

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Наумова Наталия Александровна
Должность: Ректор
Дата подписания: 21.09.2026 10:11:59
Уникальный программный ключ:
6b5279da4e034bffa79172803da5b7b559fc69e2

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРОСВЕЩЕНИЯ»
(ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРОСВЕЩЕНИЯ)

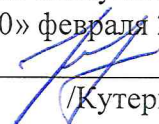
Факультет психологии
Кафедра психологии труда и психологического консультирования

УТВЕРЖДЕН

На заседании кафедры психологии труда и
психологического консультирования

Протокол от «20» февраля 2026

Зав.кафедрой


(Кутергина И.Г/)

**ФОНД
ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**

по дисциплине

Лидерство и построение команды в бизнесе

Направление подготовки 37.04.01 Психология

Программа подготовки Психология организаций и бизнеса

Москва
2026

Содержание

1.Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы.....	2
2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания.....	3
3. Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы.....	6
4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.....	12

5.ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

5.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Код и наименование компетенции	Этапы формирования
УК-1 Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа
УК-5 Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа
СПК-1 Способен к проведению психологической диагностики на основе профессиональных знаний и применения психологических технологий, позволяющих осуществлять решение задач в различных научных и научно-практических областях психологии	1. Работа на учебных занятиях 2.Самостоятельная работа
СПК-4 Способен осуществлять деятельность по обеспечению оценки и аттестации персонала в организации	1. Работа на учебных занятиях 2.Самостоятельная работа
СПК-5 Способен планировать и осуществлять деятельность по развитию персонала организации	1. Работа на учебных занятиях 2.Самостоятельная работа

1.1. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Оцениваемые компетенции	Уровень сформированности	Этап формирования	Описание показателей	Критерии оценивания	Шкала оценивания
УК -1	Пороговый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	Знать: – теоретические основы системного подхода и критического анализа проблемных ситуаций в управлении командой и лидерстве; – методы диагностики проблемных ситуаций в бизнес-среде. Уметь: – идентифицировать и структурировать проблемные ситуации, возникающие в процессе лидерства и командного взаимодействия; – применять системный подход для анализа причин возникновения проблем в команде; – формулировать	Устный опрос, доклад, презентация, лабораторная работа, тестирование	Шкала оценивания устного опроса Шкала оценивания доклада Шкала оценивания презентации Шкала оценивания лабораторной работы Шкала оценивания тестовых работ

			альтернативные стратегии действий в проблемных ситуациях.		
	Продвинутый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	Знать: – теоретические основы системного подхода и критического анализа проблемных ситуаций в управлении командой и лидерстве; – методы диагностики проблемных ситуаций в бизнес-среде. Уметь: – идентифицировать и структурировать проблемные ситуации, возникающие в процессе лидерства и командного взаимодействия; – применять системный подход для анализа причин возникновения проблем в команде; – формулировать альтернативные стратегии действий в проблемных ситуациях. Владеть: – навыками системного анализа сложных управленческих и командных ситуаций с выработкой обоснованных стратегий действий; – навыками критической оценки эффективности принимаемых решений в контексте лидерства и командообразования; – навыками прогнозирования последствий реализации различных стратегий в бизнес-среде.	Устный опрос, доклад, презентация, лабораторная работа, тестирование	Шкала оценивания устного опроса Шкала оценивания доклада Шкала оценивания презентации Шкала оценивания лабораторной работы Шкала оценивания тестовых работ

УК-5	Пороговый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	Знать: – основные концепции межкультурного взаимодействия и культурного разнообразия в организационном контексте; – особенности национальных бизнес-культур и их влияние на лидерские стили и командные процессы. Уметь: – анализировать культурные особенности участников командного взаимодействия в бизнес-среде; – выявлять потенциальные зоны межкультурных конфликтов в команде и предлагать способы их предотвращения; – адаптировать стиль лидерства и коммуникации с учетом культурного разнообразия команды.	Устный опрос, доклад, презентация, лабораторная работа, тестирование	Шкала оценивания устного опроса Шкала оценивания доклада Шкала оценивания презентации Шкала оценивания лабораторной работы Шкала оценивания тестовых работ
	Продвинутый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	Знать: – основные концепции межкультурного взаимодействия и культурного разнообразия в организационном контексте; – особенности национальных бизнес-культур и их влияние на лидерские стили и командные процессы. Уметь: – анализировать культурные особенности участников командного взаимодействия в бизнес-среде; – выявлять потенциальные зоны	Устный опрос, доклад, презентация, лабораторная работа, тестирование	Шкала оценивания устного опроса Шкала оценивания доклада Шкала оценивания презентации Шкала оценивания лабораторной работы Шкала оценивания тестовых работ

