

**ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД УКООПСПЛКИ  
„ПОЛТАВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЕКОНОМІКИ І ТОРГІВЛІ”**

**КАФЕДРА УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ТА ЕКОНОМІКИ ПРАЦІ**

**СХВАЛЕНО**

Вченою радою факультету  
харчових  
технологій, готельно-  
ресторанного і  
туристичного бізнесу

**ЗАТВЕРДЖУЮ**

Декан факультету харчових  
технологій,  
готельно-ресторанного і  
туристичного бізнесу

**ПАКЕТИ КОМПЛЕКСНИХ КОНТРОЛЬНИХ  
ЗАВДАНЬ (РОБІТ)**

**з навчальної дисципліни**

**„ОСНОВИ ЛІДЕРСТВА”**

для студентів спеціальності 242 «Туризм»  
ступеня магістра

Розглянуто та схвалено  
на засіданні кафедри  
управління персоналом та  
економіки праці

ЗАТВЕРДЖЕНО

Наказ Вищого навчального за-  
кладу Укоопспілки «Полтавський  
університет економіки і торгівлі»  
08 липня 2015 року № 152-Н  
Форма № П-4.06

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД УКООПСІЛКИ  
„ПОЛТАВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЕКОНОМІКИ ТА ТОРГІВЛІ”**

*Кафедра управління персоналом та економіки праці*

**КОМПЛЕКСНА КОНТРОЛЬНА РОБОТА № 1**

**з навчальної дисципліни  
„ОСНОВИ ЛІДЕРСТВА”**

для студентів спеціальності 242 «Туризм» ступеня магістра

**I. Теоретична частина.**

1. Лідерство і управління подібність і відмінність.
2. Переваги і недоліки методу «батога і пряника».

**II. Практична частина.**

1. **Виберіть слово, яким можна завершити думку Ерла Найтінгейла: “Ми стаємо тими, ким себе ...**
  - малюємо;
  - уявляємо;
  - програмуємо.
2. **Теорія обслуговуючого лідерства – це теорія, згідно з якою:**
  - лідер має бути наділений особливими якостями, які відрізняють його від інших людей;
  - лідер розглядається як герой, який володіє якостями досягати влади і впливати на людей, дякуючи своїм вродженим здібностям вміє об’єднувати людей навколо себе;
  - лідер розглядається як людина, яка вміє ставити інтереси оточуючих вище своїх власних.
3. **Виберіть групу дій характерних швидше для поведінки менеджера, ніж для лідера.**
  - концентрується на людях, розвиває, реалізує нововведення;
  - підтримує статус-кво, використовує тотальний контроль, концентрується на системі і структурі;
  - сам собі господар і керується власними принципами і цінностями, породжує традиції, стиль поведінки і спілкування.
4. **Яке із наступних тверджень, на Вашу думку, найбільш повно розкриває суть лідерства?**
  - Лідерство – це вміння завжди бути першим;
  - Лідерство – це агресія і домінування над іншими;
  - Лідерство – це певне автентичне самовираження людини, що працює на досягнення значущої, позитивно перетворювальної мети спільно з іншими людьми.

**5. Вислів «Лідерство – найбільш очевидний і найменш зрозумілий феномен на землі», належить:**

- відомому філософу Нікколо Макіавеллі;
- 16-ому президенту США Аврааму Лінкольну;
- відомому медіа-магнату Руперту Мердоку.

ЗАТВЕРДЖЕНО

Наказ Вищого навчального за-  
кладу Укоопспілки «Полтавський  
університет економіки і торгівлі»  
08 липня 2015 року № 152-Н  
Форма № П-4.06

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД УКООПСПІЛКИ  
„ПОЛТАВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЕКОНОМІКИ ТА ТОРГІВЛІ”**

*Кафедра управління персоналом та економіки праці*

**КОМПЛЕКСНА КОНТРОЛЬНА РОБОТА № 2**  
**з навчальної дисципліни**  
**„ОСНОВИ ЛІДЕРСТВА”**  
для студентів спеціальності 242 «Туризм» ступеня магістра

**I. Теоретична частина.**

1. Монолітність і ефективність команди. Роль лідера організації з різнорідним складом персоналу.
2. Стадії особистісного творчого процесу.

**II. Практична частина.**

1. **Делегування владних повноважень виступає:**
  - внутрішнім мотиватором;
  - зовнішнім мотиватором;
2. **Стратегія – це:**
  - приваблива концепція ідеального майбутнього, яка заслуговує довіри, але ще не реалізована;
  - спільний план роботи організації, який допомагає досягти корпоративної мети і описує розподіл ресурсів і взаємодію з оточуючим середовищем;
  - основна мета і причина існування організації.
3. **Реакцією на застосування особистої влади як правило буває схвалення, зміст якого полягає:**
  - у виконанні підлеглими розпоряджень лідера незалежно від їх ставлення до розпоряджень;
  - у визнанні концепції лідера і виконанні його інструкцій;
  - у невиконанні інструкцій або непідкоренні наказам.
4. **„Лідер-виконавець” –**
  - завжди виконує обіцянки;
  - схильний до надмірної турботливості та дотошності;
  - відданий своїй справі, володіє спеціальними навичками;
  - може не бачити цілого за частковим.
5. **Лідери, використовують мотиваційну теорію “справедливості”, яка враховує:**
  - чи дозволяють виконанні завдання отримати бажані результати;
  - чи дозволяють докладені зусилля якісно виконати роботу;
  - чи враховуються зусилля і кінцеві результати підлеглого з зусиллями і кінцевими результатами його колег.

ЗАТВЕРДЖЕНО  
Наказ Вищого навчального за-  
кладу Укоопспілки «Полтавський  
університет економіки і торгівлі»  
08 липня 2015 року № 152-Н  
Форма № П-4.06

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД УКООПСПІЛКИ  
„ПОЛТАВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЕКОНОМІКИ ТА ТОРГІВЛІ”**

*Кафедра управління персоналом та економіки праці*

**КОМПЛЕКСНА КОНТРОЛЬНА РОБОТА № 3**  
з навчальної дисципліни  
**„ОСНОВИ ЛІДЕРСТВА”**  
для студентів спеціальності 242 «Туризм» ступеня магістра

**I. Теоретична частина.**

1. Практика американського лідерства.
2. Лідерство як система фреймів.

**II. Практична частина.**

1. **Лідерство, як концептуальна ідея та новий науковий напрямок, почали всебічно вивчатися дослідниками**
  - в античності (II – V ст. н.е.);
  - період Відродження (XV – XVII ст.);
  - у Новітню добу (з XIX ст. – поч. XX ст.).
2. **В основі біхевіористичного напрямку у вивченні лідерства лежать:**
  - психологічні характеристики лідера;
  - аналіз реальних дій лідера.
3. **Проактивний фокус - це:**
  - позитивна енергія, яка збільшує коло впливу, концентрація зусиль на тих сферах життєвих явищ, де від лідера щось залежить;
  - негативна енергія, яка звужує коло впливу, загострення уваги на недоліках людей і проблемах зовнішнього середовища.
4. **Харизма –**
  - красиве обличчя лідера;
  - особлива якість лідера;
  - діловий костюм лідера.
5. **Зовнішня винагорода – це:**
  - задоволення, яке отримує людина в процесі виконання певних дій, переживаючи почуття завершеності виконання складного завдання;
  - почуття гордості і впевненості в собі, після вирішення певної проблеми, яка приносить користь оточуючим;
  - винагорода, яка виходить із зовнішніх джерел, часто маючи форму матеріальних цінностей.

