

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Игнатенко Виталий Иванович

Должность: Проректор по образовательной деятельности и молодежной политике

Дата подписания: 06.04.2023 07:26:10

Уникальный программный ключ:

a49ae343af5448d45d7e3e1e499659da8109ba78

Министерство науки и высшего образования РФ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Заполярный государственный университет им. Н.М. Федоровского»
ЗГУ

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ¹
по дисциплине

«Лидерство в организации»

Факультет: Электроэнергетики, экономики и управления

Направление подготовки: 38.04.02 «Менеджмент»

Направленность (профиль): Управление малым бизнесом

Уровень образования: магистратура

Кафедра «Экономики, менеджмента и организации производства»

наименование кафедры

Разработчик ФОС:

к.э.н.

(должность, степень, ученое
звание)

(подпись)

Р.А. Кулян

(ФИО)

Оценочные материалы по дисциплине рассмотрены и одобрены на заседании кафедры, протокол № 5 от 17.04.2023 г.

Заведующий кафедрой

А.И. Монич

¹ В данном документе представлены типовые оценочные средства. Полный комплект оценочных средств, включающий все варианты заданий (тестов, контрольных работ и др.), предлагаемых обучающемуся, хранится на кафедре в бумажном и электронном виде.

Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами образовательной программы

Таблица 1 – Компетенции и индикаторы их достижения

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения
Универсальные компетенции	
УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.2. Устанавливает и поддерживает контакты, обеспечивающие успешную работу в коллективе, вырабатывает командную стратегию для достижения поставленных целей
УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	УК-6.1 Выбирает основные методы управления и самоконтроля, саморазвития и самообразования на протяжении всей жизни
Профессиональные компетенции	
ПК-3. Способен управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями	ПК-3.2 Способен мотивировать группу (команду) сотрудников для реализации целей малого предприятия

Таблица 2 – Паспорт фонда оценочных средств

Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Формируемая компетенция	Наименование оценочного средства	Показатели оценки
Лидерология и понятие лидерства	УК-3.2; УК-6.1; ПК-3.2	Собеседование	Полнота ответа по данной теме
Лидерство, управление и власть.	УК-3.2; УК-6.1; ПК-3.2	Собеседование	Полнота ответа по данной теме
Тема 3: Индивидуальное лидерство	УК-3.2; УК-6.1; ПК-3.2	Собеседование	Полнота ответа по данной теме
Групповое лидерство.	УК-3.2; УК-6.1; ПК-3.2	Собеседование	Полнота ответа по данной теме
Формы лидерства	УК-3.2; УК-6.1; ПК-3.2	Собеседование	Полнота ответа по данной теме
Экзамен	УК-3.2; УК-6.1; ПК-3.2	Итоговый тест	Решение тестового задания

1 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие процесс формирования компетенций

Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, представлены в виде технологической карты дисциплины (таблица 3).

Таблица 3 – Технологическая карта

	Наименование оценочного средства	Сроки выполнения	Шкала оценивания	Критерии оценивания
<i>Промежуточная аттестация в форме «Экзамен» (для очной и заочной формы обучения)</i>				
	Итоговый тест	Семестр	от 0 до 5 баллов по критериям	Оценка от 2 до 5
	ИТОГО:	-	___ баллов	-

2 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности характеризующие процесс формирования компетенций в ходе освоения образовательной программы

2.1 Задания для текущего контроля успеваемости

Вопросы для собеседования

Тема 1. Лидерство – задачи и функции; Специфика современного менеджмента; Функции лидера в процессе реализации управленческой деятельности;

Тема №2. История зарождения и развития психологии лидерства; Предвоенные теории менеджмента Послевоенные теории менеджмента Теория черт лидера; Стили лидерства

Тема №3. Власть, лидерство, руководство; Феномен власти

Тема №4. Личностные характеристики лидера личности лидера и присущие ему качеств. управления временем,

Тема №5. Социальная группа особенности, типы Понятие социальная группа Типологии социальных групп

Повышенный уровень

Тема 1. Лидерство – задачи и функции; Методы управления; Принципы управления;

Тема №2. История зарождения и развития психологии лидерства; Концепция атрибутивного лидерства; Поведенческие концепции лидерства;

Тема №3. Власть, лидерство, руководство; Стилль управления

Тема №4. Личностные характеристики лидера формирование позитивного имиджа, атрибуты эффективного лидера.

