

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Таскаев Сергей Валерьевич

Должность: Ректор

Дата подписания: 09.06.2026 10:44:50

Уникальный программный ключ:

04c19e4d8bf698f7b6cb77a48bb9ab78888522523

МИНОБРАЗОВАНИЯ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное

учреждение высшего образования

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

Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) «Психология лидерства и командообразование» по специальности 10.05.03 «Информационная безопасность автоматизированных систем» специализации №4 «Безопасность автоматизированных систем критически важных объектов» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа 1

стр. 1

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

**Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации  
по дисциплине (модулю)  
Психология лидерства и командообразование**

Направление подготовки (специальность)  
**10.05.03 Информационная безопасность автоматизированных систем**

Специализация №4  
**Безопасность автоматизированных систем критически важных объектов**

Присваиваемая квалификация (степень)  
**Специалист по защите информации**

Форма обучения  
**Очная**

Год набора 2026

Челябинск, 2026 г.



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

Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) «Психология лидерства и командообразование» по специальности 10.05.03 «Информационная безопасность автоматизированных систем» специализации №4 «Безопасность автоматизированных систем критически важных объектов» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Версия документа - 1

стр. 2

Первый экземпляр \_\_\_\_\_

КОПИЯ № \_\_\_\_\_

## 1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Специальность: 10.05.03 Информационная безопасность автоматизированных систем

Направленность (профиль): специализация N 4 "Безопасность автоматизированных систем критически важных объектов"

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 организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	3.1 знать: Психологические теории лидерства, закономерностей функционирования и развития малой социальной группы; Основные подходы к социально-психологическому воздействию на индивида, группу.  3.1 уметь: Использовать основные социально-психологические параметры жизнедеятельности человека в малой группе при анализе функционирования группы	Знает: - Психологические теории лидерства, закономерностей функционирования и развития малой социальной группы; Основные подходы к социально-психологическому воздействию на индивида, группу.  Умеет: - Использовать основные социально-психологические параметры жизнедеятельности человека в малой группе при анализе функционирования группы  Владеет: - Навыками использования в профессиональной деятельности базовых социально-психологических



		<p>3.1 владеть: Навыками использования в профессиональной деятельности базовых социально-психологических знаний в сфере командообразования и управления малой группой;</p>	<p>знаний в сфере командообразования и управления малой группой</p>
УК-6	<p>Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки и образования в течение всей жизни</p>	<p>6.1 знать: основы самоорганизации личного пространства и времени в условиях командного взаимодействия.</p> <p>6.1 уметь: эффективно расставлять приоритеты для раскрытия личностного потенциала в условиях командной работы</p> <p>6.1 владеть: навыками самоорганизации работы в команде, способствующими саморазвитию и эффективному взаимодействию в групповых формах работы</p>	<p>Знает:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- основы самоорганизации личного пространства и времени в условиях командного взаимодействия</li></ul> <p>Умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- эффективно расставлять приоритеты для раскрытия личностного потенциала в условиях командной работы</li></ul> <p>Владеет:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- навыками самоорганизации работы в команде, способствующими саморазвитию и эффективному взаимодействию в групповых формах работы</li></ul>



### 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 промежуточно й аттестации
1	<p>УК-3: Способен организовывать и руководить работой команды, выработывая командную стратегию для достижения поставленной цели</p> <p>Знает: - Психологические теории лидерства, закономерностей функционирования и развития малой социальной группы; Основные подходы к социально-психологическому воздействию на индивида, группу.</p> <p>Умеет: - Использовать основные социально-психологические параметры жизнедеятельности человека в малой группе при анализе функционирования группы</p> <p>Владеет: - Навыками использования в профессиональной</p>	<p>Раздел 1. Психология лидерства и командообразование</p> <p>Раздел 2. Иная контактная работа</p>	<p>Темы для подготовки сообщений. Отражены в РПД, в разделе «Типовые контрольные задания и иные материалы»</p>	<p>Вопросы к зачету с 1 по 71</p>



деятельности базовых социально-психологических знаний в сфере командообразования и управления малой группой

2

УК-6: Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки и образования в течение всей жизни

Знает:  
- основы самоорганизации личного пространства и времени в условиях командного взаимодействия

Умеет:  
- эффективно расставлять приоритеты для раскрытия личностного потенциала в условиях командной работы

Владеет:  
- навыками самоорганизации работы в команде, способствующими саморазвитию и эффективному взаимодействию в групповых формах работы


Раздел 1.  
Психология лидерства и командообразование

Раздел 2. Иная контактная работа

Темы для подготовки сообщений. Отражены в РПД, в разделе «Типовые контрольные задания и иные материалы»

Вопросы к зачету с 1 по 71

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

	МИНОБРНАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)		
	Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) «Психология лидерства и командообразование» по специальности 10.05.03 «Информационная безопасность автоматизированных систем» специализации №4 «Безопасность автоматизированных систем критически важных объектов» ФГБОУ ВО «ЧелГУ»		
Версия документа - 1	стр. 6	Первый экземпляр _____	КОПИЯ № _____

## 3.2. Содержание оценочных средств

### *Для промежуточной аттестации*

#### *Задачи:*

1. ознакомление студентов с основами психологии лидерства и командообразования,
2. развитие способности осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде,
3. управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни

#### *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).



## 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	Точное и прочное знание материала в заданном объеме. Понимание материала, способность самостоятельно рассуждать и делать умозаключения, основанные на анализе научного знания. Прочное знание материала при малозначительных неточностях (не более двух-трех).
Не зачтено	Знание материала с заметными пробелами, неточностями, но такими, которые не служат препятствием для дальнейшего обучения. Недостаточное понимание материала, слабо выраженная способность к самостоятельному суждению.

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.