ЗАТВЕРДЖЕНО

Наказ Вищого навчального за-  
кладу Укоопспілки «Полтавський  
університет економіки і торгівлі»  
08 липня 2015 року № 152-Н  
Форма № П-4.06

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД УКООПСІЛКИ  
„ПОЛТАВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЕКОНОМІКИ ТА ТОРГІВЛІ”**

*Кафедра управління персоналом та економіки праці*

**КОМПЛЕКСНА КОНТРОЛЬНА РОБОТА № 4**

**з навчальної дисципліни  
„ОСНОВИ ЛІДЕРСТВА”**

для студентів спеціальності 242 «Туризм» ступеня магістра

**I. Теоретична частина.**

1. Групи прискороного розвитку.
2. Типи влади та реакції на її застосування.

**II. Практична частина.**

1. **Романтичне визначення: “Лідерство схоже на красу, йому важко дати визначення, але коли ви його бачите, то точно знаєте, що воно перед вами”.**  
**Це твердження належить:**
  - німецькому романтику Гете;
  - американському політологу У.Беннісу
  - античному філософу Аристотелю.
2. **До якого важливого для багатьох відкриття прийшли дослідники проблеми лідерства в 60-ті роки ХХ ст.?**
  - лідерські якості даються з народженням;
  - лідерським якостям можна навчитися.
3. **Реактивний фокус – це:**
  - позитивна енергія, яка збільшує коло впливу, концентрація зусиль на тих сферах життєвих явищ, де від лідера щось залежить;
  - негативна енергія, яка звужує коло впливу, загострення уваги на недоліках людей і проблемах зовнішнього середовища.
4. **Догматизм – це:**
  - якість, яка характеризує людину із закритою свідомістю, яка не сприймає чужих ідей, не рахується з альтернативною думкою;
  - якість, яка характеризує людину з відкритою свідомістю, що завжди приймає рішення лише зваживши всі думки і різнобічну інформацію.
5. **У функціональній команді начальник та підлеглі:**
  - дотримуються формальних стосунків субординації;
  - знаходяться на одному ієрархічному рівні;
  - пов’язані між собою номінальними формальними зв’язками.

ЗАТВЕРДЖЕНО

Наказ Вищого навчального за-  
кладу Укоопспілки «Полтавський  
університет економіки і торгівлі»  
08 липня 2015 року № 152-Н  
Форма № П-4.06

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД УКООПСПІЛКИ  
„ПОЛТАВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЕКОНОМІКИ ТА ТОРГІВЛІ”**

*Кафедра управління персоналом та економіки праці*

**КОМПЛЕКСНА КОНТРОЛЬНА РОБОТА № 5**

**з навчальної дисципліни  
„ОСНОВИ ЛІДЕРСТВА”**

для студентів спеціальності 242 «Туризм» ступеня магістра

**I. Теоретична частина.**

1. Дефініції та суть лідерства.
2. Кібернетика, менеджмент і лідерство та погляд на еволюцію менеджменту як науки.

**II. Практична частина.**

1. Делегування владних повноважень виступає:
  - внутрішнім мотиватором;
  - зовнішнім мотиватором;
2. Тактиками посилення влади лідера є:
  - заміна на іншого лідера;
  - використання раціональних доказів, формування симпатії у оточуючих, дотримання правила взаємності, формування альянсів;
  - взаємозалежність відділів, контроль над інформацією, центральне становище, усунення невизначеності.
3. До типових вад команд не належать:
  - недовіра;
  - конфліктність;
  - взаємопідтримка;
  - боязнь конфліктів;
  - пасивність членів команди.
  - безвідповідальність;
  - невимогливість;
  - байдужість до результатів.
4. Делегування владних повноважень відноситься до мотиваційних потреб
  - вищого рівня;
  - нижчого рівня.
5. Які автори працювали чи працюють над дослідженням теорій лідерства?
  - Парацельс, Д. Менделєєв, Лаплас, Ж.Кюрі, М.Остроградський, Ю.Кондратюк;
  - С.Кови, Р.Дафт, Д.Уелч, Дж.Максвелл, У.Байхем, Р.Шарма;
  - Авиценна, Гіппократ, С.Вавилов, І.Мечніков, В.Докучаєв

ЗАТВЕРДЖЕНО

Наказ Вищого навчального за-  
кладу Укоопспілки «Полтавський  
університет економіки і торгівлі»  
08 липня 2015 року № 152-Н  
Форма № П-4.06

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**  
**ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД УКООПСІЛКИ**  
**„ПОЛТАВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЕКОНОМІКИ ТА ТОРГІВЛІ”**

*Кафедра управління персоналом та економіки праці*

**КОМПЛЕКСНА КОНТРОЛЬНА РОБОТА № 6**

**з навчальної дисципліни**  
**„ОСНОВИ ЛІДЕРСТВА”**

для студентів спеціальності 242 «Туризм» ступеня магістра

**I. Теоретична частина.**

1. Теорія очікування та теорія справедливості.
2. Команда. Типи, характеристики, стадії розвитку команди.

**II. Практична частина.**

1. **Романтичне визначення:** “Лідерство схоже на красу, йому важко дати визначення, але коли ви його бачите, то точно знаєте, що воно перед вами”. Це твердження належить:
  - німецькому романтику Гете;
  - американському політологу У.Беннісу
  - античному філософу Аристотелю.
2. **. Які якості у вашого лідера вас більше б захоплювали?**
  - вміння підвищувати власну значимість, увічнюючи існуючі процеси і порядки;
  - вміння бачити мету і намагання знайти свіже вирішення проблеми;
  - байдужість до розумів і сердець підлеглих, хвилювання за продуктивність і результати праці.
3. **Теорія обслуговуючого лідерства – це теорія, згідно з якою:**
  - лідер має бути наділений особливими якостями, які відрізняють його від інших людей;
  - лідер розглядається як герой, який володіє якостями досягати влади і впливати на людей, дякуючи своїм вродженим здібностям вміє об’єднувати людей навколо себе;
  - лідер розглядається як людина, яка вміє ставити інтереси оточуючих вище своїх власних.
4. **Реактивний фокус – це:**
  - позитивна енергія, яка збільшує коло впливу, концентрація зусиль на тих сферах життєвих явищ, де від лідера щось залежить;
  - негативна енергія, яка звужує коло впливу, загострення уваги на недоліках людей і проблемах зовнішнього середовища.
5. **Які із перелічених позицій складають групу термінальних цінностей?**



- логіка, лояльність, ввічливість, самоконтроль, енергійність;
- здоров'я, комфортне життя, безпека родини, реалізація своїх здібностей;
- здібності, сміливість, широкий світогляд, вміння прийти на допомогу.