			межкультурных конфликтов в команде и предлагать способы их предотвращения; – адаптировать стиль лидерства и коммуникации с учетом культурного разнообразия команды. Владеть: – навыками интеграции культурных различий для повышения эффективности командной работы и лидерства; – навыками разработки стратегий межкультурного взаимодействия в многонациональных командах; – навыками фасилитации межкультурного диалога и урегулирования культурных противоречий в бизнес-контексте.		
СПК-1	Пороговый	1 Работа на учебных занятиях 2 Самостоятельная работа	Знать: – теоретические основы и методологические принципы психологической диагностики лидерского потенциала и командной эффективности; – психодиагностический инструментарий для оценки личностных и групповых характеристик в бизнес-контексте. Уметь:	Устный опрос, доклад, презентация, лабораторная работа, тестирование	Шкала оценивания устного опроса Шкала оценивания доклада Шкала оценивания презентации Шкала оценивания лабораторной работы Шкала оценивания тестовых

		– подбирать и обосновывать выбор психодиагностических методик для решения задач в области лидерства и командообразования; – проводить психологическую диагностику личностных характеристик членов команды и лидерских качеств; – интерпретировать результаты диагностики и формулировать психологические заключения для решения практических задач.		работ
Продвинутый	1 Работа на учебных занятиях 2 Самостоятельная работа	Знать: – теоретические основы и методологические принципы психологической диагностики лидерского потенциала и командной эффективности; – психодиагностический инструментарий для оценки личностных и групповых характеристик в бизнес-контексте. Уметь: – подбирать и обосновывать выбор психодиагностических методик для решения задач в области лидерства и командообразования; – проводить психологическую диагностику личностных характеристик членов команды и лидерских качеств; – интерпретировать результаты диагностики	Устный опрос, доклад, презентация, лабораторная работа, тестирование	Шкала оценивания устного опроса Шкала оценивания доклада Шкала оценивания презентации Шкала оценивания лабораторной работы Шкала оценивания тестовых работ

			и формулировать психологические заключения для решения практических задач. Владеть: – навыками комплексной психологической диагностики команды и лидерского потенциала с использованием современных технологий; – навыками составления психологического портрета команды и индивидуальных профилей лидеров; – навыками разработки рекомендаций на основе диагностических данных для оптимизации командного взаимодействия и развития лидерства.		
СПК-4	Пороговый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	Знать: – теоретические основы и нормативно-правовые аспекты оценки и аттестации персонала в организации; – современные методы и технологии оценки персонала (включая оценку лидерских и командных компетенций). Уметь: – разрабатывать и обосновывать критерии оценки и аттестации персонала с учетом целей организации; – применять различные методы оценки персонала (в том числе ассессмент-центр, 360 градусов, интервью) для решения задач в области лидерства и построения	Устный опрос, доклад, презентация, лабораторная работа, тестирование	Шкала оценивания устного опроса Шкала оценивания доклада Шкала оценивания презентации Шкала оценивания лабораторной работы Шкала оценивания тестовых работ