Тема №5. Социальная группа особенности, типы Характеристики социальных групп

2.2 Задания для промежуточного контроля по дисциплине (экзамен)

Вопросы к экзамену:

1. Содержание и направления использования лидерологии.
2. Понятие и элементы лидерства.
3. Лидерство и управление.
4. Лидерство и власть.
5. Лидерство как проявление индивидуальных черт.

6. Индивидуальное лидерство как реализация поведенческих моделей.
7. Лидерство через взаимодействие лидера с группой и с отдельными членами группы.
8. Процесс формирования и развития лидерства в группе.
9. Формы лидерства
10. Личностно-ситуационные теории (объединение теорий личностных черт и ситуационных теорий)
11. Невостребованное или несостоявшееся лидерство. Заменители и нейтрализаторы лидерства.
12. Харизматическое лидерство.
13. Преобразующее, трансформационное (трансформирующее) лидерство.
14. Негативное лидерство и негативные функции лидерства.

Итоговый тест

ОЦЕНОЧНОЕ СРЕДСТВО (тестирование)	Контролируемая компетенция
Вариант 1	
1. При описании организационных стратегий Р. Майлс и С. Сноу выделили следующие виды лидерского поведения: а) защитники б) изыскатели в) аналитики г) реформаторы	УК-3.2 УК-6.1 ПК-3.2
2. Согласно английскому писателю С. Норткоту Паркинсону, существуют основные элементы лидерства, которые можно приобрести или развить в себе учебой и практикой: а) воображение б) знание в) решимость г) эмпатия	УК-3.2 УК-6.1 ПК-3.2
3. Расположите управление изменениями в организации в порядке осуществления: 1. Осознание новых целей 2. Структурные изменения 3. Оживление 4. Обновление	УК-3.2 УК-6.1 ПК-3.2
4. Лидеров от нелидеров, согласно Хаусу, Бейцу, Лорду и Лок Киркпатрику отличают следующие черты: а) честолюбие б) честность и прямота в) когнитивные способности г) эмоциональная лабильность	УК-3.2 УК-6.1 ПК-3.2
5. Факторы, влияющие на формирование корпоративной культуры: а) миссия и цели деятельности б) стратегия развития в) организационная структура управления г) разделение и кооперация труда в организации д) личность руководителя. Его принципы и ценности	УК-3.2 УК-6.1 ПК-3.2
6. Способность понимать сложные идеи, эффективно адаптироваться к окружающей обстановке, учиться на собственном опыте, преодолевать препятствия на основе анализа	УК-3.2 УК-6.1 ПК-3.2