ЗАТВЕРДЖЕНО

Наказ Вищого навчального за-  
кладу Укоопспілки «Полтавський  
університет економіки і торгівлі»  
08 липня 2015 року № 152-Н  
Форма № П-4.06

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД УКООПСІЛКИ  
„ПОЛТАВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЕКОНОМІКИ ТА ТОРГІВЛІ”**

*Кафедра управління персоналом та економіки праці*

**КОМПЛЕКСНА КОНТРОЛЬНА РОБОТА № 7**

**з навчальної дисципліни  
„ОСНОВИ ЛІДЕРСТВА”**

для студентів спеціальності 242 «Туризм» ступеня магістра

**I. Теоретична частина.**

1. Теорія надбаних потреб, мотивація за допомогою підкріплення.
2. Сімнадцять критеріїв успіху груп прискореного розвитку.

**II. Практична частина.**

1. **Внутрішні винагороди – це:**
  - винагороди, що виходять із зовнішніх джерел, часто мають форму матеріальних цінностей;
  - задоволення, яке отримує людина в процесі виконання певних дій, приносячи користь оточуючим.
2. **Реакцією на застосування особистої влади як правило буває схвалення, зміст якого полягає:**
  - у виконанні підлеглими розпоряджень лідера незалежно від їх ставлення до розпоряджень;
  - у визнанні концепції лідера і виконанні його інструкцій;
  - у невиконанні інструкцій або невідкоренні наказам.
3. **„Лідер-спеціаліст” –**
  - завжди виконує обіцянки;
  - схильний до надмірної турботливості та дотошності;
  - відданий своїй справі, володіє спеціальними навичками;
  - може не бачити цілого за частковим.
4. **Визначте, в якому рядку в правильному ієрархічному порядку вишикувані потреби, які розглядаються за теорією Маслоу.**
  - повага, приналежність, фізіологічні потреби, безпека, само актуалізація;
  - приналежність, фізіологічні потреби, само актуалізація, повага, безпека;
  - фізіологічні потреби, безпека, приналежність, повага, самоактуалізація.
5. **Тест особистості, який використовує чотири пари атрибутів для визначення одного із 16 різних типів, що визначає індивідуальні відмінності через перевагу**

**того чи іншого способу збору, оцінки інформації, необхідної для аналізу проблеми і прийняття рішення лідерами – носить назву:**

- теорія П.Херсі та К.Бланшара;
- індикатор типів Майерс-Брігс;
- теорія С.Кучмарські та Т.Кучмарські.

ЗАТВЕРДЖЕНО

Наказ Вищого навчального за-  
кладу Укоопспілки «Полтавський  
університет економіки і торгівлі»  
08 липня 2015 року № 152-Н  
Форма № П-4.06

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД УКООПСІЛКИ  
„ПОЛТАВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЕКОНОМІКИ ТА ТОРГІВЛІ”**

*Кафедра управління персоналом та економіки праці*

**КОМПЛЕКСНА КОНТРОЛЬНА РОБОТА № 8**

**з навчальної дисципліни  
„ОСНОВИ ЛІДЕРСТВА”**

для студентів спеціальності 242 «Туризм» ступеня магістра

**I. Теоретична частина.**

1. Лідерство і мотивація. Внутрішні і зовнішні винагороди.
2. Основні причини невдач сучасних лідерів у світлі нової парадигми.

**II. Практична частина.**

1. **Романтичне визначення:** “Лідерство схоже на красу, йому важко дати визначення, але коли ви його бачите, то точно знаєте, що воно перед вами”. Це твердження належить:
  - німецькому романтику Гете;
  - американському політологу У.Беннісу
  - античному філософу Аристотелю.
2. **Співробітники Техаського університету Роберт Блейк та Джейн Моутон на основі досліджень і оцінок лідерів за двома критеріями: увага до людей і увага до виробництва, розробили двомірну модель, яку назвали “решіткою лідерства”. Згруповані оцінки відображають:**
  - якісні характеристики лідерів, такі, як: інтелект, чесність, наполегливість(драйв), впевненість в собі, стійкість до стресів, незалежність;
  - п’ять стилів менеджменту: менеджмент команди, менеджмент замиського клубу, менеджмент влади – підкорення, центристський менеджмент, ослаблений менеджмент;
  - лідерство, за котрого існує прагнення централізації влади, заснованої на посадовому становищі, контролі за розподілом та винагородами.
3. **На думку якого відомого ученого однією із характеристик лідера є проактивний чи реактивний фокуси впливу?**
  - Аристотеля,
  - Н. Макіавеллі,
  - С.Кові.
4. **. Добросовісність – це:**
  - здатність людини адекватно реагувати на зовнішні стимули;
  - здатність людини бути відповідальною, обов’язковою, цілеспрямованою, наполегливою;
  - здатність людини домінувати над іншими.

**5. Транзакційне лідерство фокусується на:**

- стратегічних цілях і принципах;
- практичних результатах та поточних справах.

ЗАТВЕРДЖЕНО

Наказ Вищого навчального за-  
кладу Укоопспілки «Полтавський  
університет економіки і торгівлі»  
08 липня 2015 року № 152-Н  
Форма № П-4.06

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД УКООПСІЛКИ  
„ПОЛТАВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЕКОНОМІКИ ТА ТОРГІВЛІ”**

*Кафедра управління персоналом та економіки праці*

**КОМПЛЕКСНА КОНТРОЛЬНА РОБОТА № 9**

**з навчальної дисципліни  
„ОСНОВИ ЛІДЕРСТВА”**

для студентів спеціальності 242 «Туризм» ступеня магістра

**I. Теоретична частина.**

1. Модель ситуативного лідерства Фідлера.
2. Джерела та тактики посилення влади лідера в організації.

**II. Практична частина.**

1. Мудрому китайському філософу Конфуцію належить одне із найцікавіших визначень лідерства:
  - Суть лідерства – рухатись до певної мети, замість того, щоб бродити безцільно;
  - Щоб утвердитися самому, необхідно допомогти утвердитися іншим;
  - Лідерство схоже на красу, йому важко дати визначення, але коли ви його бачите, то точно знаєте, що воно перед вами.
2. Талановиті учені 60-х років Роберт Блейк та Джейн Моутон, досліджуючи зворотній зв'язок персоналу з керівництвом, прийшли до висновку, що можна охарактеризувати лідера з огляду на його орієнтацію чи то на підлеглих, чи то на завдання, такі дослідження продовжили:
  - розробку теорій психологічних характеристик лідера;
  - розробку теорій біхевіоризму.
3. Реактивний фокус – це:
  - позитивна енергія, яка збільшує коло впливу, концентрація зусиль на тих сферах життєвих явищ, де від лідера щось залежить;
  - негативна енергія, яка звужує коло впливу, загострення уваги на недоліках людей і проблемах зовнішнього середовища.
4. Лідер-організатор” –
  - об'єктивно оцінює внесок кожного в спільну справу;
  - має посередній інтелект та не найвищі творчі здібності;
  - виступає рушійною силою в команді;
  - легко провокований, здатен образити.
5. Стратегічне лідерство – це:
  - зміцнення стосунків між співробітниками, накопичення емоційного банківського рахунку для досягнення влади, коли люди йдуть за лідером на основі власного вибору;

- досягнення стратегічної мети і організація структур і систем відповідно цієї мети;
- вміння передбачати майбутнє, проявляти гнучкість, мислити стратегічно і співпрацювати з оточуючими заради змін, спрямованих на посилення конкурентноздатності.