			команды; – анализировать и интерпретировать результаты оценки персонала для принятия управленческих решений.		
СПК-4	Продвинутый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	Знать: – теоретические основы и нормативно-правовые аспекты оценки и аттестации персонала в организации; – современные методы и технологии оценки персонала (включая оценку лидерских и командных компетенций). Уметь: – разрабатывать и обосновывать критерии оценки и аттестации персонала с учетом целей организации; – применять различные методы оценки персонала (в том числе ассессмент-центр, 360 градусов, интервью) для решения задач в области лидерства и построения команды; – анализировать и интерпретировать результаты оценки персонала для принятия управленческих решений. Владеть: – навыками организации и проведения полного цикла оценки и аттестации персонала (от планирования до подведения итогов); – навыками разработки и внедрения систем оценки персонала, ориентированных на выявление и развитие лидерского потенциала; – навыками подготовки кадровых решений и рекомендаций по	Устный опрос, доклад, презентация, лабораторная работа, тестирование	Шкала оценивания устного опроса Шкала оценивания доклада Шкала оценивания презентации Шкала оценивания лабораторной работы Шкала оценивания тестовых работ

			результатам оценки персонала для формирования эффективных команд в бизнесе.		
СПК-5	Пороговый	1. Работа на учебных занятиях	Знать: – теоретические основы и современные подходы к развитию персонала, лидерства и построению команд в организации; – методы обучения, тренинга и развития персонала (включая управленческие и лидерские программы). Уметь: – выявлять потребности в развитии персонала и лидерских качеств в организации; – разрабатывать программы развития персонала, включая тренинги командообразования и лидерские программы; – оценивать эффективность мероприятий по развитию персонала.	Устный опрос, доклад, презентация, лабораторная работа, тестирование	Шкала оценивания устного опроса Шкала оценивания доклада Шкала оценивания презентации Шкала оценивания лабораторной работы Шкала оценивания тестовых работ
СПК-5	Продвинутый	2. Самостоятельная работа	Знать: – теоретические основы и современные подходы к развитию персонала, лидерства и построению команд в организации; – методы обучения, тренинга и развития персонала (включая управленческие и лидерские программы). Уметь: – выявлять потребности в развитии персонала и лидерских качеств в организации; – разрабатывать программы развития персонала, включая тренинги командообразования и лидерские программы; – оценивать эффективность мероприятий по развитию персонала.	Устный опрос, доклад, презентация, лабораторная работа, тестирование	Шкала оценивания устного опроса Шкала оценивания доклада Шкала оценивания презентации Шкала оценивания лабораторной работы Шкала оценивания тестовых работ

			Владеть: – навыками комплексного планирования и реализации стратегий развития персонала, направленных на формирование и укрепление лидерского потенциала и командной эффективности; – навыками разработки и адаптации тренинговых и развивающих программ под конкретные бизнес-задачи и корпоративную культуру; – навыками оценки результатов развития персонала и коррекции программ на основе обратной связи и диагностических данных.		
--	--	--	---	--	--

Шкала оценивания устного опроса

Уровень оценивания	Критерии оценивания	Баллы
Устный опрос	Свободное владение материалом	5
	Достаточное усвоение материала	4
	Поверхностное усвоение материала	3
	Неудовлетворительное усвоение материала	2

Шкала оценивания тестовых работ

Оценка за контроль компетенций студентов производится по 5-балльной системе. При выполнении заданий ставится отметка.

Критерии оценивания	Баллы
правильное выполнение более 85% тестовых заданий	5
70-85% правильно выполненных тестовых заданий	4
50-70% правильно выполненных тестовых заданий	3
Менее 50% правильно выполненных тестовых заданий	2

Шкала оценивания доклада

Уровень оценивания	Критерии оценивания	Баллы
Доклад	Соответствие содержания теме доклада; глубина проработки материала; грамотность и полнота использования источников; грамотность речи и владение текстом доклада	10
	Соответствие содержания теме доклада; глубина проработки материала; использовано недостаточное количество источников; грамотность речи и владение текстом доклада	7
	Соответствие содержания теме доклада; недостаточная глубина проработки материала; использовано недостаточное количество источников; грамотность речи и владение текстом доклада	4
	Несоответствие содержания теме доклада; недостаточная глубина проработки материала; использовано недостаточное количество источников; недостаточное владение текстом доклада	0