<p>– это:</p> <p>а) когнитивный интеллект</p> <p>б) практический интеллект</p> <p>в) эмоциональный интеллект</p> <p>г) лидерские качества</p>	
<p>7.Подход, основанный на описании стиля лидера, позволяющего быть эффективным – это:</p> <p>а) поведенческий подход</p> <p>б) ситуационный подход</p> <p>в) когнитивный подход</p> <p>г) корпоративный подход</p>	<p>УК-3.2</p> <p>УК-6.1</p> <p>ПК-3.2</p>
<p>8.Каким показателем измеряется степень того, как лидер структурирует свою работу?</p> <p>а) организация труда</p> <p>б) производительность труда</p> <p>в) инициирование производства</p> <p>г) коэффициент загрузки</p>	<p>УК-3.2</p> <p>УК-6.1</p> <p>ПК-3.2</p>
<p>9. По способу социальной организованности выделяют:</p> <p>а) формальные организации</p> <p>б) неформальные организации</p> <p>в) государственные организации</p> <p>г) негосударственные организации</p>	<p>УК-3.2</p> <p>УК-6.1</p> <p>ПК-3.2</p>
<p>10. Какие элементы определяют направление личности:</p> <p>а) способности</p> <p>б) темперамент</p> <p>в) системные черты личности</p> <p>г) потребности</p>	<p>УК-3.2</p> <p>УК-6.1</p> <p>ПК-3.2</p>
<p>11.Какие стили руководства в компании можно выделить по Д. Гоулману:</p> <p>а) товарищеский</p> <p>б) демократический</p> <p>в) авторитарный</p> <p>г) развивающий</p>	<p>УК-3.2</p> <p>УК-6.1</p> <p>ПК-3.2</p>
<p>12.Какие типы лидерства по Руку-Торберту выделяются?</p> <p>а) манипулятор</p> <p>б) дипломат</p> <p>в) эксперт</p> <p>г) химик</p>	<p>УК-3.2</p> <p>УК-6.1</p> <p>ПК-3.2</p>
<p>13.Подход, в котором исследуются факторы эффективного лидерства и зависимость предпочтительного стиля лидерства от ситуации – это:</p> <p>а) поведенческий подход</p> <p>б) ситуационный подход</p> <p>в) личностный подход</p> <p>г) коллективный подход</p>	<p>УК-3.2</p> <p>УК-6.1</p> <p>ПК-3.2</p>
<p>14. Кто из ученых являлся сторонником концепции развития личности по этапам (стадиям)</p> <p>а) З.Фрейд</p> <p>б) Э.Эриксон</p> <p>в) Ж.Пиаже</p> <p>г) В.И.Слободчиков</p>	<p>ПК-3.2</p>

<p>15. Кто из ученых являлся сторонником концепции развития личности как смены кризисов психосоциальной идентичности</p> <p>а) З.Фрейд б) Э.Эриксон в) Ж.Пиаже г) В.И.Слободчиков</p>	ПК-3.2
<p>16. Кто из ученых являлся сторонником концепции развития личности как периодизации умственного развития</p> <p>а) З.Фрейд б) Э.Эриксон *в) Ж.Пиаже г) В.И.Слободчиков</p>	ПК-3.2
<p>17. Кто из ученых являлся сторонником концепции развития личности как становления человеческой субъективности через рефлекссию</p> <p>а) З.Фрейд б) Э.Эриксон в) Ж.Пиаже г) В.И.Слободчиков</p>	ПК-3.2
<p>18. Факторы, влияющие на поведение лидера:</p> <p>а) свойства коллектива б) качества лидера в) свойства организационной структуры г) формальный функционал менеджера</p>	УК-3.2 УК-6.1 ПК-3.2
<p>19. Определите, какие показатели относятся к показателям профессиональной зрелости (1), а какие – к показателям психологической зрелости (2):</p> <p>а) Умение брать на себя ответственность б) Умение решать задачи в) Готовность брать на себя ответственность г) Упорство</p>	УК-3.2 УК-6.1 ПК-3.2
<p>20. Теория «путь-цель» Р. Хауса опирается на теорию мотивации:</p> <p>а) теорию ожиданий В.Врума б) теорию А. Маслоу в). Теорию Ф. Герцберга г) Теорию З.Фрейда</p>	УК-3.2 УК-6.1 ПК-3.2
<p>21. Теория «путь-цель» Р. Хауса выделяет следующие типы лидерского поведения</p> <p>а) поддерживающее лидерство б) инструментальное лидерство в) партнерское лидерство г) лидерство ориентированное на достижения д) ситуационное лидерство</p>	УК-3.2 УК-6.1 ПК-3.2
<p>22. Приписывание социальным объектам характеристик, не представленных в поле восприятия, называется</p> <p>а) атрибуция б) аффилиация в) кооптация г) эмпатия</p>	УК-3.2 УК-6.1 ПК-3.2
<p>23. К чертам харизматического лидера можно отнести:</p> <p>а) потребность во власти б) высокая уверенность в себе в) убежденность в собственных представлениях г) развитые ораторские способности</p>	УК-3.2 УК-6.1 ПК-3.2
<p>24. Поведение харизматического лидера не предполагает:</p> <p>а) управление впечатлением</p>	УК-3.2 УК-6.1

