

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Аksenov Сергей Леонидович
Должность: Ректор
Дата подписания: 12.02.2016 09:15
Идентификатор ключа:
159e22ec4edaa8a694913d5c08c0b6671130587da9e1acf8453431fa15ad101e

Министерство образования и науки Российской Федерации
Автономная некоммерческая образовательная организация
высшего образования
«Региональный финансово-экономический институт»
Кафедра маркетинга



Утверждаю
Декан экономического факультета
Ю.И. Петренко
«12» февраля 2016 г.

Рабочая программа дисциплины «ЛИДЕРСТВО»

Направление подготовки **38.03.02 Менеджмент**
Профиль **Управление человеческими ресурсами**
Квалификация **Бакалавр**

Факультет **экономический**
Очная и заочная формы обучения



Курск 2016

Рецензенты:

Гафиуллина Лилия Фаритовна, кандидат экономических наук, доцент кафедры бухгалтерского учета, анализа и аудита.

Петренко Юрий Игоревич, кандидат экономических наук, доцент кафедры менеджмента.

Рабочая программа дисциплины Б1.В.ДВ.8 «Лидерство» [Текст] / сост. А.А. Ольховикова; Региональный финансово-экономический институт. – Курск, 2016. – 24 с.

Рабочая программа составлена в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 12 января 2016 г., № 7, с учетом профиля «Управление человеческими ресурсами».

Рабочая программа предназначена для методического обеспечения дисциплины основной профессиональной образовательной программы высшего образования по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, профиль «Управление человеческими ресурсами».

«12» февраля 2016 г.

Составитель:



А.А. Ольховикова, кандидат педагогических наук, старший преподаватель кафедры маркетинга

© А.А. Ольховикова, 2016

© Региональный финансово-экономический институт, 2016

**Лист согласования рабочей программы
дисциплины «Лидерство»**

Направление подготовки 38.03.02 Менеджмент
Профиль Управление человеческими ресурсами
Квалификация Бакалавр
Факультет экономический
Очная и заочная формы обучения

2015/2016 учебный год


Рабочая программа утверждена на заседании кафедры маркетинга, протокол №7 от «12» февраля 2016 г.

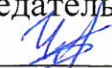
И.о. заведующего кафедрой  И.А. Мордовина

Составитель:  А.А. Ольховикова


Согласовано:

Начальник УМУ
 Ю.В. Кунина, «12» февраля 2016 г.

Заведующий отделом комплектования научной библиотеки
 О.Н. Новикова, «12» февраля 2016 г.

Председатель методической комиссии по профилю
 Е.И. Черников «12» февраля 2016 г.

**Изменения в рабочей программе
дисциплины «Лидерство»
на 2016 – 2017 уч. год**

Утверждаю
Декан экономического факультета
 Ю.И. Петренко
« 29 » августа 2016 г.


Рабочая программа утверждена без изменений.

Рабочая программа утверждена на заседании кафедры менеджмента,
протокол № 1 от «29» августа 2016 г.

Зав. кафедрой  М.Г. Сергеева

Согласовано:

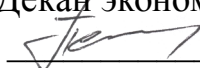
Начальник УМУ

 Ю.В. Кунина, «29» августа 2016 г.

Председатель методической комиссии по профилю

 Е.И. Черников, «29» августа 2016 г.

**Изменения в рабочей программе
дисциплины «Лидерство»
на 2017 – 2018 уч. год**

Утверждаю
Декан экономического факультета
 Ю.И. Петренко
«28» августа 2017 г.

В рабочую программу вносятся следующие изменения:

- 1) внесены изменения в список литературы
- 2) внесены изменения в тестовые вопросы

Рабочая программа утверждена на заседании кафедры менеджмента,
протокол № 1 от «28» августа 2017 г.

Зав. кафедрой  М.Г. Сергеева

Согласовано:

Начальник УМУ

 Ю.В. Кунина, «28» августа 2017 г.

Председатель методической комиссии по профилю

 Е.И. Черников, «28» августа 2017 г.

СОДЕРЖАНИЕ

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА	5
1. Цель и задачи изучения дисциплины	5
2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения основной профессиональной образовательной программы.....	6
3. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО	7
СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ.....	8
4. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических или астрономических часов и видов учебных занятий.....	8
5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине	12
6. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине	16
7. Перечень основной и дополнительной литературы, необходимой для освоения дисциплины	17
8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее – сеть «Интернет»), необходимых для освоения дисциплины	19
9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины	20
10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем	23
11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине	24

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

1. Цель и задачи изучения дисциплины

Целью освоения дисциплины «Лидерство» является усвоение сущности и методов научного подхода к теоретическому и практическому решению проблем лидерства в организациях на всех уровнях управления

В процессе изучения курса «Лидерство» студенты должны усвоить сущность и методы научного подхода к теоретическому и практическому решению проблем лидерства в организациях на всех уровнях управления.

Задачи изучения дисциплины:

- Пропагандировать лидерское поведение менеджеров как наиболее адекватное гуманистическому направлению в управлении персоналом и наиболее эффективную форму влияния на поведение работников.
- Способствовать формированию у менеджеров системного лидерского мышления.
- Способствовать менеджменту в выборе наиболее адекватных моделей и концепций лидерства при решении конкретных задач менеджмента. Знание и оценка степени применимости классических теорий лидерства в конкретных ситуациях.
- Помогать менеджерам в самопознании и познании собственного эмоционального интеллекта как основы успешного лидерства и понимания других людей.
- Способствовать менеджерам в развитии своего трудового потенциала и эмоционального интеллекта, индивидуального и группового потенциала подчиненных ему работников.
- Способствовать организации группового решения умственных задач и достижению креативного результата.
- Способствовать менеджменту в формировании высокопродуктивной команды и поддержании ее продуктивности.
- Способствовать менеджеру в налаживании эффективных коммуникаций в группе, этичном поведении и использовании моральных критериев при принятии решений.
- Способствовать менеджерам в диагностике и исправлении девиантного поведения работников и групп и урегулировании конфликтов.
- Выступать в роли лидера возглавляемого им подразделения.

