

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Карпов Евгений Борисович

Должность: Ректор

Дата подписания: 03.06.2026 14:24:57

Уникальный программный ключ:

34e81b9ebf022d792ddf4ba544335e5b75ea819d7b511d2f098d2f3e86a810b1

МЕЖДУНАРОДНАЯ ПОЛИЦЕЙСКАЯ АКАДЕМИЯ
Автономная некоммерческая организация высшего образования
АНО ВО МПА

Командообразование и лидерство

Фонд оценочных средств дисциплины (модуля)

Учебный план	39.03.03 Организация работы с молодежью
Год начала подготовки	2026-2027
Квалификация	бакалавр
Форма обучения	очная
Общая трудоемкость	3 ЗЕТ

Виды контроля в семестрах:
зачеты с оценкой 6

1. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)
ОПК-4: Способен к осуществлению внутриведомственного и межведомственного взаимодействия для эффективного решения профессиональных задач в сфере молодежной политики
ОПК-4.1: Проводит анализ основных профессиональных задач в сфере молодежной политики, определяет круг заинтересованных лиц и/или организаций
ОПК-4.2: Осуществляет разработку проектов и программ в сфере молодежной политики совместно с общественными институтами, молодежными и детскими общественными объединениями
ОПК-4.3: Выполняет реализацию и координацию проектов и программ в сфере молодежной политики совместно с общественными институтами, молодежными и детскими общественными объединениями
УК-3: Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде
УК-3.1: Использует типологию и факторы формирования команд, способы социального взаимодействия
УК-3.2: Действует в духе сотрудничества; принимает решения с соблюдением этических принципов их реализации; проявляет уважение к мнению и культуре других; определяет цели и работает в направлении личностного, образовательного и профессионального роста
УК-3.3: Использует распределение ролей в условиях командного взаимодействия; методы оценки своих действий, планирования и управления временем

В результате освоения дисциплины обучающийся должен

1.1	Знать:
1.1.1	- современные психологические теории личности, природу человеческой психики и основные психические функции;
1.1.2	- способы конструктивной оценки идей, информации, знаний и опыта членов команды.
1.2	Уметь:
1.2.1	- проектировать организационные коммуникации на основе современных технологий управления;
1.2.2	- определять собственную позицию в процессе социально-коммуникативного взаимодействия;
1.2.3	- осуществлять обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды.
1.3	Владеть:
1.3.1	- способами самоанализа и самооценки собственных сил и возможностей, необходимых для успешного ролевого взаимодействия;
1.3.2	- личной ответственностью в командной работе.

2. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО КРИТЕРИЯМ ОЦЕНИВАНИЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)
<p>Уровень сформированности профессиональных компетенций каждого обучающегося оценивается по следующей шкале (от 1 до 5):</p> <p>1 – не справляется с выполнением типовых профессиональных задач, не проявляет ни один из навыков, входящих в компетенцию;</p> <p>2 – не справляется с выполнением типовых профессиональных задач, проявляет отдельные навыки, входящие в компетенцию;</p> <p>3 – выполняет типовые профессиональные задачи при консультационной поддержке: пороговый (критический) уровень готовности;</p> <p>4 – самостоятельно выполняет типовые профессиональные задачи. Для решения нестандартных задач требуется консультационная помощь: пороговый (допустимый) уровень готовности;</p> <p>5 – все профессиональные (типовые и нестандартные) профессиональные задачи выполняет самостоятельно: повышенный уровень готовности.</p> <p>Бально-рейтинговая оценка по промежуточной аттестации проводимой в форме экзамена и (или) дифференцированного зачета выставляется в соответствии со следующей шкалой:</p> <p>50–71 – «удовлетворительно»;</p> <p>71–92 – «хорошо»;</p> <p>92–100 – «отлично».</p> <p>Далее приводятся критерии оценки результатов ответов. Например:</p> <p>Оценка "ОТЛИЧНО" ставится обучающемуся, показавшему повышенный уровень готовности.</p> <p>Оценка "ХОРОШО" ставится обучающемуся, показавшему пороговый (допустимый) уровень готовности.</p> <p>Оценка "УДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО" ставится обучающемуся, показавшему пороговый (критический) уровень готовности.</p> <p>Бально-рейтинговая оценка по промежуточной аттестации проводимой в форме зачета выставляется в соответствии со следующей шкалой:</p> <p>51–100 – «зачтено».</p> <p>Далее приводятся критерии оценки результатов ответов. Например:</p> <p>Оценка "зачтено" ставится обучающемуся, минимально показавшему пороговый (критический) уровень готовности.</p>

3. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА

3.1. Вопросы для самоконтроля и текущей аттестации

Примерные варианты тестов и заданий:

ТЕМА 1.