<p>б) предоставление примера в) актуализация мотивации последователей г) задание ожиданий последователям низкого уровня работ</p>	ПК-3.2
<p>25.К основным составляющим транзакционного лидерства не относится: а) обусловленное вознаграждение б) активное управление по отклонениям в) пассивное управление по отклонениям г) невмешательство в процесс активного стимулирования</p>	<p>УК-3.2 УК-6.1 ПК-3.2</p>
<p>26.Ситуации, способствующие проявлению харизматического лидера: а) проектная деятельность б) венчурная деятельность в) стабильный рост организации г) стрессовые ситуации</p>	<p>УК-3.2 УК-6.1 ПК-3.2</p>
<p>27.Распределите основы мотивации последователей между харизматическим (1) и транзакционным лидерством (2): а) внешняя б) экономическая в) внутренняя г) эмоциональная</p>	<p>УК-3.2 УК-6.1 ПК-3.2</p>
<p>28. Процесс, в котором лидеры и последователи поднимают друг друга на более высокие уровни моральных принципов и мотивации, называется а) трансформационное лидерство б) транзакционное лидерство в) ситуационное лидерство г) поведенческое лидерство</p>	<p>УК-3.2 УК-6.1 ПК-3.2</p>
<p>29. Расположите стадии трансформационного лидерства в порядке их внедрения: 1. осознание потребности в изменении 2. создание нового видения 3. институционализирование изменений</p>	<p>УК-3.2 УК-6.1 ПК-3.2</p>
<p>30. Расположите стадии формирования и развития групп по порядку: 1. формирование 2. бурление 3. становление норм 4. выполнение работы 5. расформирование</p>	<p>УК-3.2 УК-6.1</p>
<p>31. Теории, которые выделяют персональные, социальные, физические или интеллектуальные черты, которые отличают лидеров от не лидеров, объединены в группу ... лидерства а) теории черт личности б) поведенческие теории в) ситуационные теории г) процессные теории д) современные концепции</p>	<p>УК-3.2 УК-6.1</p>
<p>32. Теории, которые предполагают, что лидеров от не лидеров отличает специфическое поведение, объединены в группу ... лидерства теории черт личности а) поведенческие теории б) ситуационные теории в) процессные теории г) современные теории</p>	<p>УК-3.2 УК-6.1</p>
<p>33. Теория о том, что эффективность группы зависит от соответствия стиля взаимодействия лидера с подчиненными и</p>	<p>УК-3.2 УК-6.1</p>