2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения основной профессиональной образовательной программы

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование и развитие следующих общепрофессиональных и профессиональных *компетенций*:

- способность находить организационно-управленческие решения и готовностью нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений (ОПК-2);
- способность проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия (ОПК-3);
- владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры (ПК-1);
- владение различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде (ПК-2);

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

- методы научного подхода к теоретическому и практическому решению проблем лидерства (З-1);
- системное лидерское мышление (З-2);
- наиболее адекватные модели и концепции лидерства при решении конкретных задач (З-3);

Уметь:

- пропагандировать лидерское поведение как наиболее адекватное в управлении персоналом и наиболее эффективную форму влияния на поведение работников (У-1);
- организовывать групповое решение поставленных задач (У-2);
- формировать высокопродуктивную команду и поддерживать ее продуктивность (У-3);
- налаживать эффективные коммуникации в группе (У-4);

- определять критерии этичного поведения и использования моральных критериев при принятии решений (У-5).

Владеть:

- инструментарием лидерства (В-1);

- навыками анализа поведения (В-2);

- способами и приемами лидерства при решении конкретных задач (В-3).

3. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

Дисциплина относится к обязательным дисциплинам вариативной части ОПОП ВО.

К исходным требованиям, необходимым для изучения дисциплины «Лидерство», относятся знания, умения и навыки, сформированные в ходе изучения таких дисциплин, как «История», «Философия», «Основы предпринимательства».

Изучение данной дисциплины является основой для последующего изучения дисциплины «Организационное поведение», «Психология», «Психология управления», «Управление персоналом».

СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

4. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических или астрономических часов и видов учебных занятий

Схема распределения учебного времени по видам учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины для очной формы обучения – 2 зачетные единицы (72 академических часа)

Общая трудоемкость дисциплины для заочной формы обучения – 2 зачетные единицы (72 академических часа)

Схема распределения учебного времени

Очная форма обучения

Виды учебной работы	Трудоемкость, час	
	2 семестр	Всего
Общая трудоемкость	72	72
Аудиторная работа	48	48
в том числе:		
лекции	20	20
практические занятия	28	28
Самостоятельная работа	24	24
Промежуточная аттестация (зачет)	+	+

Заочная форма обучения

Виды учебной работы	Трудоемкость, час	
	1 курс	Всего
Общая трудоемкость	72	72
Аудиторная работа	6	6
в том числе:		
лекции	2	2
практические занятия	4	4
Самостоятельная работа	62	62
Промежуточная аттестация (зачет)	4	4

Тематический план
Очная форма обучения

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Общая трудоемкость, час	В том числе аудиторных			Самостоятельная работа	Промежуточная аттестация
			всего	из них:			
				лекц.	практ.		
1	Концепции лидерства	12	8	4	4	4	
2	Профессионализм и личностные качества лидера	16	10	4	6	6	
3	Командообразование как ключевая задача лидеров-руководителей	16	10	4	6	6	
4	Инструментарий лидера	14	10	4	6	4	
5	Работа лидера по выявлению и устранению девиаций в поведении сотрудников	14	10	4	6	4	
	Промежуточная аттестация (зачет)						+
Итого		72	48	20	28	24	

Заочная форма обучения

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Общая трудоемкость, час	Аудиторные занятия (час.)			Сам. работа	Промежуточная аттестация
			В том числе				
			Всего	Лек.	Пр.		
1.	Концепции лидерства	14	2		2	12	
2.	Профессионализм и личностные качества лидера	12				12	
3	Командообразование как ключевая задача лидеров-руководителей	14	2	2		12	
4	Инструментарий лидера	16	2		2	14	
5	Работа лидера по выявлению и устранению девиаций в поведении сотрудников	12				12	
	Промежуточная аттестация (зачет)	4					4
Итого		72	6	2	4	62	4

Структура и содержание дисциплины

1. Концепции лидерства

Понятие лидерства. Лидер и менеджер: общее и различия. Основные теории лидерства, типологии лидерства. Четыре основы успеха лидера. Образы лидеров с позиций разных групп интересов. Лидеры-руководители. Источники власти. Стили и модели руководства. Принципы и образы идеального лидера.

Основная литература – 1, 3, 5.

Дополнительная литература – 3, 7, 9, 11, 12, 13, 14, 17, 18, 20.

Интернет-ресурс: <http://students.rfei.ru/a/students/library.jsp>;

<http://www.edu.ru/>;

<http://economicus.ru/>.

Формируемые компетенции: ПК-1.

Образовательные результаты: З-1, У-1, В-2.

2. Профессионализм и личностные качества лидера

Профессионализм, эмоциональный интеллект и качества создателя команды. Теоретические основания системного мышления лидера. Методы анализа и самопознания личности и познания других людей. Невербальные методы общения. Этика лидера: понятие, определение этичности, социальная ответственность лидера и его организации.

Основная литература – 1, 3, 5.

Дополнительная литература – 3, 7, 9, 11, 12, 13, 14, 17, 18, 20.

Интернет-ресурс: <http://students.rfei.ru/a/students/library.jsp>;

<http://www.socionet.ru/>; <http://www.businessvoc.ru/>

Формируемые компетенции: ОПК-2, ПК-1.

Образовательные результаты: З-1, У-1, В-2.

3. Командообразование как ключевая задача лидеров-руководителей

Группы и команды. Теории формирования команд. Диалектика отношений лидера и последователей в процессе развития команды. Основные характеристики и факторы эффективности командной работы и их диагностика.

Основная литература – 1, 3, 4, 5.

Дополнительная литература – 1, 3, 5, 7, 10, 11, 13, 15, 17, 18, 20.

Интернет-ресурс: <http://students.rfei.ru/a/students/library.jsp>; <http://www.rsl.ru/>;

<http://bizoffice.ru/>.

Формируемые компетенции: ОПК-2, ОПК-3, ПК-1, ПК-2.

Образовательные результаты: З-1, З-2; У-1, У-2, У-3, У-4; В-2, В-3.

4. Инструментарий лидера

Общие методы решения проблем на обыденном уровне и простые методики. Методы организации коллективной умственной деятельности и решения проблем.

Основная литература – 1, 2, 4, 5.

Дополнительная литература – 2, 3, 4, 5, 6, 7, 11, 13, 16, 17, 18, 19, 20.

Интернет-ресурс: <http://students.rfei.ru/a/students/library.jsp>;

<http://www.socionet.ru/>; <http://www.e-executive.ru/>.

Формируемые компетенции: ОПК-2, ОПК-3, ПК-1, ПК-2.

Образовательные результаты: З-1, З-2, З-3; У-1, У-3, У-4; В-1, В-2, В-3.

5. Работа лидера по выявлению и устранению девиаций в поведении сотрудников

Типы индивидуальных и групповых девиаций. Выявление и устранение девиаций в поведении сотрудников и групп. Понятие и типология конфликтов. Методы диагностики и урегулирования конфликтов.