1. Организационное поведение как отрасль научного знания, получила развитие в США:

- a) в 70-е годы XX века;
- b) в 50-е годы XX века;
- c) в 90-е годы XX века;
- d) в 80-е годы XX века.

2. Историческими основами современного организационного поведения являются:

- a) Хоторнские исследования Э.Мэйо;
- b) Идеи М. Вебера рациональности в менеджменте;
- c) Исследования К. Левина в области стилей руководства;
- d) Исследования А. Маслоу и его теория «Пирамида потребностей».

3. Сущность подхода, ориентированного на человеческий капитал, заключается:

- a) в оценке программ организационного развития по их результатам;
- b) в увязывании всех частей организационного взаимодействия в систему;
- c) в поддержании роста и развития работника;
- d) в акцентировании внимания на различных аспектах поведения.

4. К макроэкономическим факторам, влияющим на организационное поведение, относятся:

- a) профиль и вид деятельности организации;
- b) географическое положение организации;
- c) уровень жизни в регионе;
- d) менталитет;
- e) экономическая ситуация в стране, регионе.

5. К микроэкономическим факторам, влияющим на организационное поведение, относятся:

- a) уровень финансового состояния личности;
- b) особенности образования;
- c) ожидания окружающих;
- d) личность первого руководителя (владельца);
- e) реальная ситуация.

6. Базой природы организации является:

- a) общность интересов;
- b) социальная система;
- c) этические принципы;
- d) имеющиеся ресурсы.

7. Базовые модели организационного поведения разработаны:

- a) Д.МакГрегором
- b) А.Маслоу
- c) М.Вебером
- d) Ф.Лютенсом

8. Модели организационного поведения - это:

- a) доминирующие в системе руководства системы убеждений, определяющие действия менеджеров в организации;
- b) управление ее менеджеров;
- c) философия менеджмента;
- d) описательный взгляд на событие.

9. К моделям организационного поведения относятся:

- a) авторитарная, опеки;
- b) поддерживающая, коллегиальная;
- c) экономическая, социальная;
- d) психофизиологическая.

10. Эволюция моделей организационного поведения обусловлена:

- a) процессами глобализации;
- b) изменениями в сфере производства;
- c) развитием отношения работодателей к работникам.

11. Базисом поддерживающей модели организационного поведения являются:

- a) экономические ресурсы;
- b) власть;
- c) руководство;
- d) партнерство.

12. Потребность работника в самореализации удовлетворяет модель организационного поведения:

- a) Коллегиальная

- b) Поддерживающая
 c) Авторитарная
 d) Опекающая
13. Полномочия являются ориентацией руководства в модели организационного поведения:
 a) Авторитарной
 b) Опекающей
 c) Поддерживающей
 d) Коллегиальной
14. Достоинства для бизнеса и деятельности отсутствуют в модели организационного поведения:
 a) Авторитарной
 b) Опекающей
 c) Поддерживающей
 d) Коллегиальной
15. Ориентирует работников на выполнение рабочих заданий модель организационного поведения:
 a) Авторитарная
 b) Опекающая
 c) Поддерживающая
 d) Коллегиальная
16. Успех модели опеки зависит:
 a) от экономических ресурсов;
 b) от активности элементов модели;
 c) уровня производительности труда;
 d) действующей системы оплаты.
17. Относительно стабильная форма организации всех характеристик индивида, устойчивая система признаков, определяющих его уникальность – это
18. Широкая, обобщенная диспозиция (склонность) вести себя определенным образом - это

ТЕМА 2.

1. Относительно обособленное объединение определенного количества людей (двое и более), взаимодействующих, взаимозависимых и взаимовлияющих друг на друга, для достижения конкретных целей – это
2. Сила стремлений членов группы оставаться в ней и выполнять свои обязательства перед группой - это
3. Определенный набор действий, поведение индивида, определяющиеся работой – это
4. Общепринятые стандарты, правила индивидуального или группового поведения, сложившиеся в результате взаимодействия членов группы, принятые и выполняемые ими – это
5. Расположить последовательно этапы группового развития:
 1) формирование;
 2) становление норм;
 3) действие;
 4) бурление;
 5) распад.
6. К факторам, повышающим групповую сплоченность относятся:
 a) большая численность группы;
 b) длительный период совместной работы;
 c) большая разница в возрасте;
 d) гордость за совместные достижения;
 e) групповая мотивация и групповое вознаграждение.
7. Исследования показывают, что наиболее эффективны группы, состоящие из:
 a) 5-7 человек;
 b) 10-12 человек;
 c) 2-3 человек;
 d) 15-20 человек;
 e) Свыше 20 человек.
8. Рабочая группа, в которой обеспечено единство членов, и уровень противоречий внутри группы находится на минимальном уровне – это
9. Противоречивые позиции сторон по какому-либо поводу, стремление к противоположным целям, использование различных средств их достижения, несовпадение интересов, желаний – это
10. К параметрам рабочей группы относятся:
 a) продукты коллективной деятельности;
 b) миссия совпадает с миссией организации;
 c) личная и взаимная групповая ответственность;
 d) сильный, ярко выраженный лидер.

11. Методы профилактики межгрупповых конфликтов:

- a) устранение предмета конфликта;
- b) постановка комплексных целей;
- c) административные;
- d) переговоры.

12. Высокая степень учета собственных интересов и пренебрежение интересами другой стороны характерно для следующего типа реакции на конфликт:

- a) соревнование;
- b) сотрудничество;
- c) участие;
- d) уклонение;
- e) поиск компромисса.

ТЕМА 3.

Задание. Запишите несколько ваших личных ассоциаций, связанных с понятием «команда».

Проанализируйте полученный список. Какие ассоциации имеют отношение к вашей профессиональной или учебной деятельности? Какими качествами должна обладать, на ваш взгляд, идеальная команда, команда вашей мечты? Дайте определение такой команды. Не каждая группа становится командой или коллективом. Произойдет это или нет, зависит от многих факторов. Перечислите основные факторы, влияющие на формирование вашей команды. Охарактеризуйте одну из формальных групп, членом, который вы в настоящее время являетесь (учебная группа, подразделение в организации и т. п.). Определите, какие признаки рабочей группы, и какие признаки команды свойственны вашей группе на данном этапе ее развития.

ТЕМА 4.

Практическая задача. «Проект» перед группами (3-4 микрогруппы по 5-6 человек) первоначально ставится задача создать и презентовать проект в какой-то конкретной, например, социальной области. Алгоритм может быть таким: цель, объект, масштаб и сроки, основные направления, средства реализации, препятствия и угрозы, перспективы, нестандартные решения. На следующем этапе группам предлагается выбрать наилучший проект или интегрировать все имеющиеся проекты. Возможны варианты, когда группы сразу осознают преимущества совместного варианта проекта, но обычно участники доказывают преимущества своего варианта и недостатки других. Нецелесообразно форсировать этот процесс – одни группы идут к осознанию длинным путем, другие коротким. Цель командной работы – показать группе, что взаимодействие не просто создает арифметическую сумму частей, а выводит идею и деятельность на принципиально иной, более высокий уровень.

ТЕМА 5.

Практическая задача. Проведите тест смысложизненных ориентаций Д. А. Леонтьева и соотнесите между собой результаты по отдельным субшкалам

Задание. Опросник Майерс – Бриггс MBTI (версия Д. У. Кейрси)

Вам предлагается опросник для изучения типичных способов поведения и личностных характеристик.

Опросник состоит из 70 утверждений (вопросов), каждое из которых имеет два варианта ответа. Вам необходимо выбрать ОДИН. Все ответы равноценны, среди них нет «правильных» или «неправильных»! Поэтому не нужно «угадывать» ответ.

Выберите ответ, который свойствен вашему поведению в большинстве жизненных ситуаций.

ТЕМА 6.

Анализ конкретных ситуаций.

Ситуация 1.

Полученная вами информация указывает на некоторые трудности во взаимоотношениях, подчиненных одной из групп. Группа имеет хорошую производственную репутацию. Члены группы эффективно выполняли сложные задачи и успешно справлялись с работой в течение всего прошлого года. Все они обладают достаточной квалификацией.

Возможные способы воздействия:

- рассмотрите необходимость внедрения новой практики и обсудите ваше решение с подчиненными;
- предоставьте членам группы возможность самим решать возникшие проблемы;
- действуйте быстро и твердо, корректируя и направляя;
- участвуйте в обсуждении проблемы, оказывая подчиненным поддержку, не нарушая отношений соподчинения.

Ситуация 2.

Производительность труда вашей группы снижается на протяжении нескольких месяцев. Члены группы не слишком озабочены своевременным выполнением задач. Им постоянно необходимо напоминать об этом. В прошлом помогало перераспределение ролей и ответственности.

Возможные способы воздействия:

- позвольте группе самой определить направление своей работы;
- учтите рекомендации группы, но следите за выполнением задач;
- перераспределите роли и ответственность и введите четкий контроль;

- вовлеките группу в перераспределение ролей и ответственности, но не будьте чрезмерно директивны.

Ситуация 3.

Вы намечаете изменения в структуре, новые для вашей группы. Члены группы внесли свои предложения, касающиеся планируемых изменений. Группа работала продуктивно, в своих действиях демонстрируя гибкость.

Возможные способы воздействия:

- определите необходимые изменения и ведите внимательный контроль;
- участвуйте в работе группы над изменениями, но позвольте членам группы самим организовать их внедрение;
- будьте готовы принять изменения в рекомендуемом группой виде, но контролируйте их внедрение;
- избегайте конфронтации, оставайтесь в стороне.

Практическое задание.

1. Определите, насколько эффективна приведенная ниже методика формирования команд, и опишите ситуацию, в которой она может быть применена.

Одна из методик коллективного решения задач состоит в следующем:

- если существует важное дело, то найдите сотрудника, для которого оно имеет наибольшее значение, и назначьте его ответственным за исполнение;
- сформулируйте устно или письменно свои оптимальные и минимальные ожидания (требования), связанные с результатом выполнения дела, и передайте ответственному;
- предоставьте ему возможность самому собрать творческий коллектив;
- предложите всему коллективу, включая исполнителя, проблему для обсуждения в течение некоторого времени; соберите все решения, поправки и расчеты и передайте ответственному;
- если выполнение задания требует общения с руководителями других организаций, то представьте им своего ответственного, указав на его право принимать решения без согласования с вами и на невозможность обращения к вам через его голову (руководители любят общаться на равных);
- вы можете быть уверены в том, что назначенный вами ответственный выполнит работу лучше и быстрее вас, поскольку он более компетентен. Он потратит на нее все свое время (тогда как вы смогли бы заниматься ею только урывками, среди прочих, не менее важных дел), установит прямую зависимость своего материального благополучия или карьеры от исхода дела (в отличие от вас) и принесет фирме большую выгоду, нежели вы или другой исполнитель.

2. Приведите примеры конфликтов, которые возникают в связи с потребностями в принадлежности, помощи, защите, получении информации, тесном общении и симпатии. Покажите, какие возможности для разрешения конфликтов дает человеку неформальная группа. С точки зрения руководителя предложите другие способы разрешения конфликтов, которые помогут человеку находиться в коллективе или не испытывать психологических проблем, не примыкая к неформальной группе.

3. Ситуация: «Довелось мне как начальнику отдела критиковать своего сослуживца по чисто производственным вопросам. После работы, как обычно, идем рядом к автобусу – живем-то по соседству. И видно мне: служебные замечания сослуживец принял как личную обиду. Позже он даже упрекнул меня в намерении то ли подсесть, то ли дискредитировать его...»

Вопросы:

1. В чем состоит причина данного межличностного конфликта?
2. Как можно преодолеть сложившуюся конфликтную ситуацию?
3. Подумайте над тем, как надо было критиковать сослуживца, не вызывая у него негативной реакции?

3.2. Темы письменных работ (контрольных и курсовых работ, рефератов)

1. Развитие теорий организационного поведения на современном этапе.
2. Процесс глобализации мировой экономики и его влияние на человеческий потенциал организации.
3. Методы изучения и анализа взаимоотношений в группе.
4. Отклоняющееся организационное поведение и управление им.
5. Механизм участия персонала в управлении.
6. Эффективность управленческой команды.
7. Роль формальных и неформальных групп в компании.
8. Хоторнские эксперименты и их вклад в учение о неформальных группах на производстве.
9. Идеальная команда и основные ее характеристики.
10. Процесс глобализации мировой экономики и его влияние на человеческий потенциал организации.
11. Социально-ролевой взаимодействие в командной работе.
12. Формирование команд: типы команд, подходы к комплектованию команд (типологический, ролевой и др. подходы).
13. Принципы организации команды
14. Классификаций ролей в команде.
15. Теории формирования команд.
16. Диалектика отношений лидера и последователей в процессе развития команды.

17. Факторы, учитываемые при формировании команды.
18. Совместимость людей в группе и ее уровни (психофизиологический, функционально-ролевой и ценностно-ориентационный).
19. Формирование команды как процесс (этапы).
20. Факторы, способствующие развитию группы.
21. Психологическое обеспечение создания группы.
22. Особенности формирования команды.
23. Формирование и развитие управленческой команды.
24. Командные коммуникации.
25. Ролевые процессы и динамика ролей.
26. Конфликты в группе и их преодоление
27. Мотивация членов команды.
28. Стратегические проблемы при формировании команды.

3.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации

Вопросы для промежуточной аттестации:

1. Понятие лидерства. Изучение феномена лидерства в зарубежных и отечественных психологических, социологических исследованиях, исследованиях в области менеджмента.
2. Классификация теорий и проблемное поле лидерства. Классические теории лидерства.
3. Теория лидерских качеств.
4. Теория эмоционального интеллекта и лидерство.
5. Теория «внутреннего стимулирования» лидерства К Кэшмана.
6. Теория опосредованного лидерства Р.Фишера и А.Шарпа
7. Современные исследования лидерства.
8. Анализ теорий личностных качеств Р.Стогдилл. Поведенческий подход к изучению лидерства (Р.Лайкерг, Р.Блейк и Дж.Моутон).
9. Ситуационные теории лидерства (Ф.Фидлер, У.Реддин, П.Херси и К.Бланшар, В.Врум и Ф.Йетон).
10. Трансакционное и трансформационное лидерство
11. Вклад классической школы управления в развитие теории управления процессами и людьми в организации.
12. Основные преимущества школы человеческих отношений и поведенческих наук.
13. Сущность бихевиоризма и необихевиоризма.
14. Основные понятия личности с позиции теории типов, теории черт.
15. Факторы черт личности, образующих «Большую пятерку».
16. Лидерство при работе с командой.
17. Функции команды в организации.
18. Характеристики высокоэффективной команды.
19. Командные роли по Белбину.
20. Факторы командного лидерства.
21. Лидер успешной команды.
22. Функциональное (ролевое) лидерство
23. Влияние стиля лидерства на результативность и эффективность организации
24. Понятие стиля лидерства и стиля руководства.
25. Классификации стилей лидерства.
26. Диагностика индивидуального стиля руководства.
27. Критерии эффективности стиля руководства.
28. Факторы, влияющие на выбор руководителем индивидуального стиля руководства.
29. Подбор адекватного стиля руководства в зависимости от характеристик ситуации.
30. Практические рекомендации по использованию различных стилей руководства.
31. Охарактеризуйте преимущества и ограничения командных форм управления.
32. Причины перехода к командному типу управления.
33. Типология команд.
34. Этапы становления эффективной команды.
35. Отличия понятий «группа» и «команда».
36. Принципы формирования эффективной команды.
37. Выработка и принятие групповых норм и правил.
38. Распределение ролей в команде. Управленческие роли.
39. Типы лидеров.
40. Современные теории лидерства.
41. Сотрудничество и кооперация в команде.
42. Классификация и описание групповых ролей.
43. Особенности принятия групповых решений.
44. Факторы, влияющие на процесс принятия решений.
45. Управленческие команды лидеров.
46. Особенности работы с командой на этапе изменений.
47. Механизмы преодоления сопротивления на этапе изменений.
48. Методы повышения эффективности командной работы.

49. Конфликты в команде. Пути урегулирования.
50. Отечественный и зарубежный опыт практической деятельности команд в бизнесе.
51. Отличительные особенности команды, работающей над инновационным проектом.
52. Потенциальные возможности командного развития.
53. Инструментарий модератора, фасилитатора, медиатора.
54. Современные методы и модели командообразования.
55. Инструменты и технологии отбора сотрудников в команду.
56. Командные коммуникации.
57. Ролевые процессы и динамика ролей.
58. Конфликты в группе и их преодоление
59. Мотивация членов команды.
60. Стратегические проблемы при формировании команды.