

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Таскаев Сергей Валерьевич  
Должность: Ректор  
Дата подписания: 05.09.2025 17:05:43  
Уникальный идентификатор:  
04c19ed8bb98f3b6cb77a486b9a8788b592925



МИНОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ 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 направлению подготовки (специальности) 03.03.02 «Физика» направленности (профилю) «Физика ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

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

**Направление подготовки (специальность)  
03.03.02 Физика**

**Направленность (профиль)  
Физика**

**Присваиваемая квалификация (степень)  
Бакалавр**

**Форма обучения  
Очная**

**Год набора 2025**

**Челябинск, 2025 г.**



## Содержание

1. Паспорт фонда оценочных средств
2. Перечень формируемых компетенций
  - 2.1. Компетенции, закреплённые за дисциплиной
3. Содержание оценочных средств по дисциплине
  - 3.1. Виды оценочных средств
  - 3.2. Содержание оценочных средств
4. Порядок проведения и критерии оценивания промежуточной аттестации
  - 4.1. Порядок проведения промежуточной аттестации
  - 4.2. Критерии оценивания промежуточной аттестации по видам оценочных средств
  - 4.3. Результаты промежуточной аттестации и уровни сформированности компетенций



## 1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Направление подготовки: 03.03.02 Физика

Направленность (профиль): Физика

Дисциплина: Психология лидерства и командообразование

Семестр: 4

Форма промежуточной аттестации: зачет

Система оценивания: оценивание результатов осуществляется в рамках бинарной системы «зачтено», «не зачтено».

## 2. ПЕРЕЧЕНЬ ФОРМИРУЕМЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ

### 2.1. Компетенции, закреплённые за дисциплиной

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

Коды компетенции (по ФГОС)	Содержание Компетенций согласно ФГОС	Индикаторы достижения компетенций согласно ОПОП	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
УК-3	Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1. Демонстрирует понимание типологии и факторов формирования команд, лидерства и способов социального взаимодействия. УК-3.2. Осуществляет взаимодействие с другими членами команды, в т.ч. участвует в обмене информацией, знаниями и опытом. УК-3.3. Имеет опыт участия в командной работе.	Для достижения индикатора УК-3.1: Знать понятие команды, признаки команды, основные командные роли, принципы построения команды и роль руководителя на каждом из этапов командообразования. Для достижения индикатора УК-3.2: Уметь использовать знания в сфере командообразования для определения этапа развития команды, своей роли в команде. Для достижения индикатора УК-3.3: Владеть навыками анализа своего поведения и поведения членов группы с целью оптимизации групповой деятельности.
УК-6	Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК-6.1. Демонстрирует понимание основных принципов самообразования, профессионального и личностного развития. УК-6.2. Определяет свои личные ресурсы и возможности для достижения поставленной цели. УК-6.3. Демонстрирует умение рационального распределения временных и/или иных ресурсов.	Для достижения индикатора УК-6.1: Знать основы самоорганизации личного пространства и времени в условиях командного взаимодействия. Для достижения индикатора УК-6.3: Уметь эффективно расставлять приоритеты для раскрытия личностного потенциала в условиях командной работы. Для достижения индикатора УК-6.2: Владеть навыками самоорганизации работы в команде, способствующими саморазвитию и эффективному взаимодействию в групповых формах работы



### 3. СОДЕРЖАНИЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

#### 3.1 Виды оценочных средств

Код компетенции	Контролируемые темы/разделы	Наименование оценочного средства для текущего контроля	Наименование оценочного средства на промежуточной аттестации/№ задания
УК-3 УК-6	Психология лидерства и командообразование	Темы для подготовки сообщений Практические задания	Вопросы к зачету

#### 3.2 Содержание оценочных средств

##### Примерные темы для подготовки сообщений:

1. Понятие малой группы в социальной психологии.
2. Классификация малых групп.
3. Основные элементы групповой динамики.
4. Структура малой группы и методы ее анализа.
5. Нормы группы. Конформное поведение: типы конформности.
6. Сплоченность: понятие, последствия роста групповой сплоченности, связь с продуктивностью группы.
7. Различные направления анализа стадий развития малой группы.
8. Совместимость и срабатываемость малой группы и методы ее изучения.
9. Социально-психологический климат группы.
10. Основные теоретические подходы к изучению природы лидерства: теория черт, ситуативный подход, функциональный подход, ситуативный подход.
11. Лидерство и руководство как феномены управления процессом жизнедеятельности группы.
12. Классификация типов лидерства.
13. Феномен ролевой дифференциации лидерства.
14. Стили управления и их эффективность.
15. Коммуникативный потенциал личностного влияния лидера.
16. Социально-психологические механизмы влияния и противостояния влиянию.
17. Признаки команды. Принципы работы в команде.
18. Преимущества и ограничения командной работы.
19. Этапы планирования деятельности команды.
20. Эффективное взаимодействие в команде: доверие, сотрудничество, работа на общий результат, творчество, конструктивная самореализация.

##### Примерные практические задания:

- Задача 1. Осуществите отбор мотиваторов для работника ориентированного на удовлетворение физиологических потребностей.
- Задача 2. Осуществите отбор количественного и качественного состава сотрудников для работы в лаборатории. Изучающей физические явления.



### Вопросы 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

Студент допускается к зачету по дисциплине в случае выполнения им учебного плана по дисциплине (выполненных и защищенных работ). В случае наличия учебной задолженности студент отрабатывает пропущенные занятия в форме, предложенной преподавателем и представленной в настоящей программе.

Зачет проводится по билетам в устной форме. Студент выбирает билет в случайном порядке. Время подготовки студента для устного ответа на зачете должно составлять не менее 40 минут, время ответа – не более 20 минут. При подготовке и ответе на вопросы билета студент должен вести необходимые записи в листе устного ответа, который по окончании зачета подписывается студентом, сдается преподавателю и сохраняется им до окончания экзаменационной сессии.

Проявленные студентом в ходе зачета знания оцениваются словами «зачтено», «не зачтено».

### 4.2. Критерии оценивания промежуточной аттестации по видам оценочных средств

Критерии оценивания ответа (устного опроса) на зачете:

«Зачтено» выставляется:

- 1) Точное и прочное знание материала в заданном объеме. Возможны некоторые неточности, но такие, которые не служат препятствием для дальнейшего обучения.
- 2) Понимание учебного материала, его важности для организации самостоятельной работы в процессе обучения в университете.
- 3) Студент способен и готов к самостоятельной самообразовательной деятельности в процессе обучения в университете.

«Не зачтено» выставляется:

- 1) Студент материалом не владеет, знания поверхностные, отрывочные, несистематизированные.
- 2) Студент не понимает учебный материал, не способен самостоятельно рассуждать и делать умозаключения, основанные на анализе пройденного материала, допускает серьезные ошибки.
- 3) Студент не способен и не подготовлен к самостоятельной самообразовательной деятельности в процессе обучения в университете.

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

### 4.3. Результаты промежуточной аттестации и уровни сформированности компетенций

1. Высокий, средний и базовый уровень сформированности компетенций соответствует оценке «зачтено».
2. Низкий уровень сформированности компетенций соответствует оценке «не зачтено».