Основная литература – 1, 2, 4, 5.

Дополнительная литература – 2, 3, 4, 5, 7, 8, 11, 13, 17, 18, 19, 20.

Интернет-ресурс: <http://students.rfei.ru/a/students/library.jsp>;

<http://window.edu.ru/>; <http://www.pplus.ru/>.

Формируемые компетенции: ОПК-3, ПК-1, ПК-2.

Образовательные результаты: З-1, З-2, З-3; У-1, У-3, У-4, У-5; В-2, В-3.

5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Тема 1. Концепции лидерства

Содержание самостоятельной работы: Рассмотреть понятие лидерства. Провести сравнительный анализ лидера и менеджера, выделить общие черты и различия. Рассмотреть основные теории лидерства и типологии лидерства. Изучить сущность лидеров-руководителей. Рассмотреть стили и модели руководства. Проанализировать принципы и образы идеального лидера.

Основная литература – 1, 3, 5.

Дополнительная литература – 3, 7, 9, 11, 12, 13, 14, 17, 18, 20.

Интернет-ресурс: <http://students.rfei.ru/a/students/library.jsp>; <http://www.edu.ru/>;
<http://economicus.ru/>.

Формируемые компетенции: ПК-1.

Образовательные результаты: З-1, У-1, В-2.

Формы контроля, оценочные средства: текущий контроль: собеседование, контрольная работа.

Тема 2. Профессионализм и личностные качества лидера

Содержание самостоятельной работы: Рассмотреть понятия профессионализма, эмоционального интеллекта и качества создателя команды. Проанализировать теоретические основания системного мышления лидера. Рассмотреть методы анализа и самопознания личности и познания других людей. Проанализировать невербальные методы общения. Просмотреть понятие, определение этичности, социальную ответственность лидера и его организации.

Основная литература – 1, 3, 5.

Дополнительная литература – 3, 7, 9, 11, 12, 13, 14, 17, 18, 20.

Интернет-ресурс: <http://students.rfei.ru/a/students/library.jsp>;

<http://www.socionet.ru/>; <http://www.businessvoc.ru/>

Формируемые компетенции: ОПК-2, ПК-1.

Образовательные результаты: З-1, У-1, В-2.

Формы контроля, оценочные средства: текущий контроль: собеседование, контрольная работа, реферат.

Тема 3. Командообразование как ключевая задача лидеров-руководителей

Содержание самостоятельной работы: Провести сравнительный анализ понятий группа и команда. Рассмотреть теорию формирования команд. Проанализировать диалектику отношений лидера и последователей в процессе развития команды. Рассмотреть основные характеристики и факторы эффективности командной работы и провести их диагностику.

Основная литература – 1, 3, 4, 5.

Дополнительная литература – 1, 3, 5, 7, 10, 11, 13, 15, 17, 18, 20.

Интернет-ресурс: <http://students.rfei.ru/a/students/library.jsp>; <http://www.rsl.ru/>;
<http://bizoffice.ru/>.

Формируемые компетенции: ОПК-2, ОПК-3, ПК-1, ПК-2.

Образовательные результаты: З-1, З-2; У-1, У-2, У-3, У-4; В-2, В-3.

Формы контроля, оценочные средства: текущий контроль: опрос, контрольная работа, доклад, презентация.

Тема 4. Инструментарий лидера

Содержание самостоятельной работы: Рассмотреть и проанализировать общие методы решения проблем на обыденном уровне и простые методики. Рассмотреть методы организации коллективной умственной деятельности и решения проблем.

Основная литература – 1, 2, 4, 5.

Дополнительная литература – 2, 3, 4, 5, 6, 7, 11, 13, 16, 17, 18, 19, 20.

Интернет-ресурс: <http://students.rfei.ru/a/students/library.jsp>;
<http://www.socionet.ru/>; <http://www.e-xecutive.ru/>.

Формируемые компетенции: ОПК-2, ОПК-3, ПК-1, ПК-2.

Образовательные результаты: З-1, З-2, З-3; У-1, У-3, У-4; В-1, В-2, В-3.

Формы контроля, оценочные средства: текущий контроль: опрос, контрольная работа, коллоквиум.

Тема 5. Работа лидера по выявлению и устранению девиаций в поведении сотрудников

Содержание самостоятельной работы: Рассмотреть типы индивидуальных и групповых девиаций. Рассмотреть выявление и устранение девиаций в поведении сотрудников и групп. Изучить понятие и типологию конфликтов. Проанализировать методы диагностики и урегулирования конфликтов.

Основная литература – 1, 2, 4, 5.

Дополнительная литература – 2, 3, 4, 5, 7, 8, 11, 13, 17, 18, 19, 20.

Интернет-ресурс: <http://students.rfei.ru/a/students/library.jsp>;
<http://window.edu.ru/>; <http://www.pplus.ru/>.

Формируемые компетенции: ОПК-3, ПК-1, ПК-2.

Образовательные результаты: З-1, З-2, З-3; У-1, У-3, У-4, У-5; В-2, В-3.

Формы контроля, оценочные средства: текущий контроль: собеседование, контрольная работа, реферат, тест.

Вопросы для самоконтроля по самостоятельно изученным темам

Тема: Концепции лидерства

1. Рассмотреть понятие лидерства.
2. Провести сравнительный анализ лидера и менеджера, выделить общие черты и различия.
3. Определить разницу понятий менеджмент и лидерство.
4. Рассмотреть основные теории лидерства и типологии лидерства.
5. Проанализировать сущность лидеров-руководителей.
6. Рассмотреть стили и модели руководства.
7. Рассмотреть преимущества и недостатки «лидера-героя» и «скромного лидера».
8. Проанализировать принципы и образы идеального лидера.

Тема: Профессионализм и личностные качества лидера

1. Рассмотреть понятия профессионализма, эмоционального интеллекта и качества создателя команды.
2. Проанализировать теоретические основания системного мышления лидера.
3. Рассмотреть методы анализа и самопознания личности и познания других людей.
4. Перечислить основные теоретические направления исследования феномена лидерства
5. Проанализировать невербальные методы общения.
6. Рассмотреть понятие, определение этичности, социальную ответственность лидера и его организации.
7. Описать самого эффективного лидера из известных вам.

Тема: Командообразование как ключевая задача лидеров-руководителей

1. Провести сравнительный анализ понятий группа и команда.
2. Рассмотреть теорию формирования команд.
3. Проанализировать диалектику отношений лидера и последователей в процессе развития команды.
4. Описать типы потребностей, которые имеет персонал организаций.
5. Рассмотреть основные характеристики и факторы эффективности командной работы и провести их диагностику.