ЗАТВЕРДЖЕНО

Наказ Вищого навчального за-  
кладу Укоопспілки «Полтавський  
університет економіки і торгівлі»  
08 липня 2015 року № 152-Н  
Форма № П-4.06

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД УКООПСІЛКИ  
„ПОЛТАВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЕКОНОМІКИ ТА ТОРГІВЛІ”**

*Кафедра управління персоналом та економіки праці*

**КОМПЛЕКСНА КОНТРОЛЬНА РОБОТА № 10**  
**з навчальної дисципліни**  
**„ОСНОВИ ЛІДЕРСТВА”**  
для студентів спеціальності 242 «Туризм» ступеня магістра

**I. Теоретична частина.**

1. Інноваційне лідерство.
2. Критерії успіху

**II. Практична частина.**

1. **Сучасні лідери досягають ефективних результатів, застосовуючи частіше на практиці:**
  - метод “батога і пряника”;
  - делегування владних повноважень;
  - метод підкріплення.
2. **Мотивація – це:**
  - діючі на людину внутрішні та зовнішні сили, які вселяють в неї ентузіазм, примушуючи проявляти наполегливість і визначають напрямок дій;
  - приваблива концепція ідеального майбутнього, яка заслуговує довіри, але ще не реалізована;
3. **Референтна влада заснована на:**
  - професійних знаннях і навичках, потрібних для виконання завдання;
  - особистісних характеристиках лідера, які спонукають поважати керівника;
4. **Двох факторну теорію потреб, що включає гігієнічні та мотиваційні фактори, які мають враховувати лідери при мотивації підлеглих, запропонував учений:**
  - Абрахам Залезенік;
  - Мак Клелланд;
  - Фредерік Герцберг.
5. **Які із перелічених позицій складають групу термінальних цінностей?**
  - логіка, лояльність, ввічливість, самоконтроль, енергійність;
  - здоров’я, комфортне життя, безпека родини, реалізація своїх здібностей;
  - здібності, сміливість, широкий світогляд, вміння прийти на допомогу.



ЗАТВЕРДЖЕНО

Наказ Вищого навчального за-  
кладу Укоопспілки «Полтавський  
університет економіки і торгівлі»  
08 липня 2015 року № 152-Н  
Форма № П-4.06

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД УКООПСІЛКИ  
„ПОЛТАВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЕКОНОМІКИ ТА ТОРГІВЛІ”**

*Кафедра управління персоналом та економіки праці*

**КОМПЛЕКСНА КОНТРОЛЬНА РОБОТА № 11**

**з навчальної дисципліни  
„ОСНОВИ ЛІДЕРСТВА”**

для студентів спеціальності 242 «Туризм» ступеня магістра

**I. Теоретична частина.**

1. Правила лідерства.
2. Модель особистості. Якості та поведінка лідера.

**II. Практична частина.**

1. **Проста модель мотивації людини включає:**
  - потреби, поведінку, винагороди.
  - запис у трудовій книжці;
  - тарифну відпустку.
2. **Експертна влада заснована на:**
  - повноваженнях карати людей;
  - повноваженнях винагороджувати людей;
  - професійних знаннях і навичках, потрібних для виконання завдання.
3. **„Лідер-колективіст” –**
  - володіє тверезою думкою, холоднокрівністю, розважливістю;
  - володіє невмінням захоплювати інших;
  - здатен адаптуватися до людей і ситуацій;
  - здатен пристосовуватися до кризових ситуацій.
4. **Лідери, використовують мотиваційну теорію “справедливості”, яка враховує:**
  - чи дозволяють виконані завдання отримати бажані результати;
  - чи дозволяють докладені зусилля якісно виконати роботу;
  - чи враховуються зусилля і кінцеві результати підлеглого з зусиллями і кінцевими результатами його колег.
5. **11. Що визначає локус контролю?**
  - те, на що людина покладає відповідальність за своє життя;
  - здатність людини адекватно реагувати на зовнішні стимули;
  - здатність людини домінувати над іншими.

ЗАТВЕРДЖЕНО

Наказ Вищого навчального за-  
кладу Укоопспілки «Полтавський  
університет економіки і торгівлі»  
08 липня 2015 року № 152-Н  
Форма № П-4.06

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД УКООПСІЛКИ  
„ПОЛТАВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЕКОНОМІКИ ТА ТОРГІВЛІ”**

*Кафедра управління персоналом та економіки праці*

**КОМПЛЕКСНА КОНТРОЛЬНА РОБОТА № 12**  
**з навчальної дисципліни**  
**„ОСНОВИ ЛІДЕРСТВА”**  
для студентів спеціальності 242 «Туризм» ступеня магістра

**I. Теоретична частина.**

1. Відбір і соціалізація співробітників.
2. Модель Врума-Яго.

**II. Практична частина.**

1. **Позитивне підкріплення, негативне підкріплення, покарання, припинення – це сладові:**
  - мотиваційної теорії очікувань;
  - мотиваційної теорії справедливості;
  - модифікації поведінки за допомогою підкріплення.
2. **Джерелами посилення влади лідера в організації є:**
  - заміна на іншого лідера;
  - взаємозалежність відділів, контроль над інформацією, центральне становище, усунення невизначеності.
3. **„Лідер-виконавець” –**
  - завжди виконує обіцянки;
  - схильний до надмірної турботливості та дотошності;
  - відданий своїй справі, володіє спеціальними навичками;
  - може не бачити цілого за частковим.
4. **Просування по службовій драбині – це:**
  - зовнішня індивідуальна винагорода;
  - зовнішня системна винагорода;
  - внутрішня системна винагорода.
5. **Для того, щоб бути ефективним лідером сьогодні у постійно змінному динамічному світі, як ви вважаєте:**
  - достатньо досконало знати якусь одну із теорій лідерства;
  - краще володіти знаннями про всі існуючі теорії лідерства;
  - взагалі нічого не знати, пливати за течією, куди винесе.

ЗАТВЕРДЖЕНО

Наказ Вищого навчального за-  
кладу Укоопспілки «Полтавський  
університет економіки і торгівлі»  
08 липня 2015 року № 152-Н  
Форма № П-4.06

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД УКООПСІЛКИ  
„ПОЛТАВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЕКОНОМІКИ ТА ТОРГІВЛІ”**

*Кафедра управління персоналом та економіки праці*

**КОМПЛЕКСНА КОНТРОЛЬНА РОБОТА № 13**  
**з навчальної дисципліни**  
**„ОСНОВИ ЛІДЕРСТВА”**  
для студентів спеціальності 242 «Туризм» ступеня магістра

**I. Теоретична частина.**

1. Лідерство, яке утверджує корпоративні цінності.
2. Еволюція теорій лідерства.