<p>уровня управления и воздействия, который ситуация обеспечивает лидеру, попадает в группу ...</p> <p>а) лидерства б) теории черт личности в) поведенческие теории г) ситуационные теории процессные теории современные теории</p>	ПК-1.5
<p>34. Атрибутивная теория лидерства и харизматическая теория лидерства объединены в группу ...</p> <p>а) лидерства б) теории черт личности в) поведенческие теории г) ситуационные теории д) процессные теории е) современные теории</p>	УК-3.2 УК-6.1
<p>35. Способность влиять на группу сотрудников организации для достижения целей называется ...</p> <p>а) инициацией структуры б) вниманием в) лидерством г) эмпатией д) кооптацией.</p>	УК-3.2 УК-6.1 ПК-1.5
<p>36. Степень, с которой лидер способен определять и структурировать свою роль и роль подчиненных в поиске достижения цели, называется ...</p> <p>а) инициацией структуры б) вниманием в) лидерством г) эмпатией д) кооптацией</p>	УК-3.2 УК-6.1 ПК-3.2
<p>37. Базовая система стилей лидерства в теории менеджмента, которая является наиболее эффективной, по мнению Лайкерта, – ...</p> <p>а) эксплуататорско-авторитарная б) благосклонно-авторитарная в) консультативно-демократическая г) основанная на участии д) основанная на харизме</p>	УК-3.2 УК-6.1 ПК-3.2
<p>38. В теории менеджмента стиль лидерства в «управленческой решетке» (9x9) Моуттона и Блейкер, в соответствии с которым руководство уделяет особое внимание нуждам людей, дружной атмосфере в коллективе и размеренному темпу работы, называется ...</p> <p>а) примитивное управление (1.1) б) социально управление (1.9) в) организационное управление (5.5) г) авторитарное управление (9.1)</p>	УК-3.2 УК-6.1 ПК-3.2
<p>39. В теории менеджмента стиль лидерства в соответствии с классификацией Херши-Бланшарда, который используется при высокой степени готовности подчиненных к работе, называется стиль ...</p> <p>а) инструктирования б) поддержки в) привлечения г) делегирования</p>	УК-3.2 УК-6.1 ПК-3.2
<p>40. Личность, склонная наделять себя исключительными чертами,</p>	УК-3.2

<p>считающая себя недосягаемой для окружающих, относится к следующему типу «невротических» руководителей – ...</p> <p>а) харизматический б) параноидальный в) депрессивный г) изоляционистский д) педантичный</p>	УК-6.1
<p>41.В модели трансформационного лидерства нет такой стратегии:</p> <p>а) управление вниманием через видение б) создание значения через коммуникацию в) управление доверием через постоянство г) управление собой д) управление подчиненным опосредованно</p>	УК-3.2 УК-6.1 ПК-3.2
<p>42.К составляющим модели трансформационного лидерства не относят:</p> <p>а) идеализированное влияние б) вдохновляющую мотивацию в) интеллектуальную стимуляцию г) коллективный подход</p>	УК-3.2 УК-6.1 ПК-3.2
<p>43.Человек или группа лиц, которые имеют отношение к компании и своими действиями, поведением, решениями могут оказать влияние на процессы, происходящие в компании, на ее прибыль, называются:</p> <p>а) стейкхолдеры б) собственники в) инвесторы г) акционеры</p>	УК-3.2 УК-6.1
<p>44.Многоуровневое явление, заключающееся в стремлении к лидерской эффективности, этичному поведению и уважению по отношению ко все заинтересованным лицам, называется:</p> <p>а) ответственное лидерство б) трансформационное лидерство в) транзакционное лидерство г) ситуационное лидерство</p>	УК-3.2 УК-6.1 ПК-3.2
<p>45.К основным классам ответственности для компании по отношению к обществу не относится:</p> <p>а) право б) экономика в) политика г) экология</p>	УК-3.2 УК-6.1
<p>46.Лидерство, связанное с необходимостью постоянных трансформаций, называется:</p> <p>а) инновационное б) трансформационное в) транзакционное г) инвестиционное</p>	УК-3.2 УК-6.1
<p>47.К сути лидерства новых организаций не относится:</p> <p>а) видение б) вдохновение в) энергия г) исследование</p>	УК-3.2 УК-6.1 ПК-3.2
<p>48.Какой стиль отношений между лидерами и последователями строится на власти и подчинении</p> <p>а) авторитарный б) дружеский в) авторитетны г) товарищеский</p>	УК-3.2 УК-6.1 ПК-3.2

