

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ МЕДИЦИНСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
МИНИСТЕРСТВА ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
(ФГБОУ ВО БГМУ МИНЗДРАВА РОССИИ)



УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной работе

В.Е.Изосимова

«27» января 2026 г.

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

ЛИДЕРСТВО И КОМАНДНАЯ РАБОТА

(наименование дисциплины)

Разработчик	Кафедра педагогики и психологии
Направление подготовки	34.04.01 Управление сестринской деятельностью(уровень магистратура)
Направленность подготовки	Менеджмент в здравоохранении
Наименование ОПОП	34.04.01 Управление сестринской деятельностью Менеджмент в здравоохранении
Квалификация	Магистр
ФГОС ВО	Утвержден приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации № 684 от «26» мая 2020 г.

Цель и задачи ОМ

Цель ОМ – установить уровень сформированности компетенций у обучающихся по программе высшего образования - программе магистратуры по направлению подготовки 34.04.01 Управление сестринской деятельностью, направленность (профиль) подготовки Менеджмент в здравоохранении, изучивших дисциплину «Лидерство и командная работа».

Основной задачей ОМ дисциплины «Лидерство и командная работа» является оценка достижения обучающимися результатов обучения по дисциплине.

Паспорт оценочных материалов по дисциплине «Лидерство и командная работа»

№	Наименование пункта	Значение
1.	Направление подготовки	34.04.01 Управление сестринской деятельностью, направленность (профиль) подготовки Менеджмент в здравоохранении
2.	Кафедра	Педагогики и психологии
3.	Автор-разработчик	Липатова Елена Ефратовна
4.	Наименование дисциплины	Лидерство и командная работа
5.	Общая трудоемкость по учебному плану	108 ч/3 з.е.
6.	Наименование папки	Оценочные материалы по дисциплине «Лидерство и командная работа»
7.	Вид контроля	Зачет
8.	Количество заданий всего по дисциплине	180
9.	Количество заданий	30
10.	Из них правильных ответов должно быть (%):	
11.	Для оценки «отл» не менее	91%
12.	Для оценки «хор» не менее	81%
13.	Для оценки «удовл» не менее	71%
14.	Время (в минутах)	30 минут

15.	Вопросы к аттестации	20
16.	Задачи	10

В результате изучения дисциплины у обучающегося формируются **следующие компетенции:**

Наименование компетенции	Индикатор достижения компетенции
УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработать стратегию действий	УК-1.1. Идентификация проблемных ситуаций
	УК-1.2. Формулирование цели деятельности на основе определенной проблемы и существующих возможностей
	УК-1.3. Выдвижение версии решения проблемы, формулировка гипотезы, предположение конечного результата
УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, выработывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1. Выбор и обоснование цели, согласованно с командой с проявлением личной инициативы
	УК-3.2. Работа в рамках согласованных целей и задач, умение добиваться их исполнения
	УК-3.3. Эффективное взаимодействие с другими людьми, организация профессионального сотрудничества

Задания

На закрытый вопрос рекомендованное время – 2 мин.

На открытое задание рекомендованное время – 4 мин.

Компетенции и/ индикаторы достижения компетенции и	Тестовые вопросы	Правильные ответы
---	------------------	----------------------

Выберите один правильный ответ		
УК-1/ УК-1.1	1. ЧТО ТАКОЕ ЛИДЕРСТВО? а) управление; б) тип управленческого взаимодействия; в) метод управления; г) способ воздействия на подчиненных.	б
УК-1/ УК-1.1	2. НА ЧЕМ КОНЦЕНТРИРУЕТ ВНИМАНИЕ ЛИДЕРСТВО? а) чтобы люди совершали правильные поступки; б) чтобы люди правильно поступали; в) чтобы «правильные» люди правильно поступали; г) чтобы «правильные» люди делали правильные вещи.	а
УК-1/ УК-1.1	3. КОГО МОЖНО НАЗВАТЬ ЛИДЕРОМ? а) администратора; б) профессионала; в) инноватора; г) уважаемую личность.	в
УК-1/ УК-1.1	4. ЛИДЕР: а) даёт импульс движению; б) поддерживает движение; в) препятствует движению; г) не влияет на движение.	а
УК-1/ УК-1.1	5. КАКОЙ СТИЛЬ ЛИДЕРСТВА ИСПОЛЬЗУЕТСЯ В УПРАВЛЕНИИ ЧАЩЕ ВСЕГО? а) авторитарный; б) демократический; в) либеральный; г) смешанный.	г
УК-1/ УК-1.1	6. КАК ЗВУЧИТ ЛОЗУНГ ДЕМОКРАТИЧЕСКОГО СТИЛЯ УПРАВЛЕНИЯ? а) будем все решать вместе! б) жду вклад и инициативу со стороны подчиненных! в) коллега – это партнер, или тот, кто возьмет все на себя! г) будем делать то, что прикажет начальство!	а
УК-1/ УК-1.1	7. СИНОНИМ «АВТОРИТАРНОМУ» СТИЛЮ – а) директивный; б) коллегиальный; в) формальный; г) анархический.	а
УК-1/ УК-1.1	8. ЛИБЕРАЛЬНЫЙ СТИЛЬ РУКОВОДСТВА: а) мотивирует подчиненных на плодотворную работу; б) стимулирует профессиональный рост, способствует приобретению опыта и творческих умений; в) негативно воспринимается опытными работниками; г) не может поддержать долгое время производительность труда.	б
УК-1/ УК-1.2	9. ОДНО ИЗ ПРЕИМУЩЕСТВ ДЕМОКРАТИЧЕСКОГО СТИЛЯ – а) все работники вовлечены в трудовой процесс, нет саботирующих цели организации, в которой работают; б) создаются условия для профессионального роста подчиненных; в) отсутствуют конфликты в связи с нововведениями; г) решение большинства (что характерно для демократов)	б

	всегда наилучше отвечает интересам организации.	
УК-1/ УК-1.2	10. КОГДА СЛЕДУЕТ ПРИДЕРЖИВАТЬСЯ АВТОРИТАРНОГО СТИЛЯ В УПРАВЛЕНИИ? а) когда работник нуждается в помощи, в управлении; б) только при наличии высококвалифицированного персонала; в) если работник может взять на себя ответственность за выполнение работы и принятия всех решений; г) когда работник хочет взять ответственность на себя и принимать все решения относительно взятых обязательств.	а
УК-1/ УК-1.3	11. ЧТО МОЖНО СКАЗАТЬ О КОМПЕТЕНТНОСТИ ВЫШЕСТОЯЩЕГО РУКОВОДСТВА, КОТОРОЕ НАПРЯМУЮ ДАЕТ УКАЗАНИЯ СОТРУДНИКУ, МИНУЯ ЕГО НЕПОСРЕДСТВЕННОГО НАЧАЛЬНИКА? а) это право главного управленца, ведь он главнее. б) это некомпетентно, так как статус лидера должен поддерживаться неукоснительно. Воздействовать на сотрудников нужно только через их непосредственных начальников. в) в исключительных случаях такое поведение позволительно. г) вышестоящее руководство не имеет прав и полномочий так поступать.	б
УК-1/ УК-1.3	12. С КАКИМИ ТРАДИЦИОННЫМИ СТИЛЯМИ РУКОВОДСТВА МОЖНО СООТНЕСТИ ДВЕ ПРОТИВОПОЛОЖНЫЕ ПОЗИЦИИ X И Y, ОПИСАННЫЕ МАКГРЕГОРОМ? а) теория X – авторитарный стиль, теория Y – либеральный; б) теория X – демократический стиль, теория Y – авторитарный; в) теория X – либеральный стиль, теория Y – демократический; г) теория X – авторитарный стиль, теория Y – демократический.	г
УК-1/ УК-1.3	13. ЭМОЦИОНАЛЬНОЕ ВЧУВСТВОВАНИЕ В ПРОБЛЕМЫ ДРУГОГО ЧЕЛОВЕКА а) аттракция б) рефлексия в) каузальная атрибуция г) эмпатия	г
УК-1/ УК-1.3	14. СТРЕМЛЕНИЕ ЛИЧНОСТИ К ВЫЯВЛЕНИЮ ПРИЧИН ПОВЕДЕНИЯ ПАРТНЕРА ПО ОБЩЕНИЮ а) эффект ореола б) стереотипизация в) каузальная атрибуция г) аттракция	в
УК-1/ УК-1.3	15. КАКОЙ ЛИДЕР ДОЛЖЕН УМЕТЬ МЕНЯТЬ СВОЕ ПОВЕДЕНИЕ В ЗАВИСИМОСТИ ОТ СИТУАЦИИ И БЫТЬ ЭМОЦИОНАЛЬНО УСТОЙЧИВЫМ? а) автократ; б) демократ; в) либерал; г) неформал.	б
УК-1/ УК-1.3	16. В КАКОЙ СИТУАЦИИ УМЕСТЕН ЛИБЕРАЛЬНЫЙ	а

