

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РФ

Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования

«ДАГЕСТАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Факультет управления

Кафедра «Экономика труда и управление персоналом»

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине

«ЛИДЕРСТВО И УПРАВЛЕНИЕ КОМАНДОЙ»

Образовательная программа
01.03.05 - Статистика

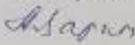
Направленность (профиль) программы:
«Анализ больших данных»

Уровень высшего образования
бакалавриат

Форма обучения
очная

Статус дисциплины: входит в обязательную часть ОПОП

Фонд оценочных средств по дисциплине «Лидерство и управление командой» составлен в 2023 году в соответствии с требованиями ФГОС ВО – бакалавриат по направлению подготовки 01.03.05 Статистика от 14 августа 2020 № 1032.

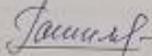
Разработчик: кафедра «Экономика труда и управление персоналом»,
Магомедов М. А. - к.э.н., доцент 

Фонд оценочных средств по дисциплине «Лидерство и управление командой» одобрен:

на заседании кафедры «Экономика труда и управление персоналом»
от «18» 01 2023 г., протокол № 5

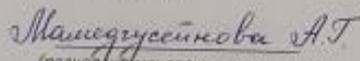
Зав. кафедрой  Магомедов М.М.

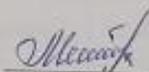
на заседании Методической комиссии факультета управления
от «29» 01 2023 г., протокол № 4

Председатель  Гашимова Л.Г.

Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) «Лидерство и управление командой»
согласован с учебно-методическим управлением
«30» февраля 2023 г. 

Рецензент:


Мамедгусейнова А.Т.
(полное наименование организации
и должности руководителя)
МП


(подпись)

I. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ по дисциплине «Лидерство и управление командой»

1. Основные сведения о дисциплине

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетные единицы (72 академических часа).

Вид работы	Трудоемкость, академических часов
	4 семестр
Общая трудоёмкость	72
Контактная работа:	30
Лекции (Л)	16
Практические занятия (ПЗ)	14
Консультации	
Промежуточная аттестация	(Зачет)
Самостоятельная работа:	42
- самоподготовка;	8
- подготовка к практическим занятиям;	8
- написание реферата;	18
- подготовка к рубежному контролю и т.п.	8

1.1. Требования к результатам обучения по дисциплине, формы их контроля и виды оценочных средств

№ п/п	Контролируемые модули, разделы, темы дисциплины	Индекс контролируемой компетенции или её части	Оценочные средства		Способ контроля
			наименование	№№ заданий	
1	<i>Модуль 1. Теоретические основы лидерства</i>	УК - 3	Опрос Реферат	2.1. В.1-В.29 2.3. 1-10	Устно Письменно
		УК - 6	Контр. работа	2.2. 1-20	Письменно
2	<i>Модуль 2. Формирование и развитие эффективной команды</i>	УК - 3	Опрос Реферат	2.1. В.30- В.58 2.3. 11-20	Устно Письменно
		УК - 6	Контр. работа Вопросы к зачету	2.2. 21-40 2.4. 1-42	Письменно

1.2. Показатели и критерии определения уровня сформированности компетенций

№ пп	Индекс компет енции	Уровни сформированности компетенции			
		Недостаточный	Удовлетворительный (достаточный)	Базовый	Повышенный
1.	УК-3	Отсутствие признаков удовлетворительного уровня	Демонстрирует слабое знание методов построения экономических моделей объектов, явлений и процессов. Демонстрирует слабое умение выявлять проблемы экономического	Демонстрирует хорошее знание методов построения экономических моделей объектов, явлений и процессов. Демонстрирует хорошее умение выявлять проблемы экономического	Демонстрирует отличное знание методов построения экономических моделей объектов, явлений и процессов. Демонстрирует отличное умение выявлять проблемы экономического

			<p>характера при анализе конкретных ситуаций, предлагать способы их решения с учетом критериев социально-экономических последствий.</p> <p>Демонстрирует слабое владение методами и приемами анализа экономических явлений и процессов с помощью стандартных теоретических и эконометрических моделей.</p>	<p>характера при анализе конкретных ситуаций, предлагать способы их решения с учетом критериев социально-экономических последствий.</p> <p>Демонстрирует хорошее владение методами и приемами анализа экономических явлений и процессов с помощью стандартных теоретических и эконометрических моделей.</p>	<p>характера при анализе конкретных ситуаций, предлагать способы их решения с учетом критериев социально-экономических последствий.</p> <p>Демонстрирует хорошее владение методами и приемами анализа экономических явлений и процессов с помощью стандартных теоретических и эконометрических моделей.</p>
2.	УК-6	Отсутствие признаков удовлетворительного уровня	<p>Демонстрирует слабое знание о процессах и способах принятия управленческих решений.</p> <p>Демонстрирует слабое умение находить организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности и нести ответственность за реализацию управленческих решений.</p> <p>Демонстрирует слабое владение современной методикой разработки, принятия решений и оценки организационно-управленческих решений</p>	<p>Демонстрирует хорошее знание о процессах и способах принятия управленческих решений.</p> <p>Демонстрирует хорошее умение находить организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности и нести ответственность за реализацию управленческих решений.</p> <p>Демонстрирует хорошее владение современной методикой разработки, принятия решений и оценки организационно-управленческих решений</p>	<p>Демонстрирует отличное знание о процессах и способах принятия управленческих решений.</p> <p>Демонстрирует отличное умение находить организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности и нести ответственность за реализацию управленческих решений.</p> <p>Демонстрирует отличное владение современной методикой разработки, принятия решений и оценки организационно-управленческих решений</p>

**II. КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ И ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ОЦЕНКИ
знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие этапы
формирования компетенций в процессе освоения дисциплины
«ЛИДЕРСТВО И УПРАВЛЕНИЕ КОМАНДОЙ»**

2.1. Вопросы для устного опроса:

1. Эволюция теории управления персоналом.
2. Зарождение теории управления персоналом в рамках классической школы менеджмента.
3. Принципы научного менеджмента Фр. Тейлор.

4. Административная школа управления. А.Файоль как основатель административной школы.
5. Школа «человеческих» отношений и ее значение для развития теории управления персоналом.
6. Школа организационного поведения.
7. Теория бюрократии М. Вебера.
8. Управленческая мысль во второй половине XX века.
9. Системный подход (понятие открытой организации, подсистем и границ организации).
10. Два стиля управления персоналом и их основные черты. Характеристики управления персоналом.
11. Системы управления персоналом в Японии и США.
12. Основы управления персоналом.
13. Цели и задачи управления персоналом.
14. Управление персоналом как система.
15. Классификация признаков систем управления персоналом.
16. Персонал предприятия как объект управления.
17. Концепции управления персоналом.
18. Природа и типы организации.
19. Формальные и неформальные организации.
20. Развитие организации и задачи руководителя.
21. Жизненный цикл организации.
22. Стадии создания, роста, зрелости и упадка.
23. Организационная культура как инструмент управления персоналом. Влияние культуры на управление персоналом.
24. Организационные функции культуры.
25. Способы влияния на культуру организации.
26. Руководство персоналом как составная часть культуры организации.
27. Система управления персоналом, ее структура и место в системе управления организацией.
28. Службы управления персоналом, ее структура и функции.
29. Роль службы управления персоналом в развитии организации.
30. Принципы, функции и организационная структура службы управления персоналом.
31. Классические стили руководства.
32. Понятие стиля руководства.
33. Количественные и качественные характеристики персонала организации.
34. Нормативная (плановая) и списочная (фактическая) численность персонала, среднесписочная численность работников за определенный период.
35. Статистика персонала.
36. Показатели оборота по приему, по выбытию и сменяемости кадров.
37. Структура кадров организации. Руководители, специалисты и технические исполнители.
38. Виды мотивации.
39. Кадровая политика: понятие и организационное назначение.
40. Этапы кадровой политики. Цели, задачи и организация кадрового планирования.

41. Стратегическое, тактическое и оперативное планирование.
42. Планирование карьеры
43. Планирование потребности в персонале.
44. Планирование расходов на персонал.
45. Основные цели и функции контроллинга персонала.
46. Основные этапы приема персонала.
47. Кадровый маркетинг: понятие и философия, цели и инструменты.
48. Внутренний и внешний маркетинг персонала.
49. Имидж организации как основа маркетинговой деятельности.
50. Внутренний и внешний рынки труда.
51. Системы оценки персонала.
52. Оплата персонала.
53. Методика определения заработной платы.
54. Современные системы заработной платы.
55. Повременная оплата и условия эффективности.
56. Аккордная система оплаты, ее разновидности и условия применения.
57. Премияльная система оплаты.
58. Дополнительные вознаграждения. Премии, надбавки.

Критерии оценки:

- оценка «отлично» выставляется студенту, если показал знания теоретического материала и ответил на дополнительные вопросы;
- оценка «хорошо» выставляется студенту, если показал знания теоретического материала и поверхностно ответил на дополнительные вопросы;
- оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если слабо показал знания теоретического материала и затруднился с ответом на дополнительные вопросы;
- оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если отказался от ответа или показал незнание теоретического материала и не ответил на дополнительные вопросы.

2.2. Контрольная работа (оценка выступлений):

1. Управление персоналом как специфическая сфера управления.
2. Эволюция концепций управления человеческими ресурсами.
3. Стратегическое управление персоналом организации.
4. Кадровая политика организации.
5. Планирование работы с персоналом в организации.
6. Службы персонала и их функции.
7. Современная организация подразделений по работе с персоналом.
8. Анализ и аттестация работы.
9. Управление поведением персонала организации.
10. Маркетинг персонала.
11. Организация рабочего времени персонала предприятия и управление им.
12. Административные методы управления персоналом.
13. Экономические методы управления персоналом.

14. Социально-психологические методы управления персоналом.
15. Процессы отбора и найма персонала.
16. Деловая оценка персонала.
17. Методы оценки индивидуальной деятельности персонала.
18. Аттестация как персонал-технология.
19. Мотивация персонала.
20. Системы оплаты и стимулирования персонала.
21. Трудовая адаптация работников.
22. Профессиональное развитие и обучение персонала, подготовка кадров.
23. Концепция непрерывного обучения управленческого персонала.
24. Тенденции развития центров управления персоналом в странах Западной Европы, США, Японии.
25. Управление деловой карьерой персонала.
26. Планирование карьеры и делового успеха.
27. Активизация творческого потенциала работников.
28. Управление дисциплиной труда.
29. Трудовая мобильность работников и пути сокращения текучести кадров.
30. Управление компетенцией персонала организации.
31. Руководство персоналом как разновидность власти.
32. Характер, содержание труда и роль руководителя в организации.
33. Стили и методы работы руководителя организации.
34. Основные подходы и принципы формирования коллектива.
35. Участие персонала в управлении организацией.
36. Организация труда управленческого персонала.
37. Управление реализацией деятельности персонала организации.
38. Управленческая команда.
39. Использование персонала.
40. Эффективность управления человеческими ресурсами.
41. Организационная культура и ее основные элементы.

Требования к выполнению контрольной работы

Контрольная работа выполняется по одной из предложенных тем в соответствии со структурой учебной дисциплины.

Контрольная работа выполняется студентами очно-заочной и заочной форм обучения.

Критерии оценки контрольной работы

При оценке контрольной работы учитывается:

- соответствие содержания работы заявленной теме;
- полнота раскрытия темы;
- перечень использованной литературы (при выполнении работы студентами, обучающимися по заочной форме);

- соответствие оформления требованиям.

2.3. Тематика рефератов:

1. Функция лидера в современном обществе
2. История зарождения и развития теории лидерства
3. Личностные характеристики лидера
4. Механизмы выдвижения в лидеры
5. Понятие команды, типы команд
6. Социально-психологическая структура команды
7. Отличительные черты лидера от руководителя
8. Развитие лидерских качеств.
9. Этика и культура взаимоотношений лидера и команды
10. Формирование команды.
11. Уровни развития коллектива.
12. Неформальное общение.
13. Деловое общение. Этика и культура делового общения
14. Виды и функции общения.
15. Конфликты и пути их разрешения
16. Способы эффективного общения
17. Виды подходов к явлению лидерства в управлении.
18. Основные сходства и различия типов лидерства.
19. Принципы эффективного взаимодействия человека и системы: самореализация и взаимная функциональность.
20. Современные методы планирования персонала.
21. Индивидуальное планирование карьеры менеджера
22. Лидерство в управлении персоналом.
23. Стили лидерства.
24. Управление жизненным циклом команды.
25. Типология и факторы формирования команд.
26. Виды субкультур команды и их взаимовлияние.
27. Неформальные структуры в команде: особенности функционирования и управления.
28. Типология ролей в команде Белбина.
29. Типология ролей в команде Ицхака Адизеса
30. Классические подходы к разрешению конфликтов в команде.
31. Возможные причины провала проектных команд и методы работы с ними

Критерии оценки:

- оценка «отлично» выставляется студенту, если студент глубоко понимает изученный материал, отвечает четко и всесторонне, умеет оценивать факты, самостоятельно рассуждает, отличается способностью обосновывать выводы и разъяснять их в логической последовательности, но допускает отдельные неточности;

- оценка «хорошо» выставляется студенту, если студент хорошо понимает изученный материал, но не может теоретически обосновывать некоторые выводы;

- оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если в ответе студента имеются существенные недостатки, изученный материал охвачен «половинчато», в рассуждениях допускаются ошибки;

- оценка «неудовлетворительно в ответе студента имеются существенные недостатки, материал охвачен «половинчато», в рассуждениях допускаются ошибки.

2.4. Вопросы на зачет:

1. Основные теории лидерства.
2. Функция лидера в современном обществе.
3. Лидерство как фактор личностного роста и движущая сила социального и предпринимательского развития.
4. Характеристика команды.
5. Принципы изучения «жизненного пространства» личности.
6. Социальная группа, ее структура.
7. Малая группа.
8. Основные характеристики коллектива.
9. Формальные и неформальные коллективы.
10. Внутренняя социально-психологическая структура.
11. Социальная структура группы: статусно-ролевые отношения, профессионально-квалификационные характеристики и половозрастной состав.
12. Ролевое поведение человека в коллективе.
13. Стили лидерства
14. Женские, мужские и смешанные команды.
15. Социометрия и психологический климат коллектива.
16. Теория черт лидерства (лидерство как неформальный феномен и как руководство).
17. Ситуационный подход, теория перцептивной активности последователей,
18. Четыре базовых компонента фигуры лидера: социально-экономическая личностная структура.
19. Теория личностного аспекта лидерства, харизма лидера, вероятностная модель эффективности лидерства: трансформационная парадигма, транзакционистская парадигма.
20. Жизненный цикл команды.
21. Фундаментальные принципы этики лидера.
22. Психическая структура человека.
23. Этапы становления лидера.
24. Принципы проектирования эффективных организаций.
25. Влияние внешних факторов на эффективность организации.
26. Внутренние элементы структуры организации.
27. Проектирование основной структуры организации: организация групп, распределение властных полномочий, три типа взаимозависимости.
28. Основные подходы к формированию команды: целеполагающий, межличностный, ролевой и проблемно-ориентированный.
29. Стадии развития коллектива (притирка, конфликт, эксперимент, решение проблем, формирование прочных связей).
30. Метод психологических доминант НедаХеррманна: однородный рабочий коллектив, неоднородный рабочий коллектив.
31. Координация работы групп как механизмы интеграции: системы оценки деятельности

организации и ее сотрудников, системы стимулирования, системы подбора и обучения персонала.

32. Три типа установки на восприятие другого человека: позитивная, негативная и адекватная.

33. Межличностная коммуникация: сновидения, семантическое поле, принципы их эффективного использования.

34. Критерий проверки точности принимаемого решения.

35. Интересы общие, частные и корыстные.

36. Манипулирование как реализация корыстных интересов.

37. Виды манипулирования - экономическое, политическое, бюрократическое, идеологическое, психологическое.

38. Понятие и природа конфликтных ситуаций в организации.

39. Типология конфликтов.

40. Основы управления конфликтом.

41. Этапы разрешения конфликта.

42. Основные параметры конфликтного поведения в структурной модели конфликта.

Примерные тестовые задания:

1. Что такое лидерство?

- 1) Управление;
- 2) Тип управленческого взаимодействия;
- 3) Метод управления;
- 4) Способ воздействия на подчиненных.

2. На чем концентрирует внимание лидерство?

- 1) Чтобы люди совершали правильные поступки;
- 2) Чтобы люди правильно поступали;
- 3) Чтобы «правильные» люди правильно поступали;
- 4) Чтобы «правильные» люди делали правильные вещи.

3. Кого можно назвать лидером?

- 1) Администратора;
- 2) Профессионала;
- 3) Инноватора;
- 4) Уважаемую личность.

4. Основа действий лидера:

- 1) План;
- 2) Видение;
- 3) Подсказки;
- 4) Все вышеперечисленное.

5. Лидер:

- 1) Даёт импульс движению;
- 2) Поддерживает движение;
- 3) Препятствует движению;
- 4) Не влияет на движение.

6. Найди ошибочное утверждение:

- 1) Большая часть управленцев обладает лидерскими качествами;
- 2) Зачастую лидер не является менеджером;
- 3) Редко встречается лидер, не являющийся руководителем;
- 4) Часто лидер – обожаемый человек, которого любят, принимают на веру все им сказанное.

7. Какой стиль лидерства используется в управлении чаще всего?

- 1) Авторитарный;
- 2) Демократический;
- 3) Либеральный;
- 4) Смешанный.

8. Как звучит лозунг демократического стиля управления?

- 1) Будем все решать вместе!
- 2) Жду вклад и инициативу со стороны подчиненных!
- 3) Коллега – это партнер, или тот, кто возьмет все на себя!
- 4) Будем делать то, что прикажет начальство!

9. Синоним «авторитарному» стилю –

- 1) Директивный;
- 2) Коллегиальный;
- 3) Формальный;
- 4) Анархический.

10. Либеральный стиль руководства:

- 1) Мотивирует подчиненных на плодотворную работу;
- 2) Стимулирует профессиональный рост, способствует приобретению опыта и творческих умений;
- 3) Негативно воспринимается опытными работниками;
- 4) Не может поддерживать долгое время производительность труда.

11. Что не характерно для авторитарного стиля?

- 1) Эффективность и своевременность;
- 2) Возможность роста профессионализма у неопытных работников;
- 3) Большая вероятность принятия верного решения;
- 4) Способствует профессиональному росту всех работников.

12. Одно из преимуществ демократического стиля –

- 1) Все работники вовлечены в трудовой процесс, нет саботирующих цели организации, в которой работают;
- 2) Создаются условия для профессионального роста подчиненных;
- 3) Отсутствуют конфликты в связи с нововведениями;
- 4) Решение большинства (что характерно для демократов) всегда наилучше отвечает интересам организации.

13. Когда следует придерживаться авторитарного стиля в управлении?

- 1) Когда работник нуждается в помощи, в управлении;
- 2) Только при наличии высококвалифицированного персонала;
- 3) Если работник может взять на себя ответственность за выполнение работы и принятия всех решений;
- 4) Когда работник хочет взять ответственность на себя и принимать все решения относительно взятых обязательств.

14. Существует ли иерархия среди лидеров? Если да, то какая?

- 1) Да, традиционная (лидер-начальник – лидер-подчиненный);
- 2) Да, межклассовая;
- 3) Да, заданная системой ответственности;
- 4) Нет.

15. Лидер, который быстро реагирует на насущные требования, сформулированные его последователями, способен эффективно действовать в экстремальных условиях, быстро принимать решения, адекватно реагировать на ситуацию:

- а) «патриарх»
- б) «служитель»
- в) «пожарный»

16. Что можно сказать о компетентности вышестоящего руководства, которое напрямую дает указания сотруднику, минуя его непосредственного начальника?

- 1) Это право главного управленца, ведь он главнее.
- 2) Это некомпетентно, так как статус лидера должен поддерживаться неукоснительно.

Воздействовать на сотрудников нужно только через их непосредственных начальников.

- 3) В исключительных случаях такое поведение позволительно.
- 4) Вышестоящее руководство не имеет прав и полномочий так поступать.

17. Перед вами известные политические лидеры. Кто из них использовал демократический стиль в управлении государством?

- 1) Наполеон Бонапарт;
- 2) Иосиф Сталин;
- 3) Михаил Горбачев;
- 4) Адольф Гитлер.

18. Какой стиль управления наиболее характерен для этих политиков?

- 1) Демократический;
- 2) Смешанный;
- 3) Авторитарный;
- 4) Либеральный.

19. Что является главным мотиватором идей лидера?

- 1) Цели руководства;
- 2) Забота о подчиненных;
- 3) Собственные желания и потребности;
- 4) Успешное завершение дела.

20. Что такое власть с точки зрения лидера?

- 1) Средство достижения цели.
- 2) Допуск к безграничным ресурсам.
- 3) Работа на благо общества.
- 4) Возможность модернизации и развития предприятия.

21. Эффективность лидерства зависит от:

- 1) Знаний и опыта;
- 2) Объема и типа власти;
- 3) Личностных характеристик;
- 4) Стечения обстоятельств.

22. Пример формального лидерства наиболее ярко выражен в ситуации:

- 1) Сотрудник набирает группу для решения какой-либо задачи;
- 2) Работник высказывает недовольство условиями на предприятии, собирая вокруг себя единомышленников;
- 3) Менеджер предлагает подчиненным увеличить объем работ, чтобы уменьшить число убытков.
- 4) Руководитель требует от подчиненных выполнения определенных обязанностей.

23. Оцените ситуацию, определите вид лидерства (позитивное или негативное).

Ситуация: Профсоюзный лидер организации, стремясь улучшить условия на предприятии, вступает в конфликт с начальством.

- 1) Позитивное;
- 2) Негативное;
- 3) Позитивное на горизонтальном уровне иерархии, негативное – на вертикальном;
- 4) Негативное на горизонтальном уровне, позитивное – на вертикальном.

24. Какими качествами должен обладать лидер, согласно теории лидерских черт?

- 1) Инициативность и уверенность в собственных силах;
- 2) Честность и интеллект;
- 3) Все вышеперечисленное;
- 4) Нет однозначного ответа.

25. Чем не определяется стиль руководства?
- 1) Характером задач, стоящих перед коллективом;
 - 2) Требованиями со стороны правительства;
 - 3) Уровнем развития коллектива;
 - 4) Личностью лидера.
26. Дуглас Макгрегор в своих исследованиях говорит:
- 1) Подчиненные ведут себя так, как их вынуждает вести себя руководство;
 - 2) Поведение руководства напрямую зависит от поведения подчиненных;
 - 3) На поведение подчиненных никак не влияет руководитель;
 - 4) От начальника не зависит, что и как будет делать подчиненный.
27. Какая поговорка подходит для описания исследований Макгрегора на тему взаимоотношения подчиненных и руководства?
- 1) Рыба гниет с головы.
 - 2) И вашим, и нашим.
 - 3) Без труда не вытащишь рыбку из пруда.
 - 4) Делу время, потехе час.
28. С какими традиционными стилями руководства можно соотнести две противоположные позиции X и Y, описанные Макгрегором?
- 1) Теория X – авторитарный стиль, теория Y – либеральный;
 - 2) Теория X – демократический стиль, теория Y – авторитарный;
 - 3) Теория X – либеральный стиль, теория Y – демократический;
 - 4) Теория X – авторитарный стиль, теория Y – демократический.
29. В каких условиях возможно становление лидера – автократа?
- 1) Если личностные свойства руководителя ниже, чем у подчиненных;
 - 2) Если ему предстоит руководить низкоквалифицированными работниками, имеющими низкий культурный уровень;
 - 3) Если сам руководитель не обладает нужным уровнем знаний и профессиональной подготовки;
 - 4) Верны все варианты.
30. Какой лидер должен уметь менять свое поведение в зависимости от ситуации и быть эмоционально устойчивым?
- 1) Автократ;
 - 2) Демократ;
 - 3) Либерал;
 - 4) Неформал.
31. В какой ситуации уместен либеральный метод управления?
- 1) В сфере научных исследований;
 - 2) В промышленности;
 - 3) В военной сфере;
 - 4) В сфере машиностроения.
32. Лидер, который задает тон в решении групповых проблем, - это лидер:
- а) инициатор
 - б) эрудит
 - в) организатор
33. «Объективное» положение человека в группе, которое определяется по ряду специфических признаков и регламентирует стиль его поведения:
- а) социальная позиция
 - б) социальный имидж
 - в) жизненное кредо
34. Процесс обмена информацией, ее смысловым значением между двумя или более людьми:
- а) интеракция

- б) коммуникация
- в) межгрупповое общение

Критерии оценки:

В экзаменационный билет включены 3 вопроса, охватывающих весь пройденный материал.

Ответы на все вопросы оцениваются максимум 100 баллами.

- 100 баллов - студент глубоко понимает пройденный материал, отвечает четко и всесторонне, умеет оценивать факты, самостоятельно рассуждает, отличается способностью обосновывать выводы и разьяснять их в логической последовательности.

- 90 баллов - студент глубоко понимает пройденный материал, отвечает четко и всесторонне, умеет оценивать факты, самостоятельно рассуждает, отличается способностью обосновывать выводы и разьяснять их в логической последовательности, но допускает отдельные неточности.

- 80 баллов - студент глубоко понимает пройденный материал, отвечает четко и всесторонне, умеет оценивать факты, самостоятельно рассуждает, отличается способностью обосновывать выводы и разьяснять их в логической последовательности, но допускает некоторые ошибки общего характера.

- 70 баллов - студент хорошо понимает пройденный материал, но не может теоретически обосновывать некоторые выводы.

- 60 баллов - студент отвечает в основном правильно, но чувствуется механическое заучивание материала.

- 50 баллов - в ответе студента имеются существенные недостатки, материал охвачен «половинчато», в рассуждениях допускаются ошибки.

- 40 баллов - ответ студента правилен лишь частично, при разьяснении материала допускаются серьезные ошибки.

- 20 - 30 баллов - студент имеет общее представление о теме, но не умеет логически обосновать свои мысли.

-10 баллов - студент имеет лишь частичное представление о теме.

- 0 баллов - нет ответа.