**II. Практична частина.**

1. Якщо складається ситуація недостатньо складного завдання, Ви, як лідер, оберете стиль
  - орієнтований на досягнення ( постановка більш високих цілей);
  - підтримки (формування впевненості в собі, необхідної для виконання завдання);
  - директивний (пояснення шляхів і винагород).
2. Лідер з проактивним фокусом :
  - відчуває себе жертвою;
  - випромінює позитивну енергію;
  - постійно скаржиться і звинувачує.
3. Талановиті учені 60-х років Роберт Блейк та Джейн Моутон, досліджуючи зворотній зв'язок персоналу з керівництвом, прийшли до висновку, що можна охарактеризувати лідера з огляду на його орієнтацію чи то на підлеглих, чи то на завдання, такі дослідження продовжили:
  - розробку теорій психологічних характеристик лідера;
  - розробку теорій біхевіоризму.
4. Вважають себе консерваторами і охоронцями існуючого порядку, системи з якою себе асоціюють і від якої отримують винагороду:
  - лідери;
  - менеджери.
5. Мудрому китайському філософу Конфуцію належить одне із найцікавіших визначень лідерства:
  - Суть лідерства – рухатись до певної мети, замість того, щоб бродити безцільно;
  - Щоб утвердитися самому, необхідно допомогти утвердитися іншим;
  - Лідерство схоже на красу, йому важко дати визначення, але коли ви його бачите, то точно знаєте, що воно перед вами.

ЗАТВЕРДЖЕНО

Наказ Вищого навчального за-  
кладу Укоопспілки «Полтавський  
університет економіки і торгівлі»  
08 липня 2015 року № 152-Н  
Форма № П-4.06

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД УКООПСПІЛКИ  
„ПОЛТАВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЕКОНОМІКИ ТА ТОРГІВЛІ”**

*Кафедра управління персоналом та економіки праці*

**КОМПЛЕКСНА КОНТРОЛЬНА РОБОТА № 14**

**з навчальної дисципліни**

**„ОСНОВИ ЛІДЕРСТВА”**

для студентів спеціальності 242 «Туризм» ступеня магістра

**I. Теоретична частина.**

1. Знання когнітивних відмінностей для налагодження взаємовідносин лідера з підлеглими.
2. Делегування владних повноважень.

**II. Практична частина.**

**1. Бути автентичним, означає:**

- виражати себе без переоцінки і фальші, чинити дії, які несуть за собою позитивні зміни, бути чесним, відвертим, сміливим, долати інертність і перепони;
- бути дорослою вихованою людиною, люб'язно ставитися до колег;
- бути людиною, яка отримавши вищу освіту, вміє підтримати розмову.

**2. Яку умовну назву носить теорія лідерства, яка розглядає в обов'язковому порядку лідера як героя, який володіє якостями досягати влади і впливати на людей, дякуючи своїм вродженим здібностям вміє об'єднувати людей навколо себе?**

- теорія впливу;
- теорія взаємовідносин
- теорія великої людини.

**3. . Екстраверт - це:**

- людина розкута, впевнена в собі, енергійна, комунікативна, орієнтована переважно на вплив зовнішніх стимулів;
- людина стримана, спокійна, сором'язлива, орієнтується на сигнали свого внутрішнього світу;
- людина, яка любить планувати все завчасно, тримає свої почуття під контролем, любить в усьому порядок, замкнена.

**4. Харизматичний лідер – це:**

- красива людина, яка завжди провокує своїм зовнішнім виглядом;
- віртуальний образ, який ніхто ніколи не бачив;
- особистість, наділена благодаттю, яка надихає, мотивує діяти так, щоб люди долали свої звичні можливості, не дивлячись ні на які жертви і перешкоди.

**5. „Лідер-генератор” здатен:**

- вирішувати найскладніші завдання;
- може випускати практичні, важливі деталі;
- знаходити нові можливості та нові контакти;
- швидко втрачати зацікавленість до справи.

ЗАТВЕРДЖЕНО

Наказ Вищого навчального за-  
кладу Укоопспілки «Полтавський  
університет економіки і торгівлі»  
08 липня 2015 року № 152-Н  
Форма № П-4.06

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**  
**ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД УКООПСІЛКИ**  
**„ПОЛТАВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЕКОНОМІКИ ТА ТОРГІВЛІ”**

*Кафедра управління персоналом та економіки праці*

**КОМПЛЕКСНА КОНТРОЛЬНА РОБОТА № 15**

**з навчальної дисципліни**  
**„ОСНОВИ ЛІДЕРСТВА”**

для студентів спеціальності 242 «Туризм» ступеня магістра

**I. Теоретична частина.**

1. Роль лідера у визначенні образу майбутнього.
2. Решітка лідерства Р.Блейка та Дж. Моутона.

**II. Практична частина.**

1. Теорія надбаних потреб, сформульована Девідом Мак Клеллаандом, включає в себе:
  - гігієнічні потреби, мотиваційні потреби;
  - фізіологічні потреби, безпеку ;
  - потреби в досягненнях, налагодженні соціальних зв'язків, в отриманні влади.
2. Особиста влада включає:
  - експертну, референтну;
  - легітимну, винагороджуючи, примусову.
3. „Лідер-аналітик” –
  - володіє тверезою думкою, холоднокрівністю, розважливістю;
  - володіє невмінням захоплювати інших;
  - здатен адаптуватися до людей і ситуацій;
  - здатен пристосовуватися до кризових ситуацій.
4. Використовуючи теорію мотивацій для ефективності дій, лідер має враховувати можливість модифікації поведінки підлеглих за допомогою позитивного підкріплення, змістом якого є:
  - невідкладна винагорода за добре виконану роботу в стислі терміни;
  - відміна покарання після покращення поведінки співробітника;
  - позбавлення підлеглого винагород.
5. Лідер, який переконаний в необхідності контролювати, залякувати і направляти співробітників, володіє за визначенням ученого Мак-Грегора:
  - установкою за Теорією Х , яка передбачає, що люди в основному ліниві, не мотивовані на роботу, і мають природну схильність уникати відповідальності;
  - установкою за Теорією У, яка передбачає, що людям не притаманне бажання працювати, і що вони в основному прагнуть робити те, що їм цікаво.

ЗАТВЕРДЖЕНО

Наказ Вищого навчального за-  
кладу Укоопспілки «Полтавський  
університет економіки і торгівлі»  
08 липня 2015 року № 152-Н  
Форма № П-4.06

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД УКООПСПІЛКИ  
„ПОЛТАВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЕКОНОМІКИ ТА ТОРГІВЛІ”**

*Кафедра управління персоналом та економіки праці*

**КОМПЛЕКСНА КОНТРОЛЬНА РОБОТА № 16**

**з навчальної дисципліни  
„ОСНОВИ ЛІДЕРСТВА”**

для студентів спеціальності 242 «Туризм» ступеня магістра

**I. Теоретична частина.**

1. Критерії відбору кандидатів до груп прискореного розвитку.
2. Формулювання стратегії.