<p>49. Демократический стиль отношений между лидером и последователями строится на основе</p> <p>а) сотрудничества б) диалога лидера и последователей в) власти г) подчинении</p>	<p>УК-3.2 УК-6.1 ПК-3.2</p>
<p>50. Какими характеристиками должна обладать эффективная обратная связь:</p> <p>а) своевременность б) Ясность, четкость, понятность в) насыщенность г) уникальность</p>	<p>УК-3.2 УК-6.1 ПК-3.2</p>
<p>51. Источники информации в общении:</p> <p>а) сигналы непосредственно от другого человека, б) сигналы от собственных сенсорно-перцептивных систем, в) информация от внутреннего опыта г) информация от внутренних условий восприятия</p>	<p>УК-3.2 УК-6.1</p>
<p>52. Какой вид слухов в организации вызван предполагаемыми действиями в будущем, длительное время ожидаемыми сотрудниками:</p> <p>а) «мечты и чаяния» б) «слухи-пугала» в) «вбивание клиньев» г) «финальный слух»</p>	<p>УК-3.2 УК-6.1 ПК-3.2</p>
<p>53. основоположниками школы человеческих отношений являются:</p> <p>а) А.Файоль б) М. Фоллет в) Ф. Тейлор г) А.Маслоу</p>	<p>УК-3.2 УК-6.1 ПК-3.2</p>
<p>54. основоположником бихевиористского подхода является:</p> <p>а) А.Файоль б) М. Фоллет в) Ф. Тейлор г) К. Левин</p>	<p>УК-3.2 УК-6.1 ПК-3.2</p>
<p>55. Определите компетенции, которые относятся к лидеру (1) и те, которые соответствуют менеджеру (2):</p> <p>а) структурировать б) контролировать в) побуждать г) ободрять</p>	<p>УК-3.2 УК-6.1 ПК-3.2</p>
<p>56. Выделите ключевые компетенции менеджера:</p> <p>а) планирование б) управление подчиненными в) объединение людей г) мотивация и побуждение</p>	<p>УК-3.2 УК-6.1 ПК-3.2</p>
<p>57. Какой тип лидера осуществляет функцию увеличения возможностей и способов выхода за пределы проблемной ситуации при принятии решений:</p> <p>а) лидер-генератор идей б) лидер-мотиватор в) лидер-организатор г) лидер-диспетчер</p>	<p>УК-3.2 УК-6.1 ПК-3.2</p>
<p>58. Какой тип лидера осуществляет функцию обеспечения группы способами реализации принятого решения и регулирует</p>	<p>УК-3.2 УК-6.1</p>

<p>взаимодействия в процессе достижения общей цели</p> <p>а) лидер-генератор идей</p> <p>б) лидер-мотиватор</p> <p>в) лидер-организатор</p> <p>г) лидер-диспетчер</p>	ПК-3.2
(УК-3.2 УК-6.1 ПК-3.2
<p>60. Соотнесите определения лидеров-лисов (1) и лидеров-львов (2) по классификации Н. Макиавелли:</p> <p>а) лидеры, появляющиеся в кризисных для организации или группы условиях, способных функционировать в экстремальных ситуациях;</p> <p>б) лидеры, наиболее успешные в ситуации стабильности, когда необходимо изо дня в день выполнять рутинную работу.</p>	УК-3.2 УК-6.1 ПК-3.2
Открытые тесты и задачи	
1. Преобразование корпоративного сознания предприятия (фирмы) в направлении осознания исходной ситуации, наполнения корпоративного сознания новым видением перспективы и решимостью к переменам называется	УК-3.2 УК-6.1 ПК-3.2
2. Теория атрибуции предполагает, что мы наблюдаем поведение других, а затем приписываем ему ...	УК-3.2 УК-6.1 ПК-3.2
3. Особый тип отношений между лидером и последователями, результат определенной реакции последователей, который обусловлен характеристиками личности лидера, его поведением в конкретной ситуации – это	УК-3.2 УК-6.1 ПК-3.2
4. Мотивирующее и управляющее воздействие на последователей преимущественно методом вознаграждения пропорционально заслугам носит название	УК-3.2 УК-6.1 ПК-3.2
5. Группа людей, активно взаимодействующая с лидером для совместного решения поставленных задач, оказывающая влияние на лидера посредством своих установок, поведения, отношения к лидеру и результату совместной деятельности – это	УК-3.2 УК-6.1 ПК-3.2
6. В случае, когда в организации происходят изменения, в коллективе довольно часто возникают сопротивления. Сотрудники не готовы и не желают работать по-новому. Как называется технология борьбы с сопротивлениями?	УК-3.2 УК-6.1 ПК-3.2
7. Группы факторов, определяющих формирование и развитие личности называются	УК-3.2 УК-6.1 ПК-3.2
8. Усвоение индивидом социального опыта, в ходе которого формируется конкретная личность, называется	УК-3.2 УК-6.1 ПК-3.2
9. Модель поведения человека, объективно заданная социальной позицией личности в системе социальных, общественных и личных отношений - это	УК-3.2 УК-6.1 ПК-3.2
10. Толкотт Парсонс утверждал, что роли делятся на завоеванные и ...	УК-3.2 УК-6.1 ПК-3.2
11. Оценка лидером деятельности последователя и налаживание общения с ним с целью организации обучения и достижения улучшений носит название	УК-3.2 УК-6.1 ПК-3.2
12. Философия управления, в основе которой предоставление	УК-3.2

нижестоящим сотрудникам организации больше ответственности и свободы принятия решений – это наделение...	УК-6.1 ПК-3.2
13.Передача подчиненным части собственных функций руководителя называется	УК-3.2 УК-6.1 ПК-3.2
14.Способность человека влиять на других людей чтобы достичь желаемых результатов называется	УК-3.2 УК-6.1 ПК-3.2
15.Воздействие человека на установки, ценности, убеждения и поступки других людей называется	УК-3.2 УК-6.1 ПК-3.2
16. Поведение, в рамках которого люди следуют указанному лидером направлению вне зависимости от того, считают ли они это направление правильным	УК-3.2 УК-6.1 ПК-3.2
17.Поведение, в рамках которого последователи непроизвольно стараются избежать выполнения распоряжений и инструкций, либо просто не подчиняются приказам	УК-3.2 УК-6.1 ПК-3.2
18.Поведение. в рамках которого сотрудник признает взгляды лидера и с энтузиазмом выполняет его поручение	УК-3.2 УК-6.1 ПК-3.2
19. Лидер идентифицирует себя с рабочей группой. Такая идентификация возникает, если у лидера потребность в ... (стремление человека быть в обществе других людей, быть принятым и понятым этим обществом) развита в такой же степени, как и стремление к власти, или же в ситуации	УК-3.2 УК-6.1 ПК-3.2
20. Процесс сознательного или бессознательного отождествления себя с другим человеком, общностью или ролью	УК-3.2 УК-6.1 ПК-3.2

Ключ к тесту

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
абб	абв	1234	абв	ад	а	а	а	аб	а,б
11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
аб	абв	б	а	б	в	г	абв	1а 1б 2в 2г	а
21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
абвг	а	абв	г	г	г	1а 1б 2в 2г	а	123	1,2,3,4,5
31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
а	а	г	е	в	а	г	б	г	а
41	42	43	44	45	46	47	48	49	50
д	г	а	а	а	г	г	а	аб	аб
51	52	53	54	55	56	57	58	59	60
абв	г	аб	г	1а 1б 2в 2г	аб	а	в	г	1б 2а

Ответы на открытые вопросы

1. рефрейминг
2. причины
3. харизма

4. транзакционное лидерство
5. последователи
6. рефрейминг
7. детерминанты
8. социализация
9. социальная роль
10. предписанные
11. обратная связь
12. полномочиями
13. делегирование
14. власть
15. влияние
16. сопротивление
17. одобрение (приверженность)
18. аффилиация
19. идентификация