УК-1.3	МЕТОД УПРАВЛЕНИЯ? а) в сфере научных исследований; б) в промышленности; в) в военной сфере; г) в сфере машиностроения.	
УК-1/ УК-1.3	17. ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ПРИЕМЫ ВОЗДЕЙСТВИЯ НА СОБЕСЕДНИКА а) каузальная атрибуция б) эффект ореола в) стереотипизация г) приём «зеркало отношения»	г
УК-1/ УК-1.3	18. ПРОЦЕСС ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ПОСТИЖЕНИЯ СОСТОЯНИЯ ДРУГОГО ЧЕЛОВЕКА а) казуальная атрибуция б) социально - психологическая рефлексия в) эмпатия г) стереотипизация	в
УК-1/ УК-1.3	19. КОММУНИКАТИВНЫМИ МОДЕЛЯМИ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ВРАЧА И ПАЦИЕНТА, ВЫДЕЛЕННЫМИ Р. ВИЧ (R. VICH, 1972), ВЫСТУПАЮТ а) патерналистская, коллегиальная, контрактная, техническая б) информационная, сакральная, коллегиальная в) контрактная, смешанная, техническая, ролевая г) дружеская, семейная, социальная	а
УК-3/ УК-3.1	20. ЧТО ЯВЛЯЕТСЯ ГЛАВНЫМ МОТИВАТОРОМ ИДЕЙ ЛИДЕРА? а) цели руководства; б) забота о подчиненных; в) собственные желания и потребности; г) успешное завершение дела.	в
УК-3/ УК-3.1	21. ЧТО ТАКОЕ ВЛАСТЬ С ТОЧКИ ЗРЕНИЯ ЛИДЕРА? а) средство достижения цели. б) допуск к безграничным ресурсам. в) работа на благо общества. г) возможность модернизации и развития предприятия.	а
УК-3/ УК-3.1	22. ЭФФЕКТИВНОСТЬ ЛИДЕРСТВА ЗАВИСИТ ОТ: а) знаний и опыта; б) объема и типа власти; в) личностных характеристик; г) стечения обстоятельств.	б
УК-3/ УК-3.1	23. ЧЕМ НЕ ОПРЕДЕЛЯЕТСЯ СТИЛЬ РУКОВОДСТВА? а) характером задач, стоящих перед коллективом; б) требованиями со стороны правительства; в) уровнем развития коллектива; г) личностью лидера.	б
УК-3/ УК-3.1	24. КАКОЙ ФАКТОР, ПО МНЕНИЮ ФИДЛЕРА, НЕ ВЛИЯЕТ НА ПОВЕДЕНИЕ РУКОВОДИТЕЛЯ? а) взаимоотношения с подчиненными; б) внешняя политика; в) должностные полномочия; г) структура задачи.	б
УК-3/ УК-3.2	25. ЛИЧНОСТНАЯ ЧЕРТА, КОТОРАЯ ВЫРАЖАЕТСЯ В ЗАТРУДНЕНИИ (ВПЛОТЬ ДО ПОЛНОЙ	в

	<p>НЕСПОСОБНОСТИ) ИЗМЕНИТЬ НАМЕЧЕННУЮ ПРОГРАММУ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В УСЛОВИЯХ, ОБЪЕКТИВНО ТРЕБУЮЩИХ ЕЕ ПЕРЕСТРОЙКИ</p> <p>а) феминность б) доминантность в) ригидность г) уступчивость</p>	
УК-3/ УК-3.2	<p>26. КОМПЛЕКС ХАРАКТЕРОЛОГИЧЕСКИХ ОСОБЕННОСТЕЙ, ВКЛЮЧАЮЩИЙ СИЛУ, ЧЕСТОЛЮБИЕ, РЕШИТЕЛЬНОСТЬ, ВЛАСТНОСТЬ ПРЕДСТАВЛЯЕТ СОБОЙ ТАКОЙ ТИП ГЕНДЕРНОЙ ИДЕНТИЧНОСТИ, КАК</p> <p>а) маскулинный тип б) феминный тип в) андрогинный тип г) неопределённый тип</p>	а
Выберите несколько правильных ответов		
УК-1/ УК-1.1	<p>27. ЧТО ХАРАКТЕРНО ДЛЯ АВТОРИТАРНОГО СТИЛЯ?</p> <p>а) эффективность и своевременность; б) возможность роста профессионализма у неопытных работников; в) большая вероятность принятия верного решения; г) способствует профессиональному росту всех работников.</p>	а, б, в
УК-1/ УК-1.2	<p>28. К БАРЬЕРАМ СОЦИАЛЬНО-КУЛЬТУРНОГО РАЗЛИЧИЯ ОТНОСЯТСЯ:</p> <p>а) неприязнь, б) политические различия в) недоверие к собеседнику г) профессиональные различия</p>	б, г
УК-3/УК-3.2	<p>29. ИЗ ПЕРЕЧИСЛЕННЫХ ПОНЯТИЙ: - УКАЖИТЕ МЕХАНИЗМЫ МЕЖЛИЧНОСТНОГО ВОСПРИЯТИЯ</p> <p>а) рефлексия б) коммуникация в) идентификация г) индивидуализация</p>	а, в
УК-3/УК-3.2	<p>30. ФОРМАМИ ДЕЛОВОГО ОБЩЕНИЯ ЯВЛЯЮТСЯ:</p> <p>а) конфликт б) деловая беседа в) публичные выступления г) невербальное общение</p>	б, в

Установите правильную последовательность в предложенных вариантах ответов		
УК-1/ УК-1.1	<p>31. РАССТАВЬТЕ В ПРАВИЛЬНОЙ ПОСЛЕДОВАТЕЛЬНОСТИ ЭТАПЫ ПРОЦЕССА ОБЩЕНИЯ:</p> <p>а) приветствия, обращения собеседников друг к другу б) принятия решения, завершения общения (пожелания взаимных успехов, высказывание о намерениях на будущее и т.д.) в) выдвижение идей, версий, гипотез, решения проблемы, нахождения оптимального способа решения проблемы, задачи</p>	а, г, в, б

