

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Таскаев Сергей Валерьевич

Должность: Ректор

Дата подписания: 12.09.2025 09:39:24

Уникальный программный ключ:

04c19c18b198f3b6cb77a486b9a8788b8322323

Версия документа 1

МИНОБРАЗОВАНИЯ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное

учреждение высшего образования

«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)

Фонд оценочных средств по дисциплине «Психология лидерства и командообразования» по специальности 35.03.10

Ландшафтная архитектура ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

стр. 1 из 16

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной работе

_____ А.А. Саламатов

« _____ » _____ 20__ г.

**Фонд оценочных средств
для промежуточной аттестации
по дисциплине
«Психология лидерства и командообразования»**

Направление подготовки (специальность)

35.03.10 Ландшафтная архитектура

Направленность профиль

Ландшафтный дизайн

Присваиваемая квалификация (степень)

бакалавр

Форма обучения

Очная

Год набора 2025

Челябинск 2025 г.



1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Специальность: 35.03.10 Ландшафтная архитектура

Направленность (профиль): специализация Ландшафтный дизайн

Дисциплина: Психология лидерства и командообразования

Семестр изучения: № 4

Форма промежуточной аттестации: зачет

2. ПЕРЕЧЕНЬ ФОРМИРУЕМЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ

2.1. Компетенции, закреплённые за дисциплиной

Изучение дисциплины «Психология лидерства и командообразования» направлено на формирование следующих компетенций:

| Коды компетенции согласно ФГОС (ОПОП ВО) | Содержание компетенций согласно ФГОС (ОПОП ВО) | Индикаторы достижения компетенции согласно ОПОП | Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине |
|--|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| УК-3 | Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде | 3.1 знать: основные условия эффективной командной работы 3.2 знать: основы стратегического управления человеческими ресурсами, нормативные правовые акты, касающиеся организации и осуществления профессиональной деятельности 3.3 знать: стратегии и принципы командной работы, основные характеристики организационного климата и | Знает - содержание понятий «личностный потенциал», «лидерство», типологические характеристики лидерства; - особенности групповой психологии, межличностных отношений и общения; - психологические теории общения, закономерности и механизмы успешного взаимодействия и общения - теорию формирования команд - закономерности функционирования и развития малой группы и коллектива; Умеет - обеспечивать собственную мотивацию к самоорганизации, |



МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)

Фонд оценочных средств по дисциплине «Психология лидерства и командообразования» по специальности 35.03.10
Ландшафтная архитектура ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 3 из 16

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

| | | | |
|------|------------------------------------|--|---|
| | | <p>взаимодействия людей в организации</p> <p>УК-3.1 уметь: определять стиль управления и эффективность руководства командой</p> <p>3.2 уметь: вырабатывать командную стратегию</p> <p>3.3 уметь: владеть технологией реализации основных функций управления, анализировать интерпретировать результаты научного исследования в области управления человеческими ресурсами;</p> <p>3.1 владеть: Навыками управления командным взаимодействием в решении поставленных целей-</p> <p>3.2 владеть: навыками в создании команды для выполнения практических задач</p> <p>3.3 владеть: навыками работы в команде, разработки программы эмпирического исследования профессиональных практических задач.</p> | <p>самообразованию и саморазвитию, лидерству;</p> <ul style="list-style-type: none">- определять типологические характеристики лидерства;- разбираться в мотивах поведения, потребностях и значении поступков других людей- предупреждать и анализировать конфликтные ситуации;- организовывать совместную деятельность; <p>Владеет</p> <ul style="list-style-type: none">- современными методами, инструментами и технологиями управления командой;- способами индивидуализации психологического воздействия на людей с учетом их особенностей.- навыками делового сотрудничества;- методами конструктивного разрешения конфликтов |
| УК-6 | Способен управлять своим временем, | 6-1 знать: Психологические | Знает: - Основы самоменджмента. |



МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)

Фонд оценочных средств по дисциплине «Психология лидерства и командообразования» по специальности 35.03.10
Ландшафтная архитектура ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 4 из 16

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

| | | | |
|--|---|--|--|
| | <p>выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни</p> | <p>феномены, категории, закономерности функционирования и развития социальных общностей и личности в группе;</p> <p>6-2 знать: Основные подходы к социально-психологическому воздействию на индивида, группу, сообщество;</p> <p>6-3 знать: Основы самооценки собственной деятельности в команде;</p> <p>6-1 уметь: Использовать основные социально-психологические параметры жизнедеятельности человека в малой группе при анализе функционирования группы</p> <p>6-2 уметь: использовать знания в сфере командообразования для определения этапа развития команды</p> <p>6-3 Уметь: Использовать знания в сфере командообразования для определения приоритетов собственной</p> | <p>- Психологические феномены, категории, закономерности функционирования и развития социальных общностей и личности в группе;</p> <p>- Основные подходы к социально-психологическому воздействию на индивида, группу, сообщество;</p> <p>- Основы самооценки собственной деятельности в команде;</p> <p>- Принципы построения команды</p> <p>Умеет:</p> <p>- Использовать основные социально-психологические параметры жизнедеятельности человека в малой группе при анализе функционирования группы;</p> <p>- Использовать знания в сфере командообразования для определения этапа развития команды</p> <p>- Использовать знания в сфере командообразования для определения приоритетов собственной деятельности в команде.</p> <p>Владеет:</p> <p>- Навыками использования в профессиональной деятельности базовых социально-психологических знаний в сфере командообразования</p> <p>- Навыками использования в профессиональной деятельности базовых социально-психологических знаний в сфере управления малой группой;</p> |
|--|---|--|--|



| | | | |
|-------|--|---|---|
| | | <p>деятельности в команде.</p> <p>6-1 владеть: Навыками использования в профессиональной деятельности базовых социально-психологических знаний в сфере командообразования</p> <p>6-2 владеть: Навыками использования в профессиональной деятельности базовых социально-психологических знаний в сфере управления малой группой</p> <p>6-3 владеть: Навыками самооценки и анализа своего поведения в команде и определения приоритетов своей деятельности.</p> | <p>- Навыками самооценки и анализа своего поведения в команде и определения приоритетов своей деятельности.</p> |
| УК-10 | <p>Способен формировать нетерпимое отношение к проявлениям экстремизма, терроризма, коррупционному поведению и противодействовать им в профессиональной деятельности</p> | <p>10.1.уметь: организационно-правовые основы противодействия экстремизму в Российской Федерации, основные меры юридической ответственности за совершение деяний экстремистской направленности, а также формы и</p> | |



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)

Фонд оценочных средств по дисциплине «Психология лидерства и командообразования» по специальности 35.03.10
Ландшафтная архитектура ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 6 из 16

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____

| | | | |
|--|--|---|--|
| | | методы профилактики экстремизма 10.1 уметь: выявлять факторы формирования экстремистских взглядов и радикальных настроений 10.2 владеть: выявлять признаки коррупционного поведения; выбирать способ пресечения коррупционного поведения 10.3 владеть: навыками идентификации проявлений экстремизма, а также формирования нетерпимого отношения к экстремизму | |
|--|--|---|--|



3. СОДЕРЖАНИЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

3.1 Виды оценочных средств

| № п/п | Код компетенции/ планируемые результаты обучения | Контролируемые темы | Наименование оценочного средства для текущего контроля | Наименование оценочного средства на промежуточной аттестации |
|-------|--|---|--|--|
| 1 | <p>УК-3: Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели.</p> <p>Знает</p> <ul style="list-style-type: none">- содержание понятий «личностный потенциал», «лидерство», типологические характеристики лидерства;- особенности групповой психологии, межличностных отношений и общения;- психологические теории общения, закономерности и механизмы успешного взаимодействия и общения- теорию формирования команд- закономерности функционирования и развития малой группы и коллектива; <p>Умеет</p> <ul style="list-style-type: none">- обеспечивать собственную мотивацию к самоорганизации, самообразованию и саморазвитию, лидерству; | <p>Тема 1. Лидерство в исследованиях психологии менеджмента</p> <p>Тема 2. Личностные аспекты лидерства</p> | <p>Темы для подготовки к устному зачету.</p> <p>Отражены в РПД, в разделе «Типовые контрольные задания и иные материалы»</p> | <p>Вопросы к зачету с 1 по 74</p> |



| | | | | |
|---|--|---|---|----------------------------|
| | <ul style="list-style-type: none">- определять типологические характеристики лидерства;- разбираться в мотивах поведения, потребностях и значении поступков других людей- предупреждать и анализировать конфликтные ситуации;- организовывать совместную деятельность; Владеет <ul style="list-style-type: none">- современными методами, инструментами и технологиями управления командой;- способами индивидуализации психологического воздействия на людей с учетом их особенностей.- навыками делового сотрудничества;- методами конструктивного разрешения конфликтов | | | |
| 2 | <p>УК-6: Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки</p> <p>Знает:</p> <ul style="list-style-type: none">- Основы самоменджмента.- Психологические феномены, категории, закономерности функционирования и развития социальных общностей и личности в группе;- Основные подходы к | Тема 3. Правила и критерии эффективности командной работы | Темы для подготовки сообщений. Отражены в РПД, в разделе «Типовые контрольные задания и иные материалы» | Вопросы к зачету с 1 по 74 |



| | | | |
|---|--|--|--|
| <p>социально-психологическому воздействию на индивида, группу, сообщество;</p> <ul style="list-style-type: none">- Основы самооценки собственной деятельности в команде;- Принципы построения команды <p>Умеет:</p> <ul style="list-style-type: none">- Использовать основные социально-психологические параметры жизнедеятельности человека в малой группе при анализе функционирования группы;- Использовать знания в сфере командообразования для определения этапа развития команды- Использовать знания в сфере командообразования для определения приоритетов собственной деятельности в команде. <p>Владеет:</p> <ul style="list-style-type: none">- Навыками использования в профессиональной деятельности базовых социально-психологических знаний в сфере командообразования- Навыками использования в профессиональной деятельности базовых социально-психологических знаний в сфере управления малой группой; | | | |
|---|--|--|--|



| | | | | |
|---|---|---|--|----------------------------|
| | - Навыками самооценки и анализа своего поведения в команде и определения приоритетов своей деятельности. | | | |
| 3 | УК-10: Способен формировать нетерпимое отношение к проявлениям экстремизма, терроризма, коррупционному поведению и противодействовать им в профессиональной деятельности 10.1.уметь: организационно-правовые основы противодействия экстремизму в Российской Федерации, основные меры юридической ответственности за совершение деяний экстремистской направленности, а также формы и методы профилактики экстремизма 10.1 уметь: выявлять факторы формирования экстремистских взглядов и радикальных настроений 10.2 владеть: выявлять признаки коррупционного поведения; выбирать способ | Тема 4. Власть и влияние лидера. Организация профессиональной среды, опираясь на этические и правовые нормы поведения, препятствующие проявлениям экстремизма, терроризма, формированию коррупционного поведения | Темы для подготовки сообщений. Отражены в РПД, в разделе «Типовые контрольные задания и иные материалы» | Вопросы к зачету с 1 по 74 |



| | | | |
|--|--|--|--|
| пресечения коррупционного поведения 10.3 владеть: навыками идентификации проявлений экстремизма, а также формирования нетерпимого отношения к экстремизму | | | |
|--|--|--|--|

Типовые задания, критерии и показатели оценивания в рамках текущего контроля представлены в рабочей программе дисциплины. Полные комплекты оценочных средств хранятся на кафедре.

3.2. Содержание оценочных средств

Для промежуточной аттестации

Задачи:

Задачами изучения дисциплины являются:

1. Сформировать представление о психологических механизмах и феноменах управления и самоуправления;
2. Способствовать пониманию особенностей общения и взаимоотношений в организации;
3. Способствовать формированию культуры рефлексии и анализа своего поведения.

Вопросы для подготовки к зачету:

Вопросы для подготовки к зачету:

1. Теории лидерства: теория черт (основные положения и недостатки теории черт).
2. Теории лидерства: поведенческий подход (классификация стилей лидерства и их характеристика по К. Левину).
3. Теории лидерства: поведенческий подход (классификация стилей лидерства и их характеристика по Р. Лайкерту).
4. Теории лидерства: поведенческий подход (управленческая решетка Р. Блейка и Дж. Моутона: классификация стилей лидерства и их характеристика).



5. Теории лидерства: ситуационный подход (основные положения).
6. Теории лидерства: адаптивный подход (основные положения).
7. Понятие лидерства и основные признаки лидерства.
8. Классификация типов лидерства и их характеристика (автор: Э. Богардус)
9. Классификация типов лидерства и их характеристика (автор: Л.И. Уманский).
10. Классификация типов лидерства и их характеристика (авторы: Ю.Н. Емельянов, Е.С. Кузьмин, И.П. Волков).
11. Отличительные особенности лидерства и руководства (менеджмента).
12. Структура личностного ресурса лидера: мотивационно-ценностный компонент.
13. Структура личностного ресурса лидера: интеллектуально-когнитивный компонент.
14. Структура личностного ресурса лидера: эмоциональный компонент.
15. Структура личностного ресурса лидера: коммуникативно-поведенческий компонент, коммуникативные барьеры.
16. Модель компетенций лидера.
17. Характеристика лидерских качеств (личные качества, профессиональные качества, организаторские и деловые качества).
18. Харизматический лидер: общее понятие, основные черты и качества харизматического лидера (М. Вебер, Р.Хаус).
19. Харизматический лидер: общее понятие, основные черты и качества харизматического лидера, примеры (М. Вебер, Р.Хаус).
20. Классические теории трудовой мотивации: теория «Х».
21. Классические теории трудовой мотивации: теория «У».
22. Классические теории трудовой мотивации: теория «Z».
23. Содержательные теории мотивации: теория потребностей А. Маслоу.
24. Содержательные теории мотивации: теория существования, связи и роста К. Альдерфера.
25. Содержательные теории мотивации: теория приобретенных потребностей Д. Макклелланда.
26. Содержательные теории мотивации: теория двух факторов, автор Ф. Герцберг.
27. Процессуальные теории мотивации: теория ожиданий В. Врума.
28. Процессуальные теории мотивации: теория справедливости Дж. Адамса.
29. Процессуальные теории мотивации: теория Портера-Лоулера.
30. Процессуальные теории мотивации: теория трудовой мотивации Дж. Аткинсона.
31. Средства воздействия на трудовую мотивацию.
32. Понятие делегирования. Основные правила делегирования.



33. Понятие делегирования. Обязанности подчиненных при делегировании.
34. Понятие делегирования. Причины нежелания руководителя делегировать полномочия подчиненным.
35. Понятие делегирования. Причины избегания делегирования подчиненными.
36. Понятие делегирования. Преимущества децентрализации управления в организации.
37. Понятие коммуникации, ее значение в управленческой деятельности.
38. Эффективная коммуникация: основные требования, их сущность.
39. Функции и стороны коммуникации, их характеристика.
40. Основные направления эффективной коммуникации лидера
41. Барьеры, препятствующие эффективной коммуникации в группе (организации).
42. Феномен группового мышления: понятие и особенности (Ю. Козелецкий).
43. Коммуникативные умения лидера, общая характеристика.
44. Техники активного слушания.
45. Механизмы восприятия в коммуникации.
46. Эффекты восприятия в коммуникации.
47. Виды влияния в процессе коммуникации.
48. Правила конструктивной критики.
49. Приемы установления психологического контакта.
50. Лидерство и власть: понятие власти, составляющие лидерской власти и власти сотрудников организации над лидером.
51. Основные характеристики власти в организации.
52. Законная власть: сущность, основные признаки.
53. Власть, основанная на вознаграждении: сущность, основные признаки.
54. Власть, основанная на наказании: сущность, основные признаки.
55. Экспертная власть: сущность, основные составляющие.
56. Харизматическая власть: сущность, основные признаки.
57. Гендерные отношения в организации: тенденция к конвергенции, дифференциация в оценке труда мужчин и женщин, реверсивный гендерный стереотип.
58. Научные исследования в области гендерных аспектов лидерства: концепция гендерного потока, теория гендерного отбора лидеров.
59. Научные исследования в области гендерных аспектов лидерства: концепция токенизма.
60. Научные исследования в области гендерных аспектов лидерства: сочетание гендерного фактора и лидерских качеств (Дж. Спенс, С. Бем).
61. Стратегии женщин в деловой сфере.
62. Отличия в гендерной оценке руководителей.



63. Гендерные отличия в иерархии умений руководителей.
64. Определение команды. Значение команды в широком и узком смысле.
65. Отличительные признаки команды.
66. Основные отличия команды от рабочей группы (Й. Катценбах, Д. Смит).
67. Принципы формирования и этапы развития команд. Отрицательные стороны командной работы.
68. Правила эффективности деятельности команды.
69. Критерии оценки эффективности команды.
70. Признаки эффективной команды.
71. Командные роли (модель Р. М. Белбина).
72. Организация профессиональной среды, опираясь на этические и правовые нормы поведения, препятствующие проявлениям экстремизма
73. Организация профессиональной среды, опираясь на этические и правовые нормы поведения, препятствующие проявлениям терроризма
74. Организация профессиональной среды, опираясь на этические и правовые нормы поведения, препятствующие проявлениям формированию коррупционного поведения

4. ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

4.1. Порядок проведения промежуточной аттестации

Критерием успешности освоения учебного материала является экспертная оценка преподавателя, учитывающая регулярность посещения обязательных учебных занятий, знаний теоретического раздела программы по дисциплине, отчеты по лабораторным работам и практическим занятиям. Качество усвоения знаний завершается зачетом.

4.2. Критерии оценивания промежуточной аттестации по видам оценочных средств

Основная цель зачета – выявить и оценить уровень знаний и понимания студентами основных положений изучаемой дисциплины, ее значение для профессиональной деятельности. Студент должен продемонстрировать способность к систематизации и анализу материала, самостоятельному суждению по проблемам курса, способность делать выводы и применять полученные знания при решении практических задач.

4.2.1. Критерии оценивания устного ответа во время зачета



| Оценка | Требования к ответу |
|------------|---|
| Зачтено | Студент представил точный развернутый ответ на поставленные теоретические вопросы, демонстрируя знания понятий, принципов и закономерностей взаимодействия в группе и коллективе, подтверждая теоретические положения самостоятельно подобранными примерами, а также грамотно обосновав свой ответ, допустив несущественные ошибки. |
| Не зачтено | Студент представил ответ на поставленные теоретические вопросы, демонстрируя недостаточность знаний понятий, принципов и закономерностей работы в коллективе или группы, допустил грубые ошибки в ответах, не подтвердил теоретические положения примерами. |

Особенности проведения процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья обозначены в рабочей программе дисциплины.

4.3. Уровни сформированности компетенций

Уровни сформированности компетенций определяется следующим образом:

1. Высокий уровень сформированности компетенций соответствует оценке «зачтено»:

- предполагает сформированность способности и готовности самостоятельно и успешно осуществлять в условиях профессиональной деятельности решение проблем, применять методы и приемы, основываясь на знания основных теоретических понятий и положений курса.

2. Низкий уровень соответствует оценке «не зачтено».

- предполагает формирование ниже начального уровня способности и готовности в профессиональной деятельности, неготовность решения проблем, применять полученные знания, методы и приемы, основываясь на знания основных теоретических понятий и положений курса.



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)

Фонд оценочных средств по дисциплине «Психология лидерства и командообразования» по специальности 35.03.10
Ландшафтная архитектура ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 16 из 16

Первый экземпляр _____

КОПИЯ № _____