Шкала оценивания презентации

Уровень оценивания	Критерии оценивания	Баллы
Презентация	Соответствие содержания теме; правильная структурированность информации; эстетичность Оформления	10
	Соответствие содержания теме; правильная структурированность информации; недостаточная эстетичность в оформлении	7
	Соответствие содержания теме; отсутствует структурированность информации; недостаточная эстетичность в оформлении	4
	Несоответствие содержания теме; отсутствует структурированность информации; недостаточная эстетичность в оформлении	0

Шкала оценивания лабораторной работы

Критерии оценивания	Баллы
Высокая степень релевантности содержания заявленной теме; большая глубина проработки материала; высокое качество источников информации: использованы учебники, реферируемые журналы, учебные пособия, диссертации, нормативные документы; грамотность письменной речи, работа выполнена в срок	5
Высокая степень релевантности содержания заявленной теме; большая глубина проработки материала; высокое качество источников информации: использованы учебники, реферируемые журналы, учебные пособия, диссертации, нормативные документы; грамотность письменной речи, работа выполнена не в срок	4
Соответствие содержания заявленной теме; поверхностно проработан материал; приемлемое качество источников информации, работа выполнена в срок	3
Соответствие содержания заявленной теме; поверхностно проработан материал; приемлемое качество источников информации, работа выполнена не в срок	2

1.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Примерные задания для устных опросов

1. Определение власти и лидерства: сходства и принципиальные различия.
2. Типология власти по Ревизу и Минцбергу (власть принуждения, вознаграждения, экспертная и др.).
3. Легитимная власть и авторитет: в чем разница?
4. Харизматическое лидерство: плюсы и минусы для организации.
5. Влияние без власти: механизмы убеждения (принципы Роберта Чалдини).
6. Теория черт лидера (какие качества являются врожденными, а какие развиваются).
7. Поведенческий подход: стили Курта Левина (авторитарный, демократический, либеральный).
8. Управленческая решетка Блейка и Моутон (5 основных стилей).
9. Сравнение понятий "менеджер" и "лидер" в современном менеджменте.
10. Эмоциональный интеллект как основа современного лидерства (модель Гоулмана).
11. Трансформационное лидерство (модель Басса): вдохновение и интеллектуальная стимуляция.
12. Сервис-лидерство (служение): ориентир на потребности команды.
13. Аутентичное лидерство: прозрачность и честность как ресурс влияния.
14. Стратегии преодоления сопротивления изменениям при помощи власти.
15. Политическая власть в организации: неформальные коалиции.
16. Делегирование как инструмент власти: риски потери контроля и выгоды.
17. Власть информации: управление потоками данных в коллективе.
18. Гендерные аспекты лидерства: мифы и реальность.
19. Культурный контекст лидерства (восточные и западные модели).
20. Темная сторона власти: злоупотребление, коррупция и деструктивное лидерство.
21. Механизмы обратной связи как способ укрепления влияния.
22. Лидерство в сетевых и горизонтальных структурах (Agile, Scrum).
23. Психологическая безопасность как основа доверия к лидеру.
24. Кризисное лидерство: принятие решений в условиях неопределенности.
25. Диагностика стиля лидерства: опросники и проективные методики.

Примерная тематика докладов

1. Специфика виртуальных (удаленных) современных команд.
2. Кросс-функциональные команды: преимущества и сложности управления.
3. Самоуправляемые команды: опыт и внедрение.
4. Тимбилдинг: развлекательный или развивающий? (Критический анализ).
5. Метод фасилитации в командообразовании.
6. Использование деловых игр для сплочения коллектива.
7. Роль психолога как посредника (медиатора) в командных конфликтах.
8. Психолог как коуч: развитие навыков командного взаимодействия.
9. Этапы формирования культуры в стартапе с нуля.
10. Трансформация культуры при слиянии и поглощении компаний.
11. Инструменты диагностики культуры: OCAI (Рамочная структура конкурирующих ценностей).
12. Инструменты формирования культуры: кодексы, доски ценностей, внутренние коммуникации.
13. Влияние личности руководителя на формирование культуры подразделения.
14. Психологическая подготовка команды к кризисным изменениям.
15. Нейро-лидерство: использование знаний о мозге для управления группой.

16. Управление талантами в команде: как удержать "звезд".
17. Инклюзивность в команде: работа с разнообразием (поколения, менталитет).
18. Agile-культура: переход от иерархии к самоорганизации.
19. Развитие критического мышления в команде для избегания ошибок.
20. Метафорические методики в работе психолога с командой (например, карты).
21. Диагностика и коррекция дисфункциональной команды (по Ленсиони: отсутствие доверия, страх конфликта и др.).
22. Роль HR и психолога в построении бренда работодателя через культуру.
23. Командообразование в проектах с высоким уровнем стресса.
24. Этические дилеммы психолога в процессе вмешательства в командную динамику.
25. Сравнительный анализ западных и российских подходов к формированию команд.

Примерная тематика презентаций

1. **Сравнительный анализ:** Теория Фидлера vs Теория Херсея и Бланшарда (углубленный слайд-обзор).
2. **Сравнительный анализ:** Путь-цель (Хаус) и Модель нормативного лидерства (Врум-Йеттон).
3. **Эволюция:** От ситуационного лидерства к адаптивному.
4. **Этапы формирования культуры:** От идеи основателя до устоявшихся ритуалов.
5. **Инструменты культуры:** От дресс-кода до системы мотивации (визуализация).
6. Стратегии внедрения изменений в "ржавеющую" культуру компании.
7. Психолог в роли агента изменений: стратегии вмешательства.
8. Типы команд: Команда решений, Команда действия, Команда совета (разбор кейсов).
9. Особенности деятельности креативных команд (дизайн-бюро, отделы маркетинга).
10. Особенности деятельности производственных и операционных команд.
11. Делегирование как искусство: пошаговый алгоритм (от выбора задачи до контроля).
12. Ошибки делегирования и способы их предотвращения.
13. Методики профессионального отбора для командной работы (групповые ассессменты).
14. Профотбор по психофизиологическим качествам для опасных профессий.
15. Компетенции специалиста будущего: мягкие навыки (Soft Skills) в команде.
16. Самоменеджмент как качество успешного члена команды.
17. Эмпатия и активное слушание как ключевые качества командного игрока.
18. Стрессоустойчивость и адаптивность — обязательный набор или пожелание?
19. Инструменты быстрой оценки потенциала кандидата в команду (методики Case-in).
20. Онбординг (адаптация) новичков через наставничество (Buddy-система).
21. Визуализация ролевой структуры команды (построение "колеса баланса").
22. Управление вознаграждением: коллективное или индивидуальное?
23. Презентация результатов социометрического исследования в команде.
24. Построение карты конфликтов в коллективе и пути их картографирования.
25. Создание манифеста команды: практическое занятие в формате презентации.

ПЕРЕЧЕНЬ ТЕСТОВЫХ ЗАДАНИЙ

БЛОК 1. БАЗОВЫЕ КАТЕГОРИИ (Власть, Лидерство, Руководство)

Вопрос 1. Процесс влияния на людей с позиций занимаемой должности называется:

1. формальным лидерством
2. неформальным лидерством
3. руководством

-
4. все ответы верны
-

Вопрос 2. Процесс влияния через способности, умения или другие ресурсы, необходимые людям, называется:

1. формальным лидерством
 2. неформальным лидерством
 3. руководством
 4. все ответы верны
-

Вопрос 3. Лидерство – это:

1. способность влиять на поведение людей
 2. манера поведения руководителя по отношению к подчиненным
 3. возможность влиять на поведение других лиц
 4. все вышеперечисленное
-

Вопрос 4. Возможность воздействовать на поведение других – это:

1. влияние
 2. лидерство
 3. власть
 4. руководство
-

БЛОК 2. ТИПОЛОГИЯ И ИСТОЧНИКИ ВЛАСТИ

Вопрос 5. В организации сложнее всего заменить специалиста, который имеет власть:

1. принудительную
 2. поощрительную
 3. референтную
 4. экспертную
-

Вопрос 6. Власть, построенная на силе личных качеств или способности лидера, является:

1. принудительной
 2. харизматической
 3. экспертной
 4. диктаторской
-

Вопрос 7. Какой вид власти будет наиболее приемлем в исследовательской группе из высококвалифицированных специалистов?

1. традиции
 2. харизмы
 3. через страх
 4. эксперта
-

Вопрос 8. Власть, которая оказывает влияние через положительное подкрепление подчиненного с целью добиться желаемого поведения:

1. формальная власть
 2. власть, основанная на вознаграждении
 3. власть, основанная на принуждении
 4. реальная власть
-

Вопрос 9. Что будет являться основой для экспертной власти:

1. высшее образование
 2. профессиональная компетентность
 3. мудрость руководителя
 4. харизма
-

БЛОК 3. ЛИЧНОСТНЫЕ КАЧЕСТВА ЛИДЕРА

Вопрос 10. Какими основными чертами должен обладать такой архетип управляющего, как «лидер»?

1. способность определить место себя и принять корректирующие меры
 2. умение решать личностные конфликты, которые возникают при волевых решениях
 3. быть общительным
 4. умение общаться с людьми, способность распознавать потенциал каждого человека и заинтересовывать его в полном использовании этого потенциала
-

БЛОК 4. ФЕНОМЕНОЛОГИЯ КОМАНДЫ

Вопрос 11. Команда — это:

1. группа сотрудников, стремящихся к достижению целей компании
 2. небольшая группа сотрудников, стремящихся к достижению общей цели
 3. группа сотрудников, имеющих общие интересы
-

Вопрос 12. Адаптация — этап развития команды, на котором:

1. члены команды обмениваются информацией, знают задачи, не доверяют друг другу
 2. члены команды обмениваются информацией, формируют задачи, вежливы и осторожны
 3. члены команды обмениваются информацией, знают свои задачи, доверяют друг другу
-

Вопрос 13. Благодаря командам компания становится более:

1. инициативной при выборе вариантов решений
 2. активной при разработке решений
 3. гибкой в принятии решений
 4. дисциплинированной при исполнении решений
-

Вопрос 14. Чтобы команды стали самоорганизующимися единицами, важно обеспечить:

1. наличие ресурсов для работы команды
 2. адекватные коммуникации между ними
 3. полную самостоятельность работы
 4. точность поставленных целей
-

Вопрос 15. Командная организация труда обеспечивает:

1. командный дух
 2. высокую мотивацию
 3. получение синергии
 4. повышение производительности труда
-

БЛОК 5. ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА (ОК)

Вопрос 16. Идеолог организационной культуры (ОК):

1. руководитель
2. специально назначенный сотрудник
3. любой человек
4. вся команда

Примерные задания для лабораторных работ

Лабораторная работа №1. Вводная диагностика и самопознание

Тема: Диагностика лидерских компетенций и коммуникативных навыков.

1. Провести самотестирование по методике «Коммуникативная компетентность» (Михельсон, адаптация Гильбуха) в позиции "лидер группы".
2. Провести обработку первичных данных по шкалам (компетентность, зависимость, агрессия) и построить индивидуальный профиль.
3. На основе полученного профиля составить письменные **рекомендации по развитию** дефицитных коммуникативных умений (не менее 5 конкретных упражнений).

Лабораторная работа №2. Диагностика командных ролей и структуры

Тема: Анализ ролевого состава коллектива.

4. Провести тестирование «Командные роли» (Р. М. Белбин) в реальной организации или учебной группе (выборка минимум 5 человек).
5. Выполнить анализ полученных результатов: сравнить предпочитаемую роль с управляемыми ролями каждого респондента.
6. Оценить соответствие командной роли личностному профилю и профессиональным задачам испытуемого (написать заключение по каждому участнику).
7. Построить диаграмму ролевого баланса команды и определить, каких ролей не хватает для эффективной работы.

Лабораторная работа №3. Проектирование имиджа и бренда команды

Тема: Формирование внешнего образа команды (ОК – организационная культура).

8. Провести анализ современных социальных трендов и определить конъюнктуру (запросы рынка) к образу успешной команды в вашей профессиональной сфере.
9. Сформулировать **миссию команды** и обосновать её связь с выявленными социальными образами (найти "идею" для создания имиджа).
10. Организовать «мозговой штурм» в группе для генерации идей новизны в работе команды (технологические, процессные, организационные инновации).
11. Разработать **атрибутику продвижения**: девиз, слоган, визуальный образ (герб или логотип) и 3-4 фразы-шаблона для коммуникации с внешней средой.
12. Описать **стиль взаимодействия** команды с партнерами, исходя из сформированного имиджа, и составить план «продвижения» (Roadmap) этого имиджа во внешнюю среду.

Лабораторная работа №4. Сравнительный анализ теорий и концепций

Тема: Власть, лидерство и менеджмент: границы понятий.

13. Заполнить сравнительную таблицу «**Лидер vs Менеджер**» минимум по 10 критериям (источник власти, отношение к риску, контроль, коммуникации, фокус внимания и др.) с опорой на научную литературу (Коттер, Зимбардо, Адизес).
14. Подготовить краткий аналитический обзор (объемом 1-2 стр.) любой современной концепции лидерства (трансформационное, аутентичное, сервис-лидерство) с выделением сильных и слабых сторон.

Лабораторная работа №5. Развитие лидерского потенциала

Тема: Практические инструменты для личностного роста.

15. Разработать **пакет практических рекомендаций** по развитию 3-х ключевых лидерских компетенций (на выбор: эмоциональный интеллект, системное мышление, навык обратной связи, стрессоустойчивость).
16. Составить план самостоятельной работы лидера на 1 месяц (включающий книги, упражнения, ведение дневника рефлексии).

Лабораторная работа №6. Диагностика и оценка зрелости команды

Тема: Аудит организационной структуры.

17. Разработать **чек-лист для организации** (или подразделения) по оценке уровня командного развития (критерии: цели, роли, процессы, психологическая безопасность, ответственность). Минимум 25 пунктов.
18. Провести апробацию чек-листа на примере реальной организации (или кейса из практики) и написать заключение: на каком этапе (по Такману) находится команда.
19. Составить **план работы по развитию организационной культуры (ОК)** для выбранной бизнес-структуры (включая этапы: диагностика -> целеполагание -> внедрение ритуалов -> оценка эффективности).

Лабораторная работа №7. Разработка тренинговых программ (Проектная часть)

Тема: Инструменты командообразования и мотивации.

20. Разработать **программу тренинга командообразования** (тимбилдинга) для бизнес-команды из 10-15 человек. Программа должна включать: цели, разминку, 3 основных упражнения на взаимодействие, рефлексии и шеринг.
21. Разработать **мотивационный тренинг** для бизнес-команды (акцент на внутреннюю мотивацию, смыслы, ценности и признание).
22. Для обеих программ подготовить "Материалы для ведущего": список необходимого реквизита, тайминг и критерии оценки успешности каждого упражнения.

Лабораторная работа №8. Итоговая интегративная работа (Кейс-стади)

Тема: Комплексный проект внедрения.

23. На основе всех предыдущих работ подготовить **комплексный проект** для гипотетической компании:
 - Провести ролевую диагностику (ЛР №2) для сотрудников.
 - Назначить "нового лидера" и дать ему рекомендации (ЛР №1, №5).
 - Описать желаемый профиль ОК и этапы её внедрения (ЛР №3, №6).
 - Защитить разработанные тренинги (ЛР №7) перед группой в формате презентации (5-7 минут).
24. Написать **рефлексивный отчет** по итогам всего практикума: что было самым сложным в диагностике, что изменилось в понимании команды, и какие 3 навыка вы планируете тренировать в первую очередь в своей профессиональной деятельности.

Примерные вопросы к экзамену

1. Феноменология лидерства: развитие взглядов на понимание «лидерства».
2. Традиционные концепции лидерства .
3. Ситуационные теории лидерства (Модель ситуационного лидерства Фидлера; Модель ситуационного лидерства Херсея и Бланшарда; Модель ситуационного лидерства Херсея и Бланшарда)
4. Модель лидерства «путь - цель» Хауза и Митчелла
5. Ситуационная модель принятия решений Врума - Йеттона - Яго
6. Концепция харизматического лидерства.
7. Поведенческий подход к исследованию лидерства.
8. Современные концепции лидерства.
9. Власть и влияние.
10. Источники власти в организации.
11. Власть и лидерство
12. Эффективное лидерство
13. Феноменология команды.
14. Измерение удовлетворенности работой команды.
15. Измерение лояльности к команде.

16. Этапы развития команды.
17. Личностно-ролевые конфликты в команде.
18. Деловое поведение в бизнес-команде.
19. Структура неформальных отношений в команде.
20. Социально-ролевые и профессионально-ролевые особенности членов команды специфика управления с учетом этих особенностей.
21. Принципы эффективной командной работы.
22. Развитие осознанности членов команды в бизнесе.
23. Практические инструменты диагностики мотивационных приоритетов сотрудников
24. Феноменология организационной культуры. Классификация организационных культур
25. Инструменты управления ОК.
26. Диагностика групповой сплоченности.
27. Диагностика уровня ОК.
28. Специфика тренинговой работы по командообразованию.

5. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.

Основными формами текущего контроля являются оценка составления конспектов, устные опросы, подготовка докладов и презентаций, практическая подготовка, лабораторные работы. Устный опрос – наиболее распространенный метод контроля знаний обучающихся. При устном опросе устанавливается взаимодействие между преподавателем и обучающимся, в процессе которого преподаватель получает широкие возможности для изучения индивидуальных возможностей усвоения учащимися учебного материала

Доклад – публичное сообщение на определенную тему, в процессе подготовки которого студент использует те или иные навыки исследовательской работы. Подготовка докладов предполагается по содержащимся в рабочей программе дисциплины темам.

Презентация – форма текущего контроля, где, кроме умения работать с информацией, используются практические навыки по наглядному пространственному ее отображению.

Лабораторная работа – форма текущего контроля, в ходе которой студент решает прикладные правовые задачи, моделирующие деятельность психолога-консультанта.

Тестирование – форма текущего контроля, направленная на проверку знаний ключевых понятий кризисной психологии, принципов оказания помощи, а также умения различать нормальные и патологические кризисные реакции.

Максимальное количество баллов, которое может набрать студент в течение семестра за текущий контроль, равняется 80 баллам.

Минимальное количество баллов, которые студент должен набрать в течение семестра за текущий контроль равняется 40 баллам.

Максимальная сумма баллов, которые студент может получить на экзамене, равняется 20 баллам.

Формой промежуточной аттестации является экзамен, которые проходит в форме устного собеседования по вопросам.

Шкала оценивания экзамена:

Баллы	Критерии оценивания
30-17	Студент в полном объеме усвоил предусмотренный программный материал; правильно и аргументировано ответил на все вопросы с приведением примеров; показал глубокие систематизированные знания, владеет приемами рассуждения и сопоставляет материал из разных источников; теорию связывает с практикой, другими темами данного курса.

16-13	Студент усвоил предусмотренный программный материал; аргументировано отвечал на вопросы с приведением примеров; показал систематизированные знания, но допускал неточности в рассуждениях и в сопоставлении материала из разных источников, теорию связывает с практикой, другими темами данного курса.
12-8	Студент недостаточно прочно усвоил предусмотренный программный материал; не всегда аргументировано отвечал на вопросы с приведением примеров; показал недостаточно систематизированные знания, не владеет в достаточной степени приемами рассуждения и сопоставления материала из разных источников; не связывает теорию с практикой.
7-0	Студент допускал в ответе грубые ошибки в освещении теории вопроса с неточностями, свидетельствующими о незнании предусмотренного программного материала, не справился с задачей иллюстрации ответа практическими примерами, в структурном отношении ответ не продуман.

Итоговая оценка формируется путем суммирования полученных баллов за ответы на вопросы экзамена с баллами, полученными по результатам текущего контроля.

Итоговая шкала оценивания результатов освоения дисциплины

Баллы, по текущему контролю и промежуточной аттестации	Оценка по традиционной шкале
81-100	Отлично
61-80	Хорошо
41-60	Удовлетворительно
0-40	Неудовлетворительно