	г) постановка вопроса, проблемы, просьбы, высказывания предложения одной стороной, активного слушания и обмена информацией	
УК-1/ УК-1.2	32. УСТАНОВИТЕ ПРАВИЛЬНУЮ ПОСЛЕДОВАТЕЛЬНОСТЬ СТРУКТУРЫ ДЕЛОВОЙ БЕСЕДЫ ИЗ ПРЕДСТАВЛЕННЫХ ЭЛЕМЕНТОВ: а) анализ делового разговора б) аргументация, ответы на вопросы, нейтрализация возражений в) достижение договоренности, подписание документов. Заключительная часть г) вступительная часть, информирование (введение в курс дела)	г, б, в, а
УК-3/УК-3.1	33. УСТАНОВИТЕ ПРАВИЛЬНУЮ ПОСЛЕДОВАТЕЛЬНОСТЬ СТАДИЙ В РАЗВИТИИ ОБЩЕГО АДАПТАЦИОННОГО СИНДРОМА (Г. СЕЛЬЕ): а) сопротивление, истощение, тревога б) тревога, истощение, сопротивление в) тревога, сопротивление, истощение г) истощение сопротивление, тревога	в
<i>Установите соответствия между двумя множествами вариантов ответов</i>		
УК-1/ УК-1.3	34. СООТНЕСИТЕ ВИДЫ ОБЩЕНИЯ С ИХ ОПРЕДЕЛЕНИЕМ: 1. «Контакт масок» 2. Примитивное общение 3. Деловое общение 4. Светское общение а) нет стремления понять человека, не учитываются его индивидуальные особенности б) обеспечивающее успех какого-либо дела и создающее условия для сотрудничества людей в) общение без предметное, люди говорят не то, что думают, а то, что положено говорить в подобных случаях г) характеризуется «нужностью», т.е. человек оценивает другого как нужный или ненужный объект	1-а 2-г 3-б 4-в
УК-3/УК-3.1	35. ПРИПИСЫВАНИЕ ПРИЧИН ПОВЕДЕНИЯ ДРУГОМУ ЧЕЛОВЕКУ НАЗЫВАЕТСЯ КАУЗАЛЬНОЙ АТТРИБУЦИЕЙ. СООТНЕСИТЕ ТИПЫ АТТРИБУЦИИ С ПРИЧИНАМИ, ИХ ВЫЗЫВАЮЩИМИ: 1. Личностная атрибуция 2. Обстоятельственная атрибуция 3. Стимульная атрибуция 4. Внешняя атрибуция а) получил «неуд» на экзамене – виноват преподаватель, потому что придирается б) отчислили из образовательного учреждения – сам виноват в) опоздал на занятия – транспорт плохо ходит г) билет достался легкий, во время экзамена удалось воспользоваться шпаргалкой	1-а 2-в 3-б 4-г
УК-3/УК-3.2	36. УСТАНОВИТЕ СООТВЕТСТВИЕ МЕЖДУ МОДЕЛЯМИ ОБЩЕНИЯ И ИХ ЦЕЛЯМИ: 1. Познавательная модель 2. Убеждающая модель	1-г 2-а 3-б 4-в

	<p>3. Экспрессивная модель</p> <p>4. Суггестивная модель</p> <p>а) цель – вызвать у партнера по общению определенные чувства и сформировать определенные ориентации и установки</p> <p>б) цель – передать чувства, переживания, сформировать общий психоэмоциональный настрой и на его основе побудить партнера к тем или иным формам социального действия (чаще всего массового)</p> <p>в) цель – оказать внушающее воздействие для изменения мотивации ценностных ориентаций и установок личности</p> <p>г) цель – передать информацию и расширить информационный фонд друг друга</p>	
--	---	--

Вопросы		
<i>Дополните</i>		
УК-1/ УК-1.1	37. «Объективное» положение человека в группе, которое определяется по ряду специфических признаков и регламентирует стиль его поведения, — это _____.	социальная позиция
УК-1/ УК-1.1	38. Власть, которая основана на возможности и способности причинять психологический или физический вред с целью изменения нежелательного поведения или уменьшения вероятности того, что оно повторится, — это власть _____.	наказания
УК-1/ УК-1.1	39. Речь, произносимая одним человеком при обращении к другому или многим людям называется _____.	монолог
УК-1/ УК-1.1	40. Дуглас Макгрегор в своих исследованиях говорит: подчиненные ведут себя так, как их вынуждает вести себя _____.	руководство
УК-1/ УК-1.1	41. Слова и фразы, провоцирующие ответную агрессию и ведущие к обострению конфликта называются _____.	конфликтогенами
УК-1/ УК-1.1	42. «Взаимные уступки» характерны для такого стиля поведения в конфликтной ситуации, как _____.	компромисс
УК-1/ УК-1.1	43. Стиль разрешения конфликта, при котором человек не отстаивает свои права, не хочет вступать в сотрудничество для выработки решения проблемы называется _____.	уклонение
УК-1/ УК-1.2	44. Конфликт, разрешение которого приводит к развитию личности, межличностных отношений, расширяет сферу взаимодействия, называют _____.	функциональным
УК-1/ УК-1.2	45. Средством воздействия на отклоняющееся поведение члена группы является _____.	санкции
УК-1/ УК-1.2	46. Сторона общения, отвечающая за обмен информацией между собеседниками, называется _____.	коммуникативной

УК-1/ УК-1.2	47. Открытое столкновение противоположных позиций, интересов, взглядов, мнений субъектов взаимодействия называется _____ .	конфликт
УК-1/ УК-1.2	48. Лидер по стилю руководства, предпочитающий действовать единолично, требуя беспрекословного подчинения, называется _____ .	авторитарным
УК-1/ УК-1.2	49. Вербальное воздействие, осуществляемое в рациональных и псевдорациональных формах через предлагаемую информацию и подразумевающее достижения сознательного согласия с ней, называется _____ .	убеждением
УК-1/ УК-1.2	50. Коммуникативная сторона общения отвечает за _____	передачу информации
УК-1/ УК-1.2	51. Функция общения, цель которой обмен сообщениями, т.е. прием-передача каких-либо сведений в ответ на запрос называется _____	информационной
УК-1/ УК-1.3	52. Степень отчетливости в произношении слов, слогов и звуков – это _____ .	дикция
УК-1/ УК-1.3	53. Психологический эффект повышения эффективности деятельности, в случае, когда за работающим наблюдают, называется _____ .	социальная фасилитация
УК-1/ УК-1.3	54. Совокупность доминирующих особенностей поведения человека в отношениях с другими людьми называется стратегией _____ .	взаимодействия
УК-1/ УК-1.3	55. Человек, без сомнения изменяющего своё поведение в соответствии с групповым воздействием является _____	конформистом
УК-1/ УК-1.3	56. Понимание врачом текущего эмоционального состояния пациента и демонстрация (вербализация) пациенту данного понимания без потери собственных эмоциональных ресурсов определяют, как _____	эмоциональная поддержка, или эмпатия
УК-1/ УК-1.3	57. Личная коммуникация в организации называется _____	неформальной
УК-1/ УК-1.3	58. Процесс приобретения одним народом тех или иных форм культуры другого народа, происходящий в результате их общения – это _____	аккультурация
УК-1/ УК-1.3	59. Процесс целенаправленного и ориентированного на достижение определенных результатов делового общения в форме диалога – это _____ .	переговоры
УК-1/ УК-1.3	60. Публичный спор с целью выяснения истины путем сопоставления различных мнений – это:	дискуссия
УК-1/ УК-1.3	61. Публичное выступление с возражением, с опровержением чьих-либо взглядов, мнений называется _____ .	полемика
УК-1/ УК-1.3	62. Публичное обсуждение, посвященное какому-либо вопросу, называется _____ .	диспут
УК-1/ УК-1.3	63. Совокупность знаний и представлений человека о своем месте и роли как члена социальной или _____	личной идентичностью

	этнической группы, о своих способностях и деловых качествах называется _____.	
УК-1/ УК-1.3	64. Тип коммуникации, при котором говорящий лишь заявляет о своей позиции, не воздействуя на сознание собеседника получил название _____.	монологический
УК-1/ УК-1.3	65. Превращение сообщения в процессе коммуникации в символическую форму называется _____.	кодированием
УК-1/ УК-1.3	66. В конце молитвы христианин обычно крестится. Этот жест следует отнести к такой группе как _____.	ритуальные жесты
УК-1/ УК-1.3	67. Система условных знаков, символов, правил передачи информации по каналам связи называется _____.	кодом
УК-1/ УК-1.3	68. Культуры, в которых прикосновение к коммуникативному партнеру очень распространено, называют _____.	контактными
УК-1/ УК-1.3	69. Этническая идентичность формируется в процессе _____.	социализации
УК-1/ УК-1.3	70. Расшифровка сообщения, которая в результате различных помех может быть более или менее адекватна, называется _____.	декодирование
УК-1/ УК-1.3	71. Множественные, непосредственные контакты незнакомых людей, а также коммуникация, опосредованная различными видами массовой информации, определяется как _____.	массовое общение
УК-1/ УК-1.3	72. Способ воздействия на человека, осуществляемый через демонстрацию конкретных, наглядных образцов поведения и подразумевающее их принятие и воспроизведение называется _____.	подражание
УК-3/УК-3.1	73. Власть, которая основана на возможности и способности одного члена группы подчинять себе других за счет его восприятия как близко знакомого, связанного с влиятельными людьми как внутри группы, так и за ее пределами, — это власть _____.	связей
УК-3/УК-3.1	74. Возможность проявлять свою компетентность, добиваться успеха, определять свое место в социуме, получать одобрение от окружающих, — это потребность в _____.	признании
УК-3/УК-3.2	75. Лидер, организатор выполнения уже заданной программы — это _____.	лидер-исполнитель
УК-3/УК-3.2	76. Контакты и знакомства со значимыми, влиятельными и потенциально полезными людьми — это _____.	связи
УК-3/УК-3.2	77. Критерии, стандарты, на основании которых индивид или группа оценивает какой-либо предмет, или явление, оправдывает и защищает сделанный поведенческий выбор, — это _____.	ценности
УК-3/УК-3.2	78. Лидер, к которому обращаются как к источнику достоверной информации или	эксперт

	квалифицированному специалисту, — это _____.	
УК-3/УК-3.2	79. Лидер, который быстро реагирует на насущные требования, сформулированные его последователями, способен эффективно действовать в экстремальных условиях, быстро принимать решения, адекватно реагировать на ситуацию, — это _____.	«пожарный»
УК-3/УК-3.2	80. Лидер, который достигает признания через выражение интересов своих последователей — это _____.	«служитель»
УК-3/УК-3.2	81. Лидер, который задает тон в решении групповых проблем, — это лидер - _____.	инициатор
УК-3/УК-3.2	82. Лидер, который служит моральным и нравственным примером для остальных членов группы — это лидер _____.	«совесть группы»
УК-3/УК-3.2	83. Значимость мнения определенного члена группы для большинства остальных членов группы – это _____.	референтность
УК-3/УК-3.2	84. Жест «закладывание рук за спину с захватом запястья», скорее всего, свидетельствует о чувстве _____.	уверенности в себе, чувстве превосходства
УК-3/УК-3.3	85. Вид общения в ходе которого происходит обмен побуждениями, целями, интересами, мотивами, потребностями называется _____.	мотивационным общением
УК-3/УК-3.3	86. Сохранение внутреннего динамического равновесия и способность преодолевать негативные внешние воздействия — это потребность в _____.	безопасности
<i>Вставьте пропущенное слово</i>		
УК-1/ УК-1.1	87. К _____ виду общения относится авторитарная, директивная форма взаимодействия с партнером с целью достижения контроля над его поведением, установками, мыслями и принуждения к определенным действиям	императивному
УК-1/ УК-1.1	88. Стратегия общения, основанная на «одностороннем выпрашивании», попытке выяснить позицию собеседника, не раскрывая своей собственной называется _____ общением.	полузакрытым
УК-1/ УК-1.1	89. Для стратегии _____ Общения, характерно нежелание и (или) неумение выразить понятно и полно свою точку зрения, свое отношение к обсуждаемому _____.	закрытого
УК-1/ УК-1.2	90. Наиболее эффективным стилем разрешения конфликта является _____, при котором человек активно участвует в его разрешении и отстаивает свою позицию, но старается при этом учитывать интересы другой стороны.	сотрудничество
УК-1/ УК-1.2	91. Эскалация конфликта является признаком _____ конфликта	деструктивного

УК-1/ УК-1.2	92. Размещение партнёров на расстояние от 45 до 120 см характеризует _____ зону пространственных отношений.	личную
УК-1/ УК-1.2	93. Дихотомическое деление всех возможных видов взаимодействий на _____ и _____ является наиболее распространенной классификацией.	кооперацию и конкуренцию
УК-1/ УК-1.2	94. Термин «конфликт» в переводе с латинского означает _____.	столкновение
УК-1/ УК-1.3	95. Одним из самых простых способов понимания другого человека является процесс _____, то есть отождествление себя с другим	идентификации
УК-1/ УК-1.3	96. Такая форма познания другого человека как _____, основана на формировании устойчивого положительного чувства к нему	аттракция
УК-1/ УК-1.3	97. Восприятие и познание друг друга общающимися между собой людьми представляет собой _____ аспект общения	социально-перцептивный
УК-1/ УК-1.3	98. Феномен _____ непонимания проявляется в результате использования коммуникатором невыразительной быстрой речи	фонематического
УК-1/ УК-1.3	99. По условиям общения выделяют такие виды как _____ и дистантное.	контактное
УК-1/ УК-1.3	100. Такой вид слушания как _____, предполагает активное участие в разговоре, переформулирование высказанной мысли таким образом, чтобы акцентировать главные идеи, высветить противоречия.	рефлексивное
УК-1/ УК-1.3	101. Навыки приветствия, самопрезентации, зрительного контакта, обращения к пациенту по имени относят к группе навыков установления _____ между врачом и пациентом.	контакта
УК-1/ УК-1.3	102. Способность выполнять действие, доведенная многократными повторениями до автоматизма, называется _____.	навык
УК-1/ УК-1.3	103. Активная (вербальная и невербальная) демонстрация врачом пациенту того, что он слушает, слышит и понимает информацию, сообщаемую ему пациентом, называется _____.	активное слушание
УК-1/ УК-1.3	104. Такая форма общения как _____ предполагает осознание иных культур на основе совместной деятельности, взаимовыгодного сотрудничества, духовного общения разных народов	диалог
УК-1/ УК-1.3	105. Вид коммуникации, который осуществляется по особым каналам, прежде всего, информационным сетям, как в письменной, так и в устной форме, и использует, в основном, выразительные средства языка, - это _____ коммуникация.	информативная
УК-1/ УК-1.3	106. Мимика представляет собой все изменения _____ человека, которые можно наблюдать в процессе общения	выражения лица

УК-1/ УК-1.3	107. Человек воспринимает как агрессию вторжение в _____ зону.	интимную
УК-1/ УК-1.3	108. Именно в _____ зоне человек предпочитает общаться с близкими родственниками и друзьями	личной
УК-1/ УК-1.3	109. Для такого механизма защиты как _____ характерно бессознательное отвержение собственных негативных чувств, желаний и стремлений и перенос их на другое лицо	проекция
УК-1/ УК-1.3	110. В общении _____ барьер возникает вследствие разного уровня знаний собеседников о предмете общения.	когнитивный
УК-3/УК-3.3	111. Фиксированное состояние тревожного напряжения характерно для фазы _____ при эмоциональном выгорании.	«напряжения»
УК-3/УК-3.3	112. Снижение энергетического тонуса, психовегетативные проявления происходят в фазе _____ при эмоциональном выгорании	«истощения»
УК-3/УК-3.3	113. Власть, которая основана на потребности в идентификации, на стремлении одних членов группы походить на других, значимых для них по тем или иным причинам, привлекательных и авторитетных, — это _____ власть.	референтная
УК-3/УК-3.3	114. Возможность осознавать гармонию, порядок, красоту — это _____ потребности.	эстетические
УК-3/УК-3.3	115. Нормы, которые указывают на варианты поведения, которые желательны, но не обязательны, — это _____ нормы.	дозволяющие
УК-3/УК-3.3	116. Нормы, которые указывают на требуемое действие, — это _____ нормы.	предписывающие
УК-3/УК-3.3	117. Нормы, сформулированные как советы и допускающие возможность не исполнять их, — это _____ нормы.	рекомендательные
УК-3/УК-3.3	118. Гармоничная структура смысложизненных ориентаций, которая определяет высокую успешность в различных областях деятельности, максимальное раскрытие способностей и индивидуальности человека, его эмоциональный комфорт, проявляющийся в переживании полноты жизни и удовлетворенности ею, — это _____ смысл жизни.	оптимальный
УК-3/УК-3.3	119. Лидер, к которому большинство членов группы испытывает симпатии — это _____ лидер.	«идеальный»
УК-3/УК-3.3	120. Лидер, который зависит от поддержки окружающих, невысоко ценит собственные достоинства, но при этом демонстрирует оптимизм, — это _____ лидер.	пассивно-позитивный
УК-3/УК-3.3	121. Лидер, который стремится к рациональному контролю над ситуацией и отличается пренебрежением к иррациональному, — это _____ лидер.	активно-позитивный

УК-3/УК-3.3	122. Эго-состояние «_____», включает наши убеждения, верования и предрассудки, ценности и установки, многие из которых мы воспринимаем как свои собственные, тогда как на самом деле это усвоенные без критической переработки установки и убеждения, значимых для нас людей (по Э. Берну)	«Родитель»
УК-3/ УК-3.3	123. Такая функция общения как установление взаимопонимания врача с пациентом, согласование целей лечения реализуется на _____ этапе лечения.	первом (начальном)
УК-3/УК-3.3	124. Менее всего контролируется сознанием человека _____ средства коммуникации	невербальные
Ответьте на вопрос		
УК-1/ УК-1.1	125. Ситуация: профсоюзный лидер организации, стремясь улучшить условия на предприятии, вступает в конфликт с начальством. Определите вид лидерства (позитивное или негативное)?	позитивное на горизонтальном уровне иерархии, негативное – на вертикальном
УК-1/ УК-1.1	126. Как называется позиция в общении, при которой коммуникатор умалчивает о своей точке зрения, прибегая иногда к специальным мерам, чтобы скрыть ее?	закрытая
УК-1/ УК-1.1	127. Что определяет благоприятный климат в коллективе?	доверие
УК-1/ УК-1.1	128. К какому виду относится общение друзей, когда можно затронуть любую тему и необязательно прибегать к помощи слов?	духовное общение
УК-1/ УК-1.1	129. Назовите вид спора, где идет поиск истины и восполняется дефицит информации	конструктивный
УК-1/ УК-1.1	130. В чем состоят функции жестов-аффекторов?	выражают эмоции
УК-1/ УК-1.1	131. Как называется метод психологии, который заключается в получении информации посредством вербальной коммуникации?	беседа
УК-1/ УК-1.1	132. Общение – это полифункциональный процесс. В зависимости от критерия, выделяют различные функции. По какому критерию выделены следующие функции общения: контактная, информационная, побудительная, координационная, понимания, амотивная, установления отношений, оказания влияния?	цель общения
УК-1/ УК-1.1	133. Каким понятием обозначается адресат в структуре коммуникативного акта?	реципиент
УК-1/ УК-1.1	134. Как называется способ реагирования в конфликте, который подразумевает уход от столкновения одной из сторон?	уклонение
УК-1/ УК-1.2	135. Как называется процесс установления и развития контактов между людьми, порождаемый их потребностями в совместной деятельности?	общение
УК-1/ УК-1.2	136. «Подчиненные ведут себя так, как их вынуждает вести себя руководство». Кто является автором данного высказывания?	Дуглас Макгрегор

УК-1/ УК-1.2	137. Слова и фразы, провоцирующие ответную агрессию и ведущие к обострению конфликта называются?	конфликтогенами
УК-1/ УК-1.2	138. «Взаимные уступки» характерны для такого стили поведения в конфликтной ситуации, как?	компромисс
УК-1/ УК-1.2	139. Стил разрешення конфликта, при котором человек не отстаивает свои права, не хочет вступать в сотрудничество для выработки решения проблемы называется?	уклонение
УК-1/ УК-1.2	140. Конфликт, разрешение которого приводит к развитию личности, межличностных отношений, расширяет сферу взаимодействия, называют?	функциональным
УК-1/ УК-1.3	141. Каким термином обозначается суждения о других на основе личных или национальных культурных стандартов?	этноцентризм
УК-1/ УК-1.3	142. Какой коммуникативный барьер возникает при негативном эмоциональном отношении к собеседнику?	барьер отношений
УК-1/ УК-1.3	143. Как называется вопрос врача, который даёт возможность пациенту рассказать врачу то, что пациент считает важным?	открытый вопрос
УК-3/УК-3.3	144. Каким понятием в психологии общения обозначается стремление быть в обществе других людей, потребность человека в создании тёплых, доверительных, эмоционально значимых отношений с другими людьми.	аффилиация
УК-3/УК-3.3	145. При эмоциональном выгорании на этой фазе происходит «экономия эмоций», избегание воздействия эмоциональных факторов. О какой фазе идет речь?	фаза «сопротивления»
УК-3/УК-3.3	146. Как называется фаза активного усвоения действующих в общности норм и овладение соответствующими формами и средствами общения и деятельности?	адаптация
УК-3/УК-3.3	147. Вид общение в ходе которого происходит обмен побуждениями, целями, интересами, мотивами, потребностями называется?	мотивационным общением
УК-3/УК-3.3	148. Сведения о фактах, объектах, событиях, идеях, людях, позволяющие их обладателю принимать решения — это?	информация
УК-3/УК-3.3	149. Степень признания человека со стороны членов группы, которая связана с его личными достоинствами (авторитет личности) — это?	неформальный статус
УК-3/УК-3.3	150. Тип лидеров, которые стремятся распространять свои идеи в процессе активного общения с последователями, используя свои ораторские способности и умение воздействовать на последователей силой слова — это?	агитаторы

Вопросы для проверки теоретических знаний по дисциплине «Лидерство и командная работа»

Компетенции/ индикаторы достижения компетенции	Вопросы к зачету по дисциплине «Лидерство и командная работа»
УК-1/УК-1.1, УК-1.2, УК-1.3	1. Междисциплинарная функция психологии лидерства.
УК-1/УК-1.1, УК-1.2, УК-1.3	2. Роль психологии лидерства в системе наук о менеджменте и деловом администрировании.
УК-1/УК-1.1, УК-1.2, УК-1.3	3. История зарождения и развития психологии лидерства.
УК-1/УК-1.1, УК-1.2, УК-1.3	4. Концепция лидерства.
УК-3/УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3	5. Функция лидера в современном обществе.
УК-3/УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3	6. Концепция диады в бизнесе.
УК-3/УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3	7. Креативность в бизнесе.
УК-3/УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3	8. Межличностная коммуникация
УК-3/УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3	9. Современные направления развития управления персоналом.
УК-3/УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3	10. Современные методы планирования персонала.
УК-3/УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3	11. Индивидуальное планирование карьеры менеджера
УК-3/УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3	12. Развитие персонала: система, задачи, методы.
УК-3/УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3	13. Лидерство в управлении персоналом.
УК-3/УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3	14. Стили лидерства.
УК-3/УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3	15. Теория человеческого капитала и концепция «анализ человеческих ресурсов»
УК-3/УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3	16. Основные функции управления
УК-3/УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3	17. Приемы преодоления коммуникативных барьеров в организационной коммуникации
УК-3/УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3	18. Планирование карьеры и делового успеха.
УК-3/УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3	19. Тайм-менеджмент.
УК-3/УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3	20. Коммуникационный менеджмент.

Задания для проверки сформированных знаний, умений и навыков
На открытое задание рекомендованное время – 15 мин

<p>УК-1/ УК-1.1, УК-1.2, УК-1.3 УК-3/ УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3</p>	<p align="center">ЗАДАЧА 1</p> <p>Вы назначены старшей медсестрой в отделении, в котором работали ранее. Ваши коллеги, а теперь подчиненные – предлагают Вам собраться вечером всем коллективом и отметить вступление в должность.</p> <p>ВОПРОСЫ:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Как Вы отреагируете на это предложение? Почему? 2. Ваша стратегия управления коллективом в указанных условиях? 3. Какой стиль руководства Вы выберете и почему? 4. Как Вы построите Ваши отношения с неформальным лидером? 5. Дайте определение понятия статус. Укажите характеристики статуса.
<p>Ответ</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Лучше отказаться, предложив отметить вступление в должность позже, например, через месяц, когда произойдет действительное вхождение в новый статус. Это необходимо сделать, так как у руководителя в первый период его деятельности основная проблема – осуществить функции управления и вместе с тем сохранить сложившийся психологический климат коллектива. 2. В указанных условиях наиболее продуктивна стратегия деятельности руководителя с максимально выраженной заинтересованностью как в управленческой задаче, так и в сотрудниках. 3. Демократический стиль руководства. Характеризуется: товарищеским тоном; уважительным, внимательным отношением к подчиненным; распоряжения и запреты сочетаются с дискуссиями, похвала и порицание – с советами. Позиция руководителя – внутри группы, коллектива. Мероприятия планируются заранее, в группе решения принимаются на основе коллегиального обсуждения, за реализацию предложений отвечают руководитель и подчиненный. Природа стиля: делегирование полномочий с удержанием ключевых позиций у лидера, принятие решений разделено по уровням на основе участия, потоки информации идут активно в двух направлениях. Сильные стороны: усиление личных обязательств по выполнению работы через участие в управлении. Слабые стороны: требуется много времени для принятия решений, необходимы грамотный лидер и обученные подчиненные. 4. В форме сотрудничества. 5. Статус, или позиция, обозначает место индивида в группе и определяет его права, обязанности и привилегии. Характеристиками статуса являются: престиж как мера признания группой заслуг индивида и авторитет как признание за индивидом права принятия ответственных решений в условиях совместной деятельности.
<p>УК-1/ УК-1.1, УК-1.2, УК-1.3 УК-3/ УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3</p>	<p align="center">ЗАДАЧА 2</p> <p>В сложившийся коллектив пришел работник, личность которого характеризуется рядом особенностей: завышенная самооценка, стремление доминировать во что бы то ни стало, упрямство, излишняя прямолинейность.</p> <p>ВОПРОСЫ:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Осуществите психологический анализ направленности личности нового работника и спрогнозируйте его поведение в новом коллективе. 2. Укажите закономерности и показатели профессиональной адаптации нового сотрудника. 3. Укажите показатели социальной адаптации нового сотрудника. 4. Что такое психологический климат коллектива?

	5. Перечислите характеристики благоприятного психологического климата.
Ответ	<p>1. Указанные особенности личности рассматриваются в социальной психологии как создающие склонность к конфликтным отношениям с другими людьми.</p> <p>2. Показателем профессиональной адаптации является выполнение работником своих обязанностей на запланированном для этой должности уровне и в запланированном объеме. Адаптация будет более эффективной, если использовать процедуру введения в должность, осуществляемую руководителем, содержанием которой является предоставление новому сотруднику информации об организации, о нормах поведения, графике работы, знакомство с сотрудниками.</p> <p>3. Показателем социальной адаптации является отсутствие конфликтов и чувство удовлетворенности работой у нового сотрудника.</p> <p>4. Психологический климат группы – понятие, используемое для обозначения качественной стороны межличностных отношений, которые способствуют или препятствуют продуктивной совместной деятельности.</p> <p>5. Характеристики благоприятного психологического климата: доверие, высокая требовательность членов группы друг к другу, доброжелательные отношения, не исключающие деловой критики, свободное выражение собственного мнения при обсуждении вопросов в группе, отсутствие давления со стороны руководителя, удовлетворенность принадлежностью к группе, эмоциональная вовлеченность, взаимопомощь.</p>
УК-1/ УК-1.1, УК-1.2, УК-1.3 УК-3/ УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3	<p style="text-align: center;">ЗАДАЧА 3</p> <p>Первое впечатление о другом человеке в силу сложившихся обстоятельств оказалось отрицательным. При дальнейшем взаимодействии в сознание воспринимающего попадает лишь та информация о воспринимаемом, которая по преимуществу отрицательна.</p> <p>ВОПРОСЫ:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Как называется этот эффект? 2. Как можно избежать его? 3. О какой стороне общения здесь идет речь?
Ответ	<ol style="list-style-type: none"> 1. Эффект первичности – влияние впервые воспринятой информации не всю последующую, этим объясняется важность первого впечатления. Данный эффект характерен для восприятия незнакомых людей. 2. Стремиться к объективному анализу поведения и личности другого человека в различных ситуациях, используя следующие механизмы социальной перцепции: <ul style="list-style-type: none"> • механизм идентификации (отождествление себя с другим человеком); • механизм эмпатии (эмоциональное сочувствие другому человеку); • механизм социально-психологической рефлексии (осознание собственного образа в глазах другого человека); • механизм каузальной атрибуции (объяснение причин поведения другого человека, его мотивов). 3. О перцептивной стороне общения, в процессе которой осуществляется восприятие и понимание партнера по общению.
УК-1/ УК-1.1, УК-1.2, УК-1.3 УК-3/ УК-3.1,	<p style="text-align: center;">ЗАДАЧА 4</p> <p>Вы высказываете критические замечания в адрес своей подчиненной, она реагирует очень эмоционально. Вам приходится каждый раз свертывать беседу и не доводить ее до конца, вот и сейчас, после ваших замечаний она расплакалась. Как донести до нее свои соображения?</p> <p>ВОПРОСЫ:</p>

<p>УК-3.2, УК-3.3</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Выберите прием социально-психологического воздействия, наиболее соответствующий ситуации. 2. Охарактеризуйте внушение как прием социально-психологического воздействия и укажите условия его использования. 3. Дайте характеристику идентификации как приема социально-психологического воздействия, укажите условия его использования. 4. Опишите особенности манипулятивной установки руководителя. 5. Опишите особенности открытой (актуальной) установки руководителя
<p>Ответ</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Наиболее соответствует данной ситуации прием эмпатии. Эмпатия – постижение эмоционального состояния другого человека через сопереживание, сочувствие. При эмпатии наблюдается снижение рефлексии, критичности мышления, и таким образом, повышается склонность к идентификации, заражению и внушению. 2. Внушение – некритическое, внелогическое восприятие идей коммуникатора. Эффективность внушения повышается при высоком статусе коммуникатора, возникновении у реципиента аттракции по отношению к коммуникатору, установлении коммуникатором раппорта с реципиентом, а также в случае, если реципиент находится в состоянии, способствующем внушению (расслаблен, чувствует себя в безопасности, испытывает положительные эмоции, не настроен на логическое мышление). 3. Идентификация, или отождествление подчиненного с руководителем. Эта психологическая реакция дает человеку чувство сопричастности и безопасности. Сам того не замечая, человек начинает перенимать не только стандарты поведения руководителя, но и его способ мышления, идеи и ценности, внутренние состояния. Подражание также может быть неосознанным (внелогическим). Люди склонны подражать тем, кто обладает авторитетом, кто вызывает у них чувство симпатии, кто является особо значимым объектом (референтным). В отличие от идентификации подражание позволяет перенимать не только внутренние установки, но и приобретенные навыки других людей. 4. Человек-манипулятор стремится использовать людей в своих целях, он неискренен, стремится контролировать других. В целом, манипуляция – это вид психологического воздействия, искусное исполнение которого ведет к скрытому возбуждению у другого человека намерений, не совпадающих с его актуально существующими желаниями. Подвергнувшийся манипулятивному воздействию человек ощущает себя обманутым, обиженным, неудовлетворенным. Если человек часто подвергается манипулятивному воздействию, его личностная структура упрощается, у него возникают поведенческие стереотипы, он превращается в послушное средство, его личностное развитие тормозится. Причиной манипулятивной установки является уязвимость коммуникатора, его неуверенность в себе, повышенная тревожность, страх перед неопределенностью. Манипуляция возможна только в том случае, если у реципиента есть аналогичные чувства и качества, на которые манипулятор может опереться. 5. В отличие от манипулятора, актуализатор ориентирован не на использование людей, а на взаимодействие с ними. Он открыт общению с другим человеком, отличается искренностью чувств и свободой самовыражения, верой в себя и других, пониманием себя и других. Психологическое воздействие со стороны такого руководителя способствует личностному развитию сотрудников, помогает раскрыть внутренний потенциал, создает в организации атмосферу открытости и доверия.

<p>УК-1/ УК-1.1, УК-1.2, УК-1.3 УК-3/ УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3</p>	<p style="text-align: center;">ЗАДАЧА 5</p> <p>Политический деятель выступает с предвыборной программой. Потрясая указательным пальцем над головами слушателей, он говорит: «Я искренне стремлюсь к диалогу, стараюсь учитывать мнение всех слоев общества...» Делая плавные, округлые жесты обеими руками, он заверяет всех, что у него есть четкая, обдуманная программа.</p> <p>ВОПРОС: 1. Проанализируйте влияние на слушателя одновременно слов и жестов.</p>
<p>Ответ</p>	<p>В примере имеет место явное расхождение вербальной и невербальной информации, в этом случае надо полагаться на невербальную информацию. В данном примере жесты политического деятеля свидетельствуют об отсутствии того, что заявляется.</p>
<p>УК-1/ УК-1.1, УК-1.2, УК-1.3 УК-3/ УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3</p>	<p style="text-align: center;">ЗАДАЧА 6</p> <p>В хирургическое отделение приняли на работу младшую медицинскую сестру, не имеющую опыта работы. В первые дни она не успевала делать свою работу, за что старшая медсестра сделала ей замечание и предупредила, что после трех замечаний будет выговор, а после трех выговоров - увольнение.</p> <p>ВОПРОСЫ: 1. Какому стилю управления отдает предпочтение старшая медсестра в данной ситуации? 2. Какими характерными чертами обладает данный стиль управления?</p>
<p>Ответ</p>	<p>1. Авторитарному стилю. 2. Авторитарный стиль управления характеризуется высокой централизацией руководства, доминированием единоначалия. Руководитель требует, чтобы о всех делах докладывали именно ему, единолично принимает решения или отменяет их. К мнению коллектива не прислушивается, все решает за коллектив сам. Преобладающими методами управления являются приказы, наказания, замечания, выговоры, лишение различных льгот. Контроль очень строгий, детальный, лишаящий подчиненных инициативы. Интересы дела ставятся значительно выше интересов людей, в общении преобладают резкость и грубость. Авторитарный стиль руководства отрицательно сказывается на морально-психологическом климате, ведет к значительному снижению инициативности, самоконтроля и ответственности работников</p>
<p>УК-1/ УК-1.1, УК-1.2, УК-1.3 УК-3/ УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3</p>	<p style="text-align: center;">ЗАДАЧА 7</p> <p>Преподаватель на занятии делает замечание студентам по поводу плохой посещаемости лекций. В ответ они утверждают, что подготовятся самостоятельно по учебнику и «чужим» лекциям, а напрасно тратить время они не намерены. После этого преподаватель проводит опрос по материалу лекции и выставляет двойки всей группе. Группа студентов отправляется к заведующему кафедрой и жалуется на предвзятое к ним отношение преподавателя.</p> <p>ВОПРОСЫ: 1. Определите, к какому типу конфликтов соответствует данный инцидент. 2. Проанализируйте и оцените действия участников инцидента при условии: а) если это объективный инцидент; б) если это субъективный инцидент. 3. Какие пути управления конфликтом Вы предлагаете?</p>
<p>Ответ</p>	<p>1. Конфликт объективный. Участниками конфликта являются преподаватель и группа студентов; включен в конфликт зав. кафедрой. 2. Преподаватель пытается свою некомпетентность лектора</p>

	<p>компенсировать немедленно авторитарным методом. Студенты свое накопившееся недовольство от посещения лекций в аффективном состоянии высказывают преподавателю и ищут защиту у зав. кафедрой.</p> <p>3. Первый вариант – зав. кафедрой разговаривает с группой студентов без преподавателя, находит компромисс со студентами, обещая присутствовать на следующей лекции и назначает время для повторного опроса материала данной лекции. Второй вариант – в разговоре с преподавателем зав. кафедрой анализирует текст лекции и материал учебника по теме и указывает на необходимость перехода на проблемные лекции.</p>
<p>УК-1/ УК-1.1, УК-1.2, УК-1.3 УК-3/ УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3</p>	<p style="text-align: center;">ЗАДАЧА 8</p> <p>Способный студент, у которого за 3 курса обучения в зачетной книжке только «отлично», получает на экзамене по предмету «хорошо». Возникает конфликт, при разборе которого студент заявляет преподавателю, что тот задавал много второстепенных вопросов, а он «усвоил» в предмете главное, поэтому ответ может быть оценен на «отлично».</p> <p>ВОПРОСЫ:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Определите, к какому типу конфликтов относится этот инцидент. 2. Проанализируйте и оцените действие участников ситуации. 3. Какие пути управления ситуацией Вы предлагаете?
Ответ	<ol style="list-style-type: none"> 1. Конфликт объективный. Конфликтная ситуация существует между студентом и преподавателем. 2. Знания студента по предмету не соответствовали «отличному» уровню. Преподаватель задавал дополнительные вопросы с целью уточнения объема знаний у студента. Видимо, преподавателем недостаточно четко были разъяснены критерии оценки «отлично». 3. Преподаватель должен объяснить студенту, что он задавал существенные и корректные вопросы. Предложить студенту повторно сдать экзамен заведующему кафедрой, а лучше в ходе последующих занятий применить коллективные методы обучения с оцениванием ответов самими студентами.
<p>УК-1/ УК-1.1, УК-1.2, УК-1.3 УК-3/ УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3</p>	<p style="text-align: center;">ЗАДАЧА 9</p> <p>Вы утверждены в должности старшей медсестры отделения, в котором сложилась критическая ситуация. Замена руководителя произведена с целью разрешения конфликта. Коллектив с Вами незнаком. Вы готовитесь к первой встрече с подчиненными.</p> <p>ВОПРОСЫ:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Что Вы будете рассказывать о себе? 2. Как Вы организуете благоприятное первое впечатление о себе? 3. Какие действия Вы предпримете с целью разрешения конфликта? 4. Дайте определение понятия «конфликт» и укажите структуру конфликта. 5. Выберите стратегию поведения при конфликте и обоснуйте свой выбор.
Ответ	<ol style="list-style-type: none"> 1. Необходимо представить свои деловые качества и уровень компетентности. При этом необходимо использовать психологические закономерности формирования первого впечатления о человеке и условия объективной каузальной атрибуции. 2. Для формирования благоприятного первого впечатления необходимо учитывать следующие аспекты: <ul style="list-style-type: none"> • вербальные средства коммуникации должны соответствовать принятой в данной профессиональной группе системе значений; • невербальные средства коммуникации, внешний облик нового руководителя должны вызывать аттракцию, быть эмоционально

привлекательными;

- воздействие на группу должно включать интеракции из области позитивных эмоций и решения проблем (по Бейлсу): выражение солидарности, согласия, уважение мнений каждого, ориентация на решение проблем.

3. Вначале необходимо выявить элементы структуры конфликта (объект, или причину конфликта, цели и мотивы конфликтующих сторон, повод столкновения конфликтующих сторон). Затем целесообразно перейти к устранению, насколько это возможно, структурных элементов конфликта, помня, что конфликт разрешается не волевым решением или уговорами, а устранением элементов структуры конфликта.

4. Конфликт–столкновение противоположно направленных, несовместимых друг с другом тенденций, отдельно взятого эпизода в сознании, в межличностных взаимодействиях или межличностных отношениях индивидов или групп людей, связанных с отрицательными переживаниями.

Структура конфликта:

- объект конфликтной ситуации, связанный либо с технологическими и организационными трудностями, либо со спецификой деловых и личных отношений конфликтующих сторон,
- цели, субъективные мотивы его участников, обусловленные их взглядами и убеждениями, материальными и духовными интересами,
- оппоненты, конкретные лица, являющиеся его участниками,
- подлинные причины, которые важно суметь отличить от непосредственного повода столкновения.

5. Стиль уклонения (уход) реализуется тогда, когда вы не отстаиваете свои права, не сотрудничаете ни с кем для выработки решения проблемы или просто уклоняетесь от решения проблемы или просто уклоняетесь от решения конфликта. Данный стиль применяется, если:

- напряженность слишком велика, и вы ощущаете необходимость ослабления накала,
- исход не очень важен для вас и вы считаете, что решение настолько тривиально, что на него не стоит тратить силы,
- у вас трудный день, а решение этой проблемы может принести дополнительные неприятности,
- вы знаете, что не можете или даже не хотите решить конфликт в свою пользу,
- вы хотите выиграть время, может быть для того, чтобы получить дополнительную информацию или чтобы заручиться чьей-либо поддержкой, ситуация слишком сложна, и вы чувствуете, что разрешение конфликта потребует слишком многого от вас,
- вы чувствуете, что у других больше шансов решить эту проблему,
- пытаться решить проблему немедленно – опасно, поскольку вскрытие и открытое обсуждение конфликта может только ухудшить ситуацию.

Стиль сотрудничества. Следуя этому стилю, вы активно участвуете в разрешении конфликта и отстаиваете свои интересы, но стараетесь при этом сотрудничать с другим человеком. Это хороший способ поиска обоюдовыгодного результата и удовлетворения интересов всех сторон.

Такой подход используется, если:

- решение проблемы очень важно для обеих сторон, и никто не хочет полностью от него уклониться,
- у вас тесные, длительные взаимосвязанные отношения с другой

	<p>стороной,</p> <ul style="list-style-type: none"> • у вас есть время поработать над возникшей проблемой (это хороший подход к разрешению конфликтов на почве долгосрочных проектов), • и вы, и другой человек осведомлены о проблеме, и желания обеих сторон известны, • вы и ваш оппонент хотите поставить на обсуждение некоторые идеи и потрудиться над выработкой решения, • обе вовлеченные в конфликт стороны обладают равной властью или хотят игнорировать разницу в положении для того, чтобы на равных искать решение проблемы.
<p>УК-1/ УК-1.1, УК-1.2, УК-1.3 УК-3/ УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3</p>	<p style="text-align: center;">ЗАДАЧА 10</p> <p>Практика показывает, что стабильность и работоспособность производственного коллектива тем выше, чем прочнее авторитет руководителя.</p> <p>ВОПРОСЫ:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Дайте определение понятию «авторитет» руководителя. 2. Укажите психолого-педагогические факторы становления и укрепления авторитета руководителя. 3. Дайте сравнительный анализ понятий «руководитель» и «лидер». 4. Какие стили руководства Вам известны? Охарактеризуйте их. 5. Какие факторы необходимо учитывать при выборе руководства?
<p>Ответ</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Авторитет руководителя – это признание группой права за ним принимать ответственные решения, это реальное наделение его властью. Авторитетный руководитель воспринимается группой как нравственный эталон поведения. 2. Компетентность, ответственность, умение убеждать, уважительное отношение к подчиненным, ассертивность. 3. В зарубежной психологии понятия "руководитель" и "лидер" не различаются, в отечественной же психологии, согласно Г.М.Андреевой, лидерство относится к характеристике психологических отношений, возникающих в группе по вертикали, с точки зрения отношений доминирования и подчинения; понятие руководства относится к организации всей деятельности группы, к процессу управления. 4. Сложные и многочисленные параметры деятельности руководителя объединены исследователями в 3 основных стиля руководства. Директивный (авторитарный) стиль характеризуется высокой централизацией руководства, доминированием единоначалия. Руководитель требует, чтобы о всех делах докладывали лично ему, единолично принимает решения и отменяет их. К мнению сотрудников не прислушивается, решает сам. Преобладающими методами управления являются приказы, наказания, замечания, выговоры, лишение различных льгот. Контроль очень строгий, детальный, лишаящий подчиненных инициативы. Интересы дела ставятся значительно выше интересов людей, в общении преобладают резкость и грубость. Коллегиальный (демократический) стиль характеризуется распределением полномочий, инициативы и ответственности между руководителями и заместителями, руководителем и подчиненным. Руководитель демократического стиля всегда выясняет мнение подчиненных по важным производственным вопросам, принимает решения. Регулярно и своевременно проводится информирование сотрудников по важным для них вопросам. Общение с подчиненными проходит в форме просьб, пожеланий, рекомендаций, советов (реже приказов), поощрений за качественную и оперативную работу, доброжелательно и вежливо.

<p>Руководитель стимулирует благоприятный психологический климат в коллективе, отстаивает интересы подчиненных.</p> <p>Либеральный (попустительский) стиль характеризуется отсутствием активного участия руководителя в управлении. Такой руководитель "плывет по течению", ждет или требует указаний сверху, или попадает под влияние своего подразделения. Предпочитает не рисковать, "не высовывается", увиливает от разрешения назревших конфликтов, стремится уменьшить свою персональную ответственность. Работу пускает на самотек, редко контролирует. Такой стиль руководства предпочтителен в творческих коллективах, где сотрудники отличаются самостоятельностью и творческой индивидуальностью.</p> <p>5. При выборе стиля руководства необходимо учитывать следующие факторы: индивидуальные качества личности руководителя, уровень сформированности и сплоченности группы, состав (композиция) группы по полу, возрасту, индивидуальным особенностям. Необходимо помнить, что недопустима непоследовательность стиля руководства, проявляющаяся в непредсказуемом переходе руководителя от одного стиля к другому, это вызывает конфликты и стрессовые ситуации в подразделении.</p>
--

**ШКАЛЫ И КРИТЕРИЙ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ**
«Лидерство и командная работа»
(наименование дисциплины)

Проведение зачета по дисциплине «Лидерство и командная работа» как основной формы проверки знаний обучающихся предполагает соблюдение ряда условий, обеспечивающих педагогическую эффективность оценочной процедуры. Важнейшие среди них:

1. обеспечить самостоятельность ответа обучающегося по билетам одинаковой сложности требуемой программой уровня;
2. определить глубину знаний программы по предмету;
3. определить уровень владения научным языком и терминологией;

4. определить умение логически, корректно и аргументированно излагать ответ на зачете;
5. определить умение выполнять предусмотренные программой задания.

Оценки «зачтено» заслуживает ответ, содержащий:

- глубокое и системное знание всего программного материала и структуры дисциплины, а также знание основного содержания лекционного курса;
- свободное владение понятийным аппаратом, научным языком и терминологией, а также умение пользоваться понятийным аппаратом в процессе анализа основных проблем программы;
- логическое и убедительное изложение ответа

Оценки «незачтено» заслуживает ответ, содержащий:

- незнание либо отрывочное представление учебно-программного материала, поверхностные знания важнейших разделов программы и содержание лекционного курса;
- затруднения с использованием понятийного аппарата и терминологии учебной дисциплины.