Тема: Инструментарий лидера

1. Рассмотреть и проанализировать общие методы решения проблем на быденном уровне
2. Проанализировать простые методики решения проблем.

3. Объяснить зависимость между применяемой теорией и поведением человека.
4. Рассмотреть методы организации коллективной умственной деятельности
5. Рассмотреть методы коллективного решения проблем.
6. Перечислить классические подходы к разрешению конфликтов и их основные подходы.
7. Раскрыть основное предположение, заложенное в основу рационально-экономической модели мотивации.

Тема: Работа лидера по выявлению и устранению девиаций в поведении сотрудников

1. Рассмотреть типы индивидуальных и групповых девиаций.
2. Рассмотреть выявление и устранение девиаций в поведении сотрудников и групп.
3. Изучить понятие и типологию конфликтов.
4. Рассмотреть изменение мотивации в течение жизни человека.
5. Проанализировать методы диагностики и урегулирования конфликтов.
6. Рассмотреть возможные причины плохого исполнения и методы работы с ними.

6. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

См. Приложение №1 к рабочей программе.

7. Перечень основной и дополнительной литературы, необходимой для освоения дисциплины

Основная литература

1. Лидерство: учебник [Электронный ресурс]; Региональный финансово-экономический инс-т. – Курск, 2015. – 194 с. (эл. ресурс lib.rfei.ru)
2. Лидерство: практикум [Электронный ресурс]; Региональный финансово-экономический инс-т. – Курск, 2015. – 66 с. (эл. ресурс lib.rfei.ru)
3. Организационная культура и лидерство. 4-е изд. 978-5-459-01127-2 Шейн Э. Г. – СПб.: Питер, 2012 – 352 с. (электронный ресурс Ibooks.ru)
4. Основы межличностного лидерства: учебное пособие 978-5-374-00156-3 Яхонтова Е. С. – М.: ЕАОИ, 2011 – 216 с. (электронный ресурс Ibooks.ru)
5. Психология лидерства: Учебное пособие/ Бендас Т. В. – СПб.: Питер, 2010 – 447 с. (электронный ресурс Ibooks.ru)

Дополнительная литература

1. Бауэр М. Курс на лидерство: Альтернатива иерархической системе управления компанией / пер. с англ. М. Бауэр – М.: Альпина Бизнес Букс, 2008. – 198 с.
2. Бинни Дж. Практическое лидерство Пособие для обыкновенных героев Дж. Бинни – М.: Претекст, 2008. – 314 с.
3. Бэкингом М. Шаг к успеху: успешное руководство, эффективное лидерство и стабильный личный успех / пер. с англ. М. Бэкингом - М.: Вильямс, 2007. – 288 с.
4. Герзон М. Лидерство через конфликт: Как лидеры-посредники превращают разногласия в возможности / пер. с англ. П. Миронова – Серия: Книги Стокгольмской школы экономики – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2008. – 340 с.
5. Гоулман Д. Эмоциональное лидерство: Искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта / пер. с англ. Д. Гоулман – М.: Альпина Бизнес Букс, 2008. – 301 с.
6. Действенное лидерство / пер. с англ. – Серия: Идеи, которые работают – М.: Альпина Бизнес Букс, 2008. – 186 с.
7. Джонс С., Гослинг Д. Путь Нельсона. Уроки лидерства от великого военачальника. – М.: Олимп-Бизнес, 2007. – 304 с.
8. Иванова С. Развитие потенциала сотрудников: Профессиональные компетенции, лидерство, коммуникации – Серия: 65.0 – М.: Альпина Бизнес Букс, 2008. – 278 с.

9. Кови Стивен. Лидерство, основанное на принципах / пер. с англ. П. Самсонова – М.: Альпина Бизнес Букс, 2009. – 302 с.
10. Корпоративная культура и лидерство / пер. с англ. – Серия: Дайджест McKinsey – М.: Альпина Бизнес Букс, 2008. – 160 с.
11. Коттер Дж. Лидерство Мацуситы: Уроки выдающегося предпринимателя XX века / пер. с англ. Д. Коттер – М.: Альпина Бизнес Букс, 2007. – 254 с.
12. Лидерство / пер. с англ. А. Лисицыной – Серия: Классика Harvard Business Review – М.: Альпина Бизнес Букс, 2006. – 258 с.
13. Маак Т. Ответственное лидерство / пер. с англ. Т. Маак – М.: Альпина Бизнес Букс, 2008. – 321 с.
14. Максвелл Д. Лидерство Советы на каждый день / пер. с англ. С. Э. Борич – Минск: Попурри, 2009. – 400 с.
15. Максвелл Дж. Лидерство. 25 ключевых принципов построения взаимоотношений с людьми / пер. с англ. Д. Максвелл – Минск: Попурри, 2006 – 367 с.
16. Панфилова А. П., Мозговые штурмы в коллективном принятии решений: учебное пособие. – М.: Флинта: Московский психолого-соц. ин-т, 2007. – 316 с.
17. Питерс Том Лидерство Т. Питерс / пер. с англ. М. Ермакова – Серия: Основы – СПб.: Стокгольмская школа экономики, 2006. – 160 с.
18. Учитель Ю. Г., Разработка управленческих решений: учебник для вузов / Учитель Ю.Г., Терновой А. И., Терновой К.И. – М.: Юнити, 2007. – 383 с.
19. Фридман С. Совершенное лидерство. Как достичь баланса без помощи тренера / пер. с англ. С. Фридман – Серия: Путь лидера – М.: Юрайт, 2009. – 251 с.
20. Шеффер Б. Простое лидерство / пер. с нем. С. Э. Борич – Минск: Попурри, 2008. – 175 с.

8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее – сеть «Интернет»), необходимых для освоения дисциплины

1. Электронная библиотека Регионального финансово-экономического института
<http://students.rfei.ru/a/students/library.jsp>
2. Федеральный портал «Российское образование»
<http://www.edu.ru/>
3. Российская Государственная Библиотека
<http://www.rsl.ru/>
4. Онлайн-научная инфраструктура
<http://www.socionet.ru/>
5. Образовательно-справочный сайт по экономике
<http://economicus.ru/>
6. Бизнес-словарь
<http://www.businessvoc.ru/>
7. Единое окно доступа к образовательным ресурсам
<http://window.edu.ru/>
8. Управление 3000
<http://bizoffice.ru/>
9. «Технология успеха» – виртуальный бизнес-журнал
<http://www.pplus.ru/>
10. Портал по проблемам управления
<http://www.e-executive.ru/>

9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Методические рекомендации по изучению дисциплины представляют собой комплекс рекомендаций и объяснений, позволяющих бакалавру оптимальным образом организовать процесс изучения данной дисциплины. Известно, что в структуре учебного плана значительное время отводится на самостоятельное изучение дисциплины. В рабочих программах дисциплин размещается примерное распределение часов аудиторной и внеаудиторной нагрузки по различным темам данной дисциплины.

Для успешного освоения дисциплины бакалавр должен:

1. Прослушать курс лекций по дисциплине.
2. Выполнить все задания, рассматриваемые на практических занятиях, включая решение задач.
3. Выполнить все домашние задания, получаемые от преподавателя.
4. Решить все примерные практические задания, рассчитанные на подготовку к промежуточной аттестации.

При подготовке к промежуточной аттестации особое внимание следует обратить на следующие моменты:

1. Выучить определения всех основных понятий.
2. Повторить все задания, рассматриваемые в течение семестра.
3. Проверить свои знания с помощью тестовых заданий.

На лекциях преподаватель излагает и разъясняет основные, наиболее сложные понятия темы, а также связанные с ней теоретические и практические проблемы, дает рекомендации на семинарское занятие и указания на самостоятельную работу. В ходе лекции бакалавр должен внимательно слушать и конспектировать лекционный материал.

Семинарские занятия служат для закрепления изученного материала, развития умений и навыков подготовки докладов, сообщений, приобретения опыта устных публичных выступлений, ведения дискуссии, аргументации и защиты выдвигаемых положений, а также для контроля преподавателем степени подготовленности бакалавров по изучаемой дисциплине. При наличии практических заданий по изучаемой дисциплине бакалавр выполняет все упражнения и задачи, подготовленные преподавателем.

Семинар предполагает свободный обмен мнениями по избранной тематике. Преподаватель формулирует цель занятия и характеризует его основную проблематику. Заслушиваются сообщения бакалавров. Обсуждение сообщения совмещается с рассмотрением намеченных вопросов. Кроме того заслушиваются сообщения, предполагающие анализ публикаций по отдельным вопросам семинара. Поощряется выдвижение и обсуждение альтернативных мнений. Преподаватель подводит итоги обсуждения и объявляет

оценки выступавшим бакалаврами. В целях контроля подготовленности бакалавров и привития им навыков краткого письменного изложения своих мыслей преподаватель в ходе семинарских занятий может осуществлять текущий контроль знаний в виде тестовых заданий.

При подготовке к семинару бакалавры имеют возможность воспользоваться консультациями преподавателя. Кроме указанных тем бакалавры вправе, по согласованию с преподавателем, избирать и другие интересующие их темы.

Самостоятельная работа бакалавров – планируемая учебная, научно-исследовательская работа, выполняемая во внеаудиторное время по заданию и при методическом руководстве преподавателя, но без его непосредственного участия.

Цель самостоятельной работы бакалавра – научиться осмысленно и самостоятельно работать сначала с учебным материалом, затем с научной информацией, изучить основы самоорганизации и самовоспитания с тем, чтобы в дальнейшем непрерывно повышать свою квалификацию.

Целью самостоятельной работы бакалавров по дисциплине является овладение фундаментальными знаниями, профессиональными умениями и навыками решения задач и теоретическим материалом по дисциплине. Самостоятельная работа способствует развитию самостоятельности, ответственности и организованности, творческого подхода к решению различных проблем.

Целью практического занятия является более углубленное изучение отдельных тем дисциплины и применение полученных теоретических навыков на практике.

В ходе практических занятий бакалавры под руководством преподавателя могут рассмотреть различные методы решения задач по дисциплине. Продолжительность подготовки к практическому занятию должна составлять не менее того объема, что определено тематическим планированием в рабочей программе. Практические занятия по дисциплине могут проводиться в различных формах:

- 1) устные ответы на вопросы преподавателя по теме занятия;
- 2) письменные ответы на вопросы преподавателя;
- 3) групповое обсуждение той или иной проблемы под руководством и контролем преподавателя;
- 4) заслушивания и обсуждение контрольной работы;
- 5) решение задач.

Подготовка к практическим занятиям должна носить систематический характер. Это позволит бакалавру в полном объеме выполнить все требова-

ния преподавателя. Для получения более глубоких знаний бакалаврам рекомендуется изучать дополнительную литературу.

В зависимости от конкретных видов самостоятельной работы, используемых в каждой конкретной рабочей программе, следует придерживаться следующих рекомендаций.

Контрольная работа подразумевает знакомство с основной и дополнительной литературой, включая справочные издания, зарубежные источники, конспект основных положений, требующихся для запоминания и являющихся основополагающими в этой теме.

Средство, позволяющее оценить умение обучающегося письменно излагать суть поставленной проблемы, самостоятельно проводить анализ этой проблемы с использованием концепций и аналитического инструментария соответствующей дисциплины, делать выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме.

Подготовка к написанию реферата предполагает поиск литературы и составление списка используемых источников, изложение мнения авторов и своего суждения по выбранному вопросу; формулирование основных аспектов проблемы.

Коллоквиум представляет собой одну из форм учебных занятий, ориентированную на определение качества работы с конспектом лекций, подготовки ответов к контрольным вопросам и др. Коллоквиумы, как правило, проводятся в форме мини-экзамена, имеющего целью уменьшить список тем, выносимых на основной экзамен, и оценить текущий уровень знаний бакалавров.

Предпосылкой эффективности научно-исследовательской деятельности является знание бакалаврами лекционного материала, изучение рекомендуемых учебных пособий и нормативных документов, своевременная и качественная подготовка рефератов для заслушивания и обсуждения их на семинарских занятиях. При подготовке к защите доклада, презентации по итогам научно-исследовательской деятельности бакалаврам предлагается выполнить задания, подготовить проекты, составленные преподавателем по данной учебной дисциплине.

Задания в тестовой форме предполагают оперативный обзорный анализ усвоения бакалавром основных вопросов изученных тем и проводится, как правило, в завершение обучения. Подготовка к тестовым заданиям предполагает необходимость повторения всего изученного материала по дисциплине.

При подготовке к итоговому контролю необходимо ориентироваться на конспекты лекций, рекомендуемую литературу и др. Сдача зачета предполагает полное понимание, запоминание и применение изученного материала на практике.

10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и инфор- мационных справочных систем

При осуществлении образовательного процесса используется ряд информационных технологий обеспечения дистанционного обучения, включающий, но не исчерпывающийся, технологиями онлайн и оффлайн распространения образовательной информации (почтовая рассылка печатных материалов и бланков тестирования или электронных версий образовательных материалов на физических носителях, либо интерактивный доступ к материалам через интернет, доступ к электронно-библиотечным системам института и сторонних поставщиков), технологиями взаимодействия студентов с преподавателем (видео-лекции и семинары, групповые и индивидуальные консультации через интернет, индивидуальные консультации по телефону), технологиями образовательного контроля (интерактивные онлайн тесты в интернет, оффлайн тесты с использованием персональных печатных бланков).

Для реализации указанных технологий используется набор программного обеспечения и информационных систем, включающий, но не ограничивающийся, следующим списком:

- 1) операционные системы Microsoft Windows (различных версий);
- 2) операционная система GNU/Linux;
- 3) свободный офисный пакет LibreOffice;
- 4) система управления процессом обучения «Lete e-Learning Suite» (собственная разработка);
- 5) система интерактивного онлайн тестирования (собственная разработка);
- 6) система телефонной поддержки и консультаций сотрудниками колл-центра «Центральная служба поддержки» (собственная разработка);
- 7) система онлайн видео конференций Adobe Connect;
- 8) электронно-библиотечная система «Айбукс»;
- 9) электронно-библиотечная система «Издательства «Лань»;
- 10) интернет-версия справочника «КонсультантПлюс»;
- 11) приложение для мобильных устройств «КонсультантПлюс: Студент»;
- 12) справочная правовая система «Гарант»;
- 13) иные ИСС.

**11. Описание материально-технической базы,
необходимой для осуществления образовательного процесса
по дисциплине**

1. Аудиторная база (лекционная аудитория, аудитория для проведения практических занятий, виртуальные классные комнаты на портале РФЭИ)
2. Организационно-технические средства и аудиовизуальный фондовый материал, мультимедийное оборудование.
3. Комплекты видеофильмов, аудиокниг, CD-дисков по проблемам дисциплины.
4. Интернет.

ЛИДЕРСТВО

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

1. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ И ЭТАПЫ

Перечень компетенций

ОПК-2 - способность находить организационно-управленческие решения и готовностью нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений;

ОПК-3 - способность проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия;

ПК-1 - владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры;

ПК-2 - владение различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде.

Этапы формирования компетенций

Компетенции	Этапы освоения ОПОП ВО	
	Название этапа	Семестр
ОПК-2	Промежуточный	2
ОПК-3	Начальный	2
ПК-1	Начальный	2
ПК-2	Начальный	2

Формирование компетенций в процессе освоения ОПОП ВО

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Формируемые компетенции	Технологии формирования компетенций	Оценочные средства	
				Показатели и критерии оценки формируемой компетенции (ЗУВ)	Средства оценивания*
1	Концепции лидерства	ПК-1	Лекции, практические занятия, самостоятельная работа студента	З-1 У-1 В-2	<i>Собеседование Контрольная работа</i>
2	Профессионализм и личностные качества лидера	ОПК-2, ПК-1	Лекции, практические занятия, самостоятельная работа студента	З-1 У-1 В-2	<i>Собеседование Контрольная работа Реферат</i>
3	Командообразование как ключевая задача лидеров-руководителей	ОПК-2, ОПК-3, ПК-1, ПК-2	Лекции, практические занятия, самостоятельная работа студента	З-1, З-2 У-1, У-2, У-3, У-4 В-2, В-3	<i>Опрос Контрольная работа Доклад Презентация</i>
4	Инструментарий лидера	ОПК-2, ОПК-3, ПК-1, ПК-2	Лекции, практические занятия, самостоятельная работа студента	З-1, З-2, З-3 У-1, У-3, У-4 В-1, В-2, В-3	<i>Опрос Контрольная работа Коллоквиум</i>
5	Работа лидера по выявлению и устранению девиаций в поведении сотрудников	ОПК-3, ПК-1, ПК-2	Лекции, практические занятия, самостоятельная работа студента	З-1, З-2, З-3 У-1, У-3, У-4, У-5 В-2, В-3	<i>Собеседование Контрольная работа Реферат Тест</i>

* Преподаватель может по своему усмотрению вносить изменения в перечень приведенных в таблице средств оценивания, используя из имеющего в настоящем документе массива контрольно-практических заданий то, что считает наиболее подходящим к каждому конкретному занятию.

2. ОПИСАНИЕ КРИТЕРИЕВ И ПОКАЗАТЕЛЕЙ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

Показатели оценивания компетенций

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

- методы научного подхода к теоретическому и практическому решению проблем лидерства (З-1);
- системное лидерское мышление (З-2);
- наиболее адекватные модели и концепции лидерства при решении конкретных задач (З-3);

Уметь:

- пропагандировать лидерское поведение как наиболее адекватное в управлении персоналом и наиболее эффективную форму влияния на поведение работников (У-1);
- организовывать групповое решение поставленных задач (У-2);
- формировать высокопродуктивную команду и поддерживать ее продуктивность (У-3);
- налаживать эффективные коммуникации в группе (У-4);
- определять критерии этичного поведения и использования моральных критериев при принятии решений (У-5).

Владеть:

- инструментарием лидерства (В-1);
- навыками анализа поведения (В-2);
- способами и приемами лидерства при решении конкретных задач (В-3).

Критерии оценивания компетенций

Уровень	Знания	Умения	Владения
Минимальный	З-1	У-1	В-1
Базовый	З-1, З-2	У-1, У-2, У-3	В-1, В-2
Повышенный	З-1, З-2, З-3	У-1, У-2, У-3, У-4, У-5	В-1, В-2, В-3

3. ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ И ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ, НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Комплект разноуровневых задач и заданий по дисциплине

Задание 1.

Вы, так или иначе, управляете людьми, с которыми сталкивает Вас жизнь. Насколько хорошо и эффективно Вы это делаете?

Задание 2.

Вы создали малое предприятие. Какой опыт государственной поддержки малого бизнеса Вам известен? На какую помощь от государственных и местных органов управления Вы можете рассчитывать?

Задание 3.

Составить дневник политического лидера.

Задание 4.

Провести социометрическое исследование на определение наличия лидера в коллективе.

Задание 5.

Рассмотрите лидерство как процесс, предполагающий наличие влияния, и как свойство, представляющее набор определенных личностных характеристик.

Изучите основные подходы, объясняющие, что делает лидера эффективным: поведенческий, ситуационный, теорию черт, теорию власти и влияния. Обратите внимание на концепцию харизматического лидерства Конгера и Канунго.

Задание 6.

Проанализируйте управленческий путь лидера Вашей организации. Какие внешние обстоятельства и личностные характеристики обусловили его выдвижение в лидеры?

Задание 7.

На основании собственных представлений о себе, определите, к какому типу лидеров Вы относитесь. Сформулируйте основания для аргументации выбранной Вами точки зрения.

Задание 8.

Выполните задачу, которая позволит определить Ваш актуальный уровень проявления лидерства в совместной деятельности.

I. При ответе на каждый из нижеизложенных вопросов, выберите один из возможных ответов – А или Б. (Табл. 1)

Таблица 1

	А	Б
1. Что для Вас важнее в игре?	победа	развлечение
2. Что Вы предпочитаете в общем разговоре?	проявлять инициативу, предлагать, что-либо	критиковать то, что предлагают другие
3. Способны ли Вы выдержать критику, не ввязываться в споры?	да	нет
4. Нравится ли Вам, когда Вас хвалят прилюдно:	да	нет
5. Отстаиваете ли Вы своё мнение, если обстоятельства против Вас?	да	нет
6. Вы всегда душа компании?	да	нет
7. Умеете ли Вы скрывать своё настроение от окружающих?	да	нет
8. Всегда ли Вы немедленно делаете то, что Вам говорят старшие?	да	нет
9. Удаётся ли Вам в споре привлечь на свою сторону тех, кто с Вами был не согласен?	да	нет
10. Нравится ли Вам учить других?	да	нет

I. Обработайте полученные Вами данные по ключу.

Ключ:

Подсчитайте общее количество ответов «А», и общее количество ответов «Б».

III. Интерпретируйте полученные данные.

Высокий уровень лидерства – «А» равен 7-10 баллов

Средний уровень лидерства – «А» равен 4-6 баллов

Низкий уровень лидерства – «А» равен 1-3 баллов

Преобладание ответов «Б» свидетельствует об очень низком или деструктивном лидерстве.

Задание 9.

Перечислите, какие, с Вашей точки зрения, психологические особенности являются ведущими для лидера. Оцените по десятибалльной шкале насколько каждое представленное качество присуще Вашей личности.

Задание 10.

Приведите примеры организаций (это могут быть любые известные Вам организации: политические партии, школы, перерабатывающие предприятия и т.п.), в которых доминирует власть, основанная на наказании (это могут быть не обязательно российские организации). Каково будущее этих организаций? Запишите свои рассуждения.

Задание 11.

Приведите примеры использования принципов влияния из реальных отношений в Вашей жизни. (табл. 2)

Таблица 2

Принцип влияния	Пример
Принцип последовательности	
Принцип взаимного обмена	
Принцип социального доказательства	
Принцип благорасположения	
Принцип влияния авторитета	
Принцип дефицита	

Задание 12.

Обратитесь к членам Вашей группы с просьбой представить их оценку вашей роли, которую вы занимаете в команде.

Примерные темы для подготовки рефератов

1. Феномена лидерства. Подготовка общего перечня необходимых для лидеров личностных качеств, обсуждение примеров правильного и неправильного поведения лидеров,
2. Стили лидерства на основе эмоционального интеллекта. Идентификация своего стиля
3. Подмена и нейтрализация лидерства
4. Мотивационная модель Врума-Яго.
5. Неформальная структура группы/ коллектива. Дискуссия на тему лидерство или самоуправление.
6. Разбор взаимодействия ролей по Белбину. Идентификация наиболее близкой роли.
7. Жизненный цикл компании и типы руководителей. Разбор противоречия между стилями управления по И. Адизесу. Идентификация личных слабых навыков.
8. Разбор кейса по плохому исполнению.
9. Разбор кейса по разрешению конфликта.

Перечень вопросов к коллоквиуму

Тема: Методы активизации групповой работы в управлении

1. Особенности организационных изменений.
2. Групповая работа.
3. Метод мозгового штурма.
4. Методы модерации.
5. Методы содержательной работы группы.
6. Методы качественной работы группы.
7. Методы структурирования группы.
8. Методы координатора.

Научно-исследовательская работа

Тема: Лидер и команда

Содержание самостоятельной работы: Подготовка доклада, презентации.

Формируемые компетенции: ОПК-2, ОПК-3, ПК-1, ПК-2.

Образовательные результаты: З-1, З-2, У-1, У-2, У-3, У-4, В-2, В-3.

Формы контроля, оценочные средства: защита доклада, презентация.

Задания в тестовой форме

1. Метод, предполагающий активное вмешательство исследователя в деятельность испытуемых с целью изучения конкретных социально-психологических явлений и процессов:
 1. эксперимент;
 2. наблюдение;
 3. опрос;
 4. тестирование.

2. Все процедуры, при помощи которых поведение индивида приводится к норме социальной группы - это:
 1. санкции;
 2. экспектанции;
 3. социальные нормы;
 4. социальный контроль.

3. На какой стадии развития личности в процессе социализации человек находит тот оптимальный вариант жизнедеятельности, который способствует процессу его самореализации в обществе:
 1. адаптация;
 2. индивидуализация;
 3. интеграция;
 4. нет правильного варианта ответа.

4. Осмысление объектом того, какими средствами и почему он произвел то или иное впечатление на партнера по общению:
 1. идентификация;
 2. стереотипизация;
 3. рефлексия;
 4. обратная связь.

5. Интерпретируя жесты, мимику человека, необходимо учитывать:
 1. национальную принадлежность человека;
 2. весь комплекс сопровождающих жестов;
 3. физиологические особенности человека;
 4. все выше перечисленные варианты.

6. Тип лидера, внушающий окружающим чувство страха:
 1. тиран;

2. вожак;
3. кумир;
4. герой.

7. Этап развития группы, в котором очень прочны связи в группе, отношения носят неформальный характер, группа демонстрирует отличные результаты:

1. «ближний бой»;
2. «экспериментирование»;
3. «эффективность»;
4. «зрелость».

8. Противник - это:

1. человек, умеющий организовать и управлять другими людьми;
2. самый крайний член группы, который отстает от всех из-за собственной бездарности, отличия от других или от страха;
3. человек, активно выступающий против лидера;
4. нет правильного варианта ответа.

9. Какой тип профессии выделяет ведущие психологические качества работника: способность к математике, физике, пространственное мышление, технический склад ума?

1. «человек - техника»;
2. «человек - природа»;
3. «человек - художественный образ»;
4. «человек - знаковая система».

10. Конфликт, проявляющийся как противоречие между ожиданиями или требованиями отдельной личности и сложившейся группы:

1. межгрупповой;
2. между личностью и группой;
3. межличностный;
4. внутриличностный.

11. Наиболее распространенный метод, с помощью которого изучают социально-психологические явления и процессы в различных условиях без вмешательства в их течение:

1. эксперимент;
2. опрос;
3. тестирование;
4. наблюдение.

12. Некие образцы, предписывающие то, что люди должны говорить, чувствовать, делать в конкретных ситуациях - это:

1. социальные нормы;
2. экспектанции;
3. социальный контроль;
4. санкции.

13. На какой стадии развития личности в процессе социализации происходит обособление индивида, вызванное потребностью персонализации:

1. адаптация;
2. индивидуализация;
3. интеграция;
4. нет правильного варианта ответа.

14. Классификация форм поведения и интерпретация их причин путем отнесения к уже известным стереотипам:

1. идентификация;
2. стереотипизация;
3. рефлексия;
4. обратная связь.

15. На каком уровне общения происходит взаимодействие, при котором субъекты способны к самому глубокому самораскрытию и постижению сущности другого человека и самого себя:

1. фатический;
2. информационный;
3. личностный;
4. нет правильного варианта ответа.

16. Стиль руководства, при котором руководитель воспринимается членами группы как один из них:

1. авторитарный;
2. демократический;
3. либеральный;
4. нет правильного варианта ответа.

17. Этап развития группы, на котором члены группы осознают свой потенциал, методы работы пересматриваются:

1. «ближний бой»;

2. «экспериментирование»;
3. «эффективность»;
4. «зрелость».

18. Эксперт - это:

1. человек, имеющий специальные знания, способности, навыки, в которых нуждается группа;
2. человек, умеющий организовать и управлять другими людьми;
3. человек, активно выступающий против лидера;
4. нет правильного варианта ответа.

19. Какая из ниже перечисленных профессий относится к типу «человек - знаковая система»?

1. экономист;
2. врач;
3. водитель;
4. полевод.

20. Конфликт, который характеризуется противоречием во взглядах, в жизненных позициях:

1. идеологический;
2. социально бытовой;
3. социально психологический;
4. эмоционально неврогенный.

21. При изучении лидерства используются следующие подходы:

1. комплексный подход;
2. количественный подход;
3. процессный подход;
4. личностный;
5. системный подход.

22. О чем идет речь, когда говорят о побуждении людей к деятельности вопреки их желанию?

1. неформальном властном канале коммуникации;
2. форме власти;
3. влиянии через страх;

23. Теория вертикальной парной связи реализует в исследовании эффективности лидерства:

1. личностный подход;
2. тот же, что и теория трансформирующего лидерства;
3. номинальное лидерство;
4. ситуационный подход.

24. Процесс, при котором поведение или характеристики одних людей воздействуют на поведение и характеристики других людей -это:

1. принуждение;
2. баланс власти;
3. убеждение;
4. нет правильного ответа.

25. Необходимо, чтобы:

1. Потребность, к которой апеллируют, была активной и сильной.
2. Человек, на которого влияют, рассматривал влияние как источник удовлетворения или неудовлетворения - в той или иной степени - какой-то потребности.
3. Человек, на которого влияют, считал достаточно высокой вероятностью того, что исполнение приведет к удовлетворению или неудовлетворению потребности.
4. Человек, на которого влияют, верил, что его или ее усилие имеет хороший шанс оправдать ожидания руководителя.

Здесь даны практические рекомендации по:

- а) теории взаимодействующего лидерства;
- б) консультативно - коллегиальном стиле лидерства;
- в) по тому, как эффективно использовать влияние;
- г) управлению «методом загородного клуба»;
- д) реализации участия и вовлеченности.

26. Медленное воздействие и неопределенность, одноразовое действие относится к слабым сторонам:

1. влияния через разумную веру;
2. влияния через харизму;
3. влияния путем убеждения;
4. влияние через положительное подкрепление.

27. В какой теории лидерства лидеры организаций действуют в двух направлениях – «внимание на производство» и «внимание на людей»:

1. Херши - Бланшарда;
2. Блейка - Моутона;
3. Врума - Йеттона - Яго;
4. нет правильного ответа.

28. Объем доверия подчиненных к лидеру, сложность решаемых задач в подразделении, уровень предоставленных полномочий руководителю представляют из себя слагаемые:

1. типа поведения, направленного на достижение целей и организацию внутригруппового взаимодействия (исследования Университета Огайо);
2. определяющие благоприятность ситуации для лидера;
3. применяемые в модели Фидлера;
4. исследования поведения лидера при принятии решений (исследования Левина).

29. Лидер получает необходимую информацию от подчиненных, обдумывает ее и сам принимает решение. О каком стиле идет речь?:

1. стиль инструктирования;
2. авторитарно – коллегиальный стиль;
3. либеральный;
4. авторитарный стиль.

30. Нормативная модель Врума - Йеттона –Яго применяется в случае:

1. когда эффективное лидерство рассматривается как функция ситуации, в которой лидер и подчиненные определенным образом взаимодействуют;
2. когда лидерство рассматривается как совокупность личных черт тех людей, которые воспринимались как лидеры;
3. облегчения лидерам проблему вовлечения подчиненных в процесс принятия решений;
4. когда лидерство рассматривается как процесс развития отношений между лидером и подчиненными.

31. Подчиненные способны нести ответственность за общую задачу и привлекаются к процедуре принятия решений когда мы говорим о:

1. о стиле привлечения (модель лидерства Херши - Бланшарда);

2. трансформирующем лидерстве;
3. номинальном лидерстве;
4. «управлении по методу загородного клуба» (решетка лидерства Блейка – Моутона).

32. Укажите область авторитарного лидерства на решетке лидерства Блейка - Моутона:

1. по горизонтали 1.1-1.9, по вертикали 1.9-5.9;
2. по горизонтали 1.5-1.9, по вертикали 1.9-9.9;
3. по горизонтали 1.5-1.9, по вертикали 1.9-5.9;
4. по горизонтали 1.1-1.5, по вертикали 1.1-5.1.

33. Лидеру следует учесть готовность подчиненных пойти за ним. Готовность складывается из способности и желания идти за лидером. Есть ли среди выделенных составляющих (ей) те (та), на которые (ую) наибольшее влияние оказывает демократический лидер?

1. нет;
2. способность, желание;
3. способность;
4. желание;
5. нет правильного ответа.

34. Укажите область демократического лидерства