**II. Практична частина.**

1. Лідер, у якого за визначенням ученого Еда Германа у цілісній моделі мозку домінує Квадрант С, пов'язаний з ефективним та інтуїтивним мисленням:
  - буде проявляти себе на керівній посаді людиною експресивною, емоційною, дружелюбною, довірливою, приділятиме більше уваги почуттям людей, ніж завданням і процедурам;
  - буде проявляти себе на керівній посаді людиною директивною, авторитарною, консервативною, віддаватиме перевагу справі з точною інформацією і конкретними фактами, не надаючи значення людським емоціям;
2. . Емоційна стабільність – це:
  - здатність людини домінувати над іншими;
  - відчуття деякої невпевненості в собі, втрата контролю над емоціями;
  - здатність адаптуватися до ситуації, вміння зберігати спокій, мінімізувати помилки, пов'язані з особистісними якостями.
3. За ситуативної теорії “шляхи – цілі”, який стиль краще обрати для ефективного лідерства, у відповідності, якщо підлеглий відчуває невпевненість у собі?
  - директивний стиль (пояснення шляхів і винагород);
  - стиль участі (з'ясування потреб співробітників, корекція винагород);
  - стиль підтримки (формування впевненості в собі, необхідної для виконання завдання).
4. Яку назву отримала теорія лідерства, поширена у 70-і роки ХХ ст., коли в основу поведінки лідера в одному випадку бралася крайня рішучість, здатність мотивувати людей до дій, в іншому вміння вислухати підлеглого?
  - біхевіористична теорія;
  - теорія великої людини;
  - ситуативна або варіаційна теорія.
5. Теорія мотивації, сформульована Абрахамом Маслоу включає в себе:
  - фізіологічні потреби, безпеку, приналежність, повагу, самоактуалізацію.
  - потреби послідовників, соціальні потреби.

ЗАТВЕРДЖЕНО  
Наказ Вищого навчального за-  
кладу Укоопспілки «Полтавський  
університет економіки і торгівлі»  
08 липня 2015 року № 152-Н  
Форма № П-4.06

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД УКООПСПІЛКИ  
„ПОЛТАВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЕКОНОМІКИ ТА ТОРГІВЛІ”**

*Кафедра управління персоналом та економіки праці*

**КОМПЛЕКСНА КОНТРОЛЬНА РОБОТА № 17**

**з навчальної дисципліни  
„ОСНОВИ ЛІДЕРСТВА”**

для студентів спеціальності 242 «Туризм» ступеня магістра

**I. Теоретична частина.**

1. Виховання лідера у своїй організації
2. В чому полягає призначення місії.

**II. Практична частина.**

- 1. Теорія взаємовідносин – це теорія лідерства у відповідності до якої:**
  - головним фактором успішності лідера дослідники вважають міжособистісні відносини;
  - групи вчених аналізують ситуативні змінні, вивчаючи різні завдання, структуру робочого середовища, змінні зовнішні фактори;
  - лідер має бути наділений особливими якостями, які відрізняють його від інших людей.
- 2. . Екстернали покладають відповідальність за своє життя:**
  - на себе ( внутрішній локус контролю);
  - на зовнішні сили ( зовнішній локус контролю);
  - на керівника організації.
- 3. Автором теорії трансформаційного лідерства, яка є найпоширенішою сьогодні як в життєвій практиці сучасних реалій, так і в наукових розробках, вважають:**
  - Платона та Аристотеля;
  - Джеймса Макгрегора Бернса;
  - Мері Паркер Фоллетт.
- 4. Харизматичне лідерство:**
  - завжди являється ефективним;
  - може мати як ефект побудови так і ефект руйнування.
- 5. Ментальністю символічного фрейму лідерства є представлення організації як:**
  - театр, де відбуваються духовні дії і втілюються мрії;
  - механізм, роботу якого можна налагодити шляхом економічного аналізу і планування;
  - “джунгли”, джерело влади і сукупність схем;

ЗАТВЕРДЖЕНО

Наказ Вищого навчального за-  
кладу Укоопспілки «Полтавський  
університет економіки і торгівлі»  
08 липня 2015 року № 152-Н  
Форма № П-4.06

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**  
**ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД УКООПСІЛКИ**  
**„ПОЛТАВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЕКОНОМІКИ ТА ТОРГІВЛІ”**

*Кафедра управління персоналом та економіки праці*

**КОМПЛЕКСНА КОНТРОЛЬНА РОБОТА № 18**  
**з навчальної дисципліни**  
**„ОСНОВИ ЛІДЕРСТВА”**  
для студентів спеціальності 242 «Туризм» ступеня магістра

**I. Теоретична частина.**

1. Теорія життєвого циклу Херсі і Бланшара.
2. Принципи успішного лідерства.

**II. Практична частина.**

1. **Образ майбутнього має бути:**
  - феєричним, фантастичним, яскравим;
  - сфокусованим, гнучким, зрозумілим;
  - прямолінійним, незаперечним.
2. **Місія – це:**
  - приваблива концепція ідеального майбутнього, яка заслуговує довіри, але ще не реалізована;
  - спільний план роботи організації, який допомагає досягти корпоративної мети і описує розподіл ресурсів і взаємодію з оточуючим середовищем;
  - основна мета і причина існування організації.
3. **Команда – це...:**
  - група людей, які взаємодіють між собою, координуючи свою роботу для досягнення спільних цілей, доповнюючи і розвиваючи одне одного;
  - група людей, що пов'язані між собою лише тимчасовими виробничими зв'язками для виконання поставленого завдання;
  - відносно стабільний колектив людей, метою існування якого є здійснення спільних взаємопов'язаних дій для досягнення спільної мети.
4. **Трансформаційне лідерство фокусується на:**
  - до стратегічних цілях і принципах;
  - до практичних результатах та поточних справах.
5. **Догматизм – це:**
  - якість, яка характеризує людину із закритою свідомістю, яка не сприймає чужих ідей, не рахується з альтернативною думкою;
  - якість, яка характеризує людину з відкритою свідомістю, що завжди приймає рішення лише зваживши всі думки і різнобічну інформацію.



ЗАТВЕРДЖЕНО

Наказ Вищого навчального за-  
кладу Укоопспілки «Полтавський  
університет економіки і торгівлі»  
08 липня 2015 року № 152-Н  
Форма № П-4.06

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД УКООПСІЛКИ  
„ПОЛТАВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЕКОНОМІКИ ТА ТОРГІВЛІ”**

*Кафедра управління персоналом та економіки праці*

**КОМПЛЕКСНА КОНТРОЛЬНА РОБОТА № 19**

**з навчальної дисципліни  
„ОСНОВИ ЛІДЕРСТВА”**

для студентів спеціальності 242 «Туризм» ступеня магістра

**I. Теоретична частина.**

1. Підприємство як система, чи існує управління без системи?
2. Теорії мотивацій: ієрархія потреб, двох факторна теорія.

**II. Практична частина.**

1. **Зовнішня індивідуальна винагорода – це:**
  - почуття гордості за добре виконане завдання, яке сприяє успіху організації.
  - задоволення, яке людина отримує від своєї роботи;
  - просування по службовій драбині, премія.
2. **В рамках структурного фрейму лідерства образ організації домінує як:**
  - “джунгли”, джерело влади і сукупність схем;
  - сім'я або клан;
  - механізм, роботу якого можна налагодити шляхом економічного аналізу і планування.
3. **Мотивація – це:**
  - поведінка, яка виражається в діях, спрямованих на здобуття засобів для існування;
  - діючі на людину внутрішні та зовнішні сили, які вселяють ентузіазм, примушуючи проявляти наполегливість і визначають напрямок дій;
  - поведінка, яка спрямована на отримання задоволення.
4. **Переконання, що в організації мають існувати відмінності між людьми, які визначаються владними повноваженнями та посадою – це якість, яка відображає:**
  - добросовісність лідера;
  - авторитарність лідера;
  - емоційність лідера.
5. **Інтроверт – це:**
  - людина розкута, впевнена в собі, енергійна, орієнтована на вплив зовнішніх стимулів;
  - людина стримана, спокійна, сором'язлива, орієнтується на сигнали свого внутрішнього світу;
  - людина, яка почувається завжди активною, має широким колом знайомих, може бути імпульсивною, втрачати контроль над емоціями.

ЗАТВЕРДЖЕНО

Наказ Вищого навчального за-  
кладу Укоопспілки «Полтавський  
університет економіки і торгівлі»  
08 липня 2015 року № 152-Н  
Форма № П-4.06

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД УКООПСІЛКИ  
„ПОЛТАВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЕКОНОМІКИ ТА ТОРГІВЛІ”**

*Кафедра управління персоналом та економіки праці*

**КОМПЛЕКСНА КОНТРОЛЬНА РОБОТА № 20**  
**з навчальної дисципліни**  
**„ОСНОВИ ЛІДЕРСТВА”**  
для студентів спеціальності 242 «Туризм» ступеня магістра

**I. Теоретична частина.**

1. Емоційне лідерство або керівництво на основі емоційного інтелекту.
2. Теорія «великої людини»

**II. Практична частина.**

**1. Екстернали:**

- Прагнуть виконувати структуровані, чітко визначені завдання. Мають успіх у ситуаціях, котрі вимагають чутливості та конформізму, але менш ефективні, якщо потрібно проявляти ініціативу, творчий початок, незалежність дій;
- Мають сильну внутрішню мотивацію, краще контролюють власну поведінку, активно беруть участь в соціальному і політичному житті, більш орієнтовані на досягнення цілей, прагнуть впливати на оточуючих, бути лідерами.

**2. Термінальні цінності за визначенням ученого Мілтона Родича – це:**

- переконання відносно бажаних життєвих цілей;
- переконання відносно форм поведінки, які можливі для досягнення мети.

**3. До потреб вищих рівнів, які забезпечуються сучасним лідерством, а не традиційним менеджментом, відносяться:**

- метод батога і пряника, контроль за людьми, адекватні дії;
- передача владних повноважень, зростання і розвиток персоналу, повне розкриття потенціалу підлеглих.

**4. Небезпекою політичного фрейму лідерства є:**

- недостатність змістовності та практичності;
- використання влади у власних інтересах;
- комплекс “месії”.

**5. Стратегія – це:**

- приваблива концепція ідеального майбутнього, яка заслуговує довіри, але ще не реалізована;
- спільний план роботи організації, який допомагає досягти корпоративної мети і описує розподіл ресурсів і взаємодію з оточуючим середовищем;
- основна мета і причина існування організації.

ЗАТВЕРДЖЕНО

Наказ Вищого навчального за-  
кладу Укоопспілки «Полтавський  
університет економіки і торгівлі»  
08 липня 2015 року № 152-Н  
Форма № П-4.06

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД УКООПСІЛКИ  
„ПОЛТАВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЕКОНОМІКИ ТА ТОРГІВЛІ”**

*Кафедра управління персоналом та економіки праці*

**КОМПЛЕКСНА КОНТРОЛЬНА РОБОТА № 21**  
**з навчальної дисципліни**  
**„ОСНОВИ ЛІДЕРСТВА”**  
для студентів спеціальності 242 «Туризм» ступеня магістра

**I. Теоретична частина.**

1. Що таке корпоративна культура?
2. Лідерство і менеджмент, зміст різниці?

**II. Практична частина.**

**1. Трансформаційне лідерство:**

- виходить із потреб людини робити свою справу і заробляти на життя, орієнтується на тактичних завданнях;
- підтримує структури і системи, які сприяють досягненню практичних результатів і максимальної продуктивності та гарантує отримання прибутків в найближчій перспективі;
- виходить із потреб перетворювати людей і організації, досягати довготривалих цілей без шкоди цінностям і принципам людей, досягати незворотних позитивних змін.

**2. Інтерналі покладають відповідальність за своє життя:**

- на себе (внутрішній локус контролю);
- на зовнішні сили (зовнішній локус контролю);
- на керівника організації.

**3. Ви зіткнулися із ситуацією, коли вам доводиться працювати з групою менеджерів, які мають низький фаховий рівень. Який стиль лідерства за ситуативною теорією Херсі та Бланшара вам краще обрати в цій конкретній ситуації**

- пояснення (значний інтерес до завдань, незначний інтерес до взаємовідносин);
- участі (незначний інтерес до завдань, значний інтерес до взаємовідносин);
- делегування (незначний інтерес до завдань, незначний інтерес до взаємовідносин).

**4. Модель вертикального діадного зв'язку, взаємовідносини між лідером і членами групи, налагодження партнерських стосунків, системи і мережі – це елементи**

- теорії особистісних якостей;
- поведінкової теорії;
- теорії індивідуалізованого лідерства.

**5. Які характеристики притаманні швидше менеджерам, аніж лідерам?**

- мають програмний склад розуму, що не переносить нововведень і змін;
- для самовизначення не потребують посад і ролей;
- стурбовані ідеями і тим, який вплив будуть мати ці ідеї на людей.

ЗАТВЕРДЖЕНО

Наказ Вищого навчального за-  
кладу Укоопспілки «Полтавський  
університет економіки і торгівлі»  
08 липня 2015 року № 152-Н  
Форма № П-4.06

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД УКООПСІЛКИ  
„ПОЛТАВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЕКОНОМІКИ ТА ТОРГІВЛІ”**

*Кафедра управління персоналом та економіки праці*

**КОМПЛЕКСНА КОНТРОЛЬНА РОБОТА № 22**

**з навчальної дисципліни  
„ОСНОВИ ЛІДЕРСТВА”**

для студентів спеціальності 242 «Туризм» ступеня магістра

**I. Теоретична частина.**

1. Поведінкові теорії. Стилi лiдерства.
2. Особливості японського лiдерства.

**II. Практична частина.**

1. **Античні філософи Платон і Аристотель дотримувались думки, яка мала і продовжує знаходити своїх послідовників серед дослідників:**
  - Є люди, в яких від природи закладена здатність вести за собою інших;
  - Шлях до лiдерства – це не індивідуальна стежка, якою людина має пройти самотужки, а дорога, яка існує тільки в просторі взаємовідносин з іншими людьми;
  - Лiдерство схоже на красу, йому важко дати визначення, але коли ви його бачите, то точно знаєте, що воно перед вами.
2. **Інтелект, чесність, наполегливість (драйв), впевненість в собі, незалежність – характеристики, які стосуються теорії лiдерства, що отримала назву:**
  - теорія індивідуалізованого лiдерства;
  - поведінкова теорія лiдерства;
  - теорія особистих якостей лiдера.
3. **Відкритість досвіду – це:**
  - здатність людини адаптуватися до ситуації, зберігати спокій і впевненість в собі;
  - широке коло інтересів, багата уява, творчий початок, прагнення пізнавати нове, мандрувати, цікавитися мистецтвом, багато читати, проявляти цікавість;
  - здатність людини бути відповідальною, прощати, співчувати, домовлятися.
4. **Поведінковий компонент установки особистості – це:**
  - вміння і навички особистості;
  - розум та знання людини про об’єкт;
  - почуття людини до об’єкта.
5. **У крос-функціональній команді начальник та підлеглі:**
  - дотримуються формальних стосунків субординації;
  - знаходяться на одному ієрархічному рівні;
  - пов’язані між собою номінальними формальними зв’язками.

ЗАТВЕРДЖЕНО

Наказ Вищого навчального за-  
кладу Укоопспілки «Полтавський  
університет економіки і торгівлі»  
08 липня 2015 року № 152-Н  
Форма № П-4.06

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД УКООПСІЛКИ  
„ПОЛТАВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЕКОНОМІКИ ТА ТОРГІВЛІ”**

*Кафедра управління персоналом та економіки праці*

**КОМПЛЕКСНА КОНТРОЛЬНА РОБОТА № 23**

**з навчальної дисципліни  
„ОСНОВИ ЛІДЕРСТВА”**

для студентів спеціальності 242 «Туризм» ступеня магістра

**I. Теоретична частина.**

1. Ситуативні теорії лідерства.
2. В чому полягають фундаментальні трансформації, які вимагають лідерських якостей?

**II. Практична частина.**

1. **Передача владних повноважень, зростання і розвиток, повне розкриття потенціалу відносяться до потреб:**
  - вищого рівня, які характерні сучасному лідерству;
  - нижчого рівня, які характерні традиційному менеджменту.
2. **„Лідер-координатор” -**
  - об’єктивно оцінює внесок кожного в спільну справу;
  - має посередній інтелект та не найвищі творчі здібності;
  - виступає рушійною силою в команді;
  - легко провокований, здатен образити.
3. **Афективний компонент установки особистості – це:**
  - вміння і навички особистості;
  - розум та знання людини про об’єкт;
  - почуття людини до об’єкта.
4. **Виберіть групу характеристик, які, на думку дослідників, найсуттєвіше впливають на ефективність лідерства:**
  - високий зріст, агресивність, домінування, середній вік, спортивна статура;
  - яскравий одяг, домінування, кремезний вигляд, колір очей, пунктуальність;
  - екстраверсія, чутливість, добросовісність, емоційна стабільність, відкритість досвіду.
5. **Теорія впливу - це теорія лідерства, яка вивчає:**
  - поведінкові ролі ефективних і неефективних лідерів;
  - взаємний вплив лідера і групи один на одного;
  - особливі якості лідера, які відрізняють його від інших.

ЗАТВЕРДЖЕНО  
Наказ Вищого навчального за-  
кладу Укоопспілки «Полтавський  
університет економіки і торгівлі»  
08 липня 2015 року № 152-Н  
Форма № П-4.06

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД УКООПСІЛКИ  
„ПОЛТАВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЕКОНОМІКИ ТА ТОРГІВЛІ”**

*Кафедра управління персоналом та економіки праці*

**КОМПЛЕКСНА КОНТРОЛЬНА РОБОТА № 24  
з навчальної дисципліни  
„ОСНОВИ ЛІДЕРСТВА”**

для студентів спеціальності 242 «Туризм» ступеня магістра

**I. Теоретична частина.**

1. Теорії індивідуалізованого лідерства.
2. Теорія шляхи-цілі.

**II. Практична частина.**

1. **Виберіть правильне завершення думки “Мудрі вислови часто вивішують на стінах кабінетів, а вони повинні жити ...”**
  - у високих небесах;
  - в розумі людей;
  - в людських серцях.
2. **Образ майбутнього – це:**
  - основна мета і причина існування організації;
  - приваблива концепція ідеального майбутнього, яка заслуговує довіри, але ще не реалізована;
  - спільний план роботи організації, який допомагає досягти корпоративної мети і описує розподіл ресурсів і взаємодію з оточуючим середовищем.
3. **В рамках політичного фрейму концентрація уваги спрямована на:**
  - системах ефективності і формальної влади;
  - розподілі ресурсів, веденні переговорів, формуванні коаліцій;
  - людях, наданні підтримки і передачі владних повноважень.
4. **„Лідер-організатор” –**
  - об’єктивно оцінює внесок кожного в спільну справу;
  - має посередній інтелект та не найвищі творчі здібності;
  - виступає рушійною силою в команді;
  - легко провокований, здатен образити.
5. **Фрейм – це:**
  - певні форми поведінки лідера;
  - особливий ракурс сприйняття лідером світу;
  - набір засобів, які визначають стилі лідерства.

ЗАТВЕРДЖЕНО

Наказ Вищого навчального за-  
кладу Укоопспілки «Полтавський  
університет економіки і торгівлі»  
08 липня 2015 року № 152-Н  
Форма № П-4.06

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД УКООПСІЛКИ  
„ПОЛТАВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЕКОНОМІКИ ТА ТОРГІВЛІ”**

*Кафедра управління персоналом та економіки праці*

**КОМПЛЕКСНА КОНТРОЛЬНА РОБОТА № 25**

**з навчальної дисципліни  
„ОСНОВИ ЛІДЕРСТВА”**

для студентів спеціальності 242 «Туризм» ступеня магістра

**I. Теоретична частина.**

1. Цінності та установки лідера.
2. Особиста етика.

**II. Практична частина.**

1. **Влада лідера – це:**
  - здатність людини або підрозділу організації впливати на інших людей або підрозділи, щоб досягти бажаних результатів;
  - дія на установки цінності, переконання і вчинки людей.
2. **„Лідер-дослідник” може:**
  - вирішувати найскладніші завдання;
  - випускати практичні, важливі деталі;
  - знаходити нові можливості та нові контакти;
  - швидко втрачати зацікавленість до справи.
3. **Теорія надбаних потреб, розроблена Девідом Мак Клелландом, яку не можуть ігнорувати сучасні лідери передбачає задоволення:**
  - гігієнічних потреб;
  - фізіологічних потреб;
  - потреб в досягненнях, в налагодженні соціальних зв'язків, в отриманні влади.
4. **Які із перелічених позицій складають групу інструментальних цінностей?**
  - чесність, самоконтроль, вміння любити, високий рівень вимог;
  - комфортне життя, рівність, безпека родини, свобода;
  - національна безпека, спасіння душі, загальне визнання, справжня дружба.
5. **Реактивний фокус – це:**
  - позитивна енергія, яка збільшує коло впливу, концентрація зусиль на тих сферах життєвих явищ, де від лідера щось залежить;
  - негативна енергія, яка звужує коло впливу, загострення уваги на недоліках людей і проблемах зовнішнього середовища.