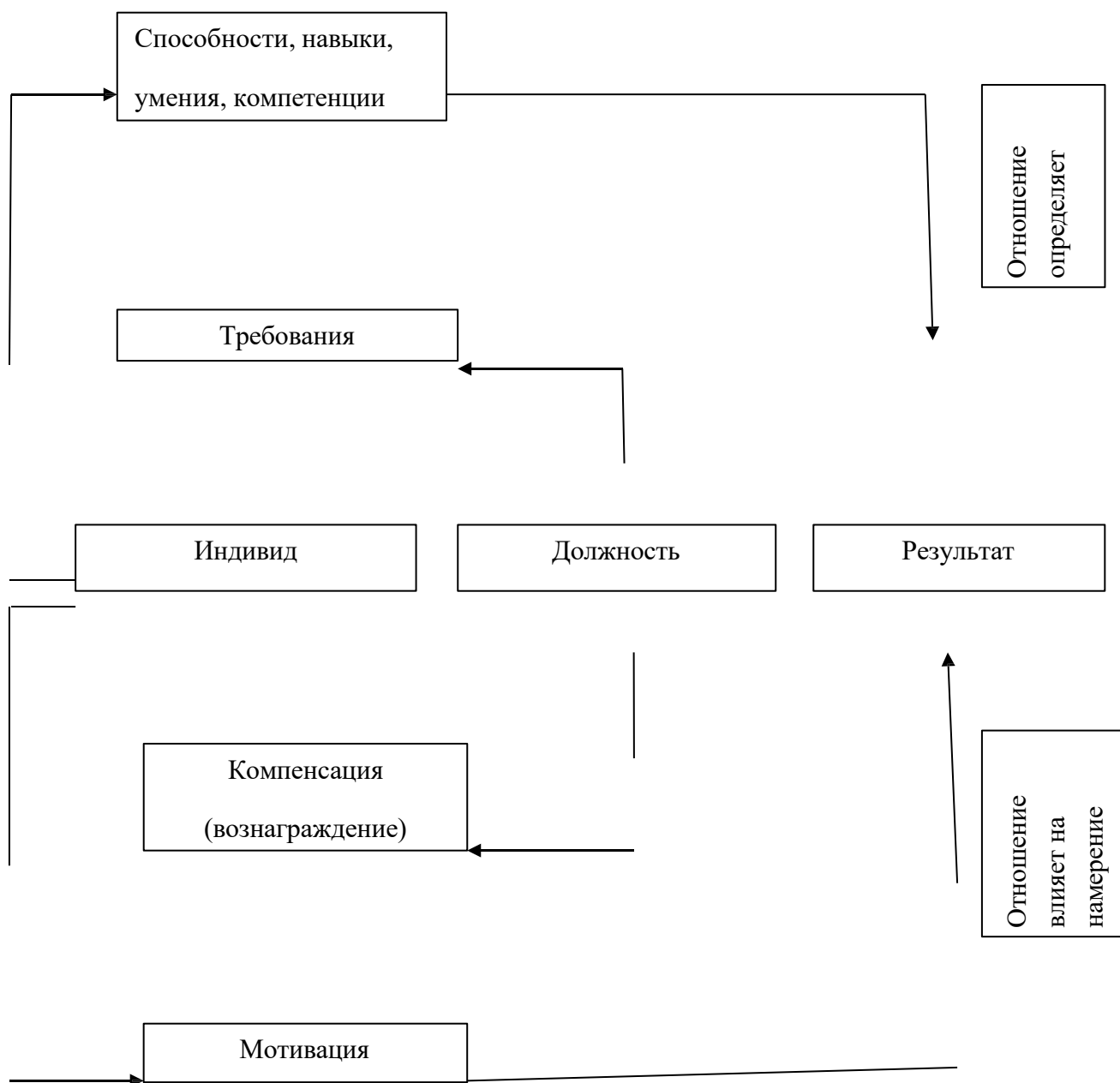


Рисунок . Модель эффективного управления трудовыми ресурсами

Задание 2. На основании современных концепций управления персоналом составьте перечень острых проблем современного управления персоналом в России и теми аспектами, которые, по Вашему мнению, тормозят развитие современного подхода к управлению человеческими ресурсами. Проанализируйте указанные проблемы.

Ситуация к разделу 2 «Основы эффективного лидерства в управлении трудовыми ресурсами».

Описание ситуации

Задача 1. У Вас в подразделении есть несколько подчиненных, которые совершают немотивированные действия. Вы видите их постоянно вместе, при этом Вам кажется, что Вы знаете, кто у них неформальный лидер. Вам нужно заставить их хорошо работать, а не устраивать «тусовки» прямо на рабочем месте. Вы не знаете, какой интерес их объединяет. Что Вы предпримите для изменения ситуации и улучшения работы?

Задача 2. Руководитель небольшой компании обратился с просьбой к экспертам поговорить с его ценным сотрудником, который скорее всего после выполнения текущего проекта решил уволиться. Причем об этом служба HR узнала случайно, увидев актуализированное резюме работника на соответствующем портале. Перед экспертом стояла задача выяснить истинные причины, по которым сотрудник решил уйти, и дать рекомендации руководителю, которые помогут исправить ситуацию и предотвратить подобное в дальнейшем. Представьте себя на месте эксперта, каким образом Вы бы построили разговор? Какие рекомендации Вы бы дали руководителю?

Ситуация к разделу 3 «Функциональное разделение труда и организационная структура службы управления персоналом».

Описание ситуации

Задача 1. Исходные данные. Региональный директор многонациональной фармацевтической компании пригласил преподавателей одной из московских бизнес-школ подготовить программу обучения для региональных представительств. По его замыслу, по окончании программы руководители должны получить четкое представление о своих задачах, функциях и обязанностях, выработать навыки управления представительствами, которые занимаются реализацией продукции в регионах и в которых работает от трех до пяти человек, понять культуру материнской компании. По словам регионального директора, из двадцати руководителей представительств лишь двое участвовали в программе профессионального обучения в Западной Европе, остальные довольствовались «инструктажем на рабочем месте». Большинство из них работает в компании меньше одного года, причем их карьеры весьма разнообразны - от инженеров-механиков до хирургов.

Постановка задачи. Прокомментируйте последовательность действий по подготовке и реализации программы обучения.

1. С чего следует начать подготовку программы сотрудникам бизнес-школы?
2. Как оценить эффективность данной программы обучения?
3. Какие методы обучения будут наиболее приемлемыми для данной программы?

Задача 2. Вы - начальник отдела. В отделе напряженная обстановка, срываются сроки выполнения работ. Не хватает сотрудников. Выезжая в командировку, Вы случайно встречаете свою подчиненную, которая уже две недели находится на больничном. При этом очевидно, что она находится в полном здравии и кого-то с нетерпением встречает в аэропорту. Как Вы поступите в этом случае? Объясните свое решение.

Задача 1 Исходные данные: между двумя вашими коллегами возник конфликт, который мешает им успешно работать. Каждый из них в отдельности обращался к Вам с просьбой разобраться и поддержать его позицию.

Постановка задачи: Выберите и обоснуйте свой вариант поведения в этой ситуации: А) пресечь конфликт на работе, а конфликтные взаимоотношения порекомендовать разрешить в неслужебное время; Б) попросить разобраться в конфликте представителей службы управления персоналом; В) лично разобраться в мотивах конфликта и найти приемлемый для обеих сторон вариант примирения; Г) выяснить, кто из членов коллектива является авторитетом для конфликтующих сотрудников, и попытаться через него воздействовать на них.

Задача 2. Исходные данные: Подчиненный (коллега) игнорирует Ваши советы и указания, делает все по-своему, не обращая внимания на замечания, не исправляя того, на что Вы ему указываете.

Постановка задачи: Как Вы поступите с этим подчиненным (коллегой) в дальнейшем: А) разобравшись в мотивах упорства и видя несостоятельность, применить обычные административные меры наказания; Б) в интересах дела постараетесь вызвать его на откровенный разговор, попытаетесь найти с ним общий язык, настроить деловой контракт; В) обратитесь к коллективу, рассчитывая на то, что его неправильное поведение будет осуждено и к нему примут меры общественного воздействия; Г) попытаетесь вначале разобраться в том, не совершаете ли сами ошибок во взаимоотношениях с подчиненными (коллегам), а потом уже решите, как поступить.

2.8. Рекомендации по оцениванию эссе (рефератов, докладов, сообщений).

Максимальное количество баллов	Критерии
(отлично)	Выставляется обучающемуся, если он выразил своё мнение по сформулированной проблеме, аргументировал его, точно определив проблему содержание и составляющие. Приведены данные отечественной и зарубежной литературы, статистические сведения, информация нормативно правового характера. Обучающийся знает и владеет навыком самостоятельной исследовательской работы по теме исследования; методами и приемами анализа теоретических и/или практических аспектов изучаемой области. Фактических ошибок, связанных с пониманием проблемы, нет; графически работа оформлена правильно.

(хорошо)	Выставляется обучающемуся, если работа характеризуется смысловой цельностью, связностью и последовательностью изложения; допущено не более 1 ошибки при объяснении смысла или содержания проблемы. Для аргументации приводятся данные отечественных и зарубежных авторов. Продемонстрированы исследовательские умения и навыки. Фактических ошибок, связанных с пониманием проблемы, нет. Допущены отдельные ошибки в оформлении работы.
(удовлетворительно)	Выставляется обучающемуся, если в работе студент проводит достаточно самостоятельный анализ основных этапов и смысловых составляющих проблемы; понимает базовые основы и теоретическое обоснование выбранной темы. Привлечены основные источники по рассматриваемой теме. Допущено не более 2 ошибок в содержании проблемы, оформлении работы.
неудовлетворительно	Выставляется обучающемуся, если работа представляет собой пересказанный или полностью заимствованный исходный текст без каких бы то ни было комментариев, анализа. Не раскрыта структура и теоретическая составляющая темы. Допущено три или более трех ошибок в содержании раскрываемой проблемы, в оформлении работы.

ТЕМЫ ЭССЕ (РЕФЕРАТОВ, ДОКЛАДОВ, СООБЩЕНИЙ) ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ

1. Этические принципы лидерства.
2. Власть как основа лидерства.
3. Правила планирования рабочего дня.
4. Условия успешного делегирования.
5. Физические симптомы стресса.
6. Конфликт, как спусковой клапан эмоций.
7. Конфликт между организацией и внешней средой.
8. Национальные особенности построения команды.
9. Ловушка подтверждающих доказательств, как психологическая проблема принятия решения.
10. Правила, которыми нужно пользоваться при выборе стилей.
11. Рекомендации по общению с представителями некоторых типов личности.
12. Специальные формы деловых коммуникаций.
13. Навыки вербальных коммуникаций.
14. Влияние лидерства на успехи предприятия.
15. Практика американского лидерства.
16. Качество управленческого труда.
17. Управление через мотивацию.
18. Основные противоречия современного управления и авторитарного лидерства.
20. Новые задачи и стиль управления.
21. Лидерство, как техника групповой работы в достижении цели.
22. Харизматическое лидерство.

ВОПРОСЫ К ЗАЧЕТУ ПО РАЗДЕЛАМ (ТЕМАМ) ДИСЦИПЛИНЫ

1. Теория лидерских качеств. Составляющие лидерства. Отличие менеджера от лидера.
2. Стили лидерства.
3. Континуум лидерского поведения согласно Танненбауму и Шмидту.
4. Источники личной власти по Дж. Френча и Б. Рэй вену.
5. Стратегия влияния.
6. Ситуационное лидерство.
7. Стили поведения лидера и принятия им решений согласно Херси-Бланшару.
8. Команды и разделенное лидерство. Замещение лидерства.
9. «Двигатель» лидерства. «Старая» и «новая» системы «идеи - ценности» General Electric.
10. Структура «внутренних» и «внешних» навыков менеджера.
11. «Окно Джохари» как средство самопознания.
12. Системы ценностей американской, японской и арабской культуры.
13. Отношение к изменениям.
14. Межличностная ориентация.
15. Стил мышления.
16. Анализ стили мышления согласно Майерс-Бриггс.
17. Предпочтения людей разного типа в отношении работы.
18. Десять управленческих ролей согласно Г. Минцбергу.
19. Структура межличностных коммуникаций и критерий их эффективности, коммуникативный шум.
20. Факторы, влияющие на эффективность коммуникаций.
21. Навыки вербальных коммуникаций.
22. Невербальные коммуникации. Интерпретация невербальных сигналов.
23. Типология личности и деловое общение.
24. Характеристика четырех школ преимуществ.
25. Психофизиологические основы общения.
26. Рекомендации по общению с представителями некоторых типов личности.
27. Состояние лица и коммуникации. Специальные формы деловых коммуникаций.
28. Понятие управленческого решения. Основные этапы принятия управленческого решения.
29. Психологические проблемы принятия решения.
30. Типы управленческих решений.
31. Методы Индивидуального и группового принятия решений.
32. Пять стилей принятия решений в соответствии. Вруму и Ф. Йеттону.
33. Правила, которыми нужно пользоваться при выборе стилей. Критерии выбора стили принятия решения.
34. Понятие команды. Этапы построения команды.
35. Сравнительные характеристики группы и эффективной команды.
36. Роли членов команды согласно Белбину.
37. Преимущества и ограничения командной деятельности.
38. Проверка целесообразности формирования команды. Современные приемы формирования команды. Национальные особенности построения команды.
39. Представление о конфликты как противоречия и источники развития.
40. Конфликт, как средство выявления проблемы. Стимулирующая функция конфликта. Конфликт, как спусковой клапан эмоций.
41. Структура (цикл) Конфликта и основные формы поведения в конфликтной ситуации.
42. Сигналы эскалации конфликта.
43. Приемы прерывания цикла конфликта.
44. Пять основных типов поведения в конфликтной ситуации.
45. Выбор средства управления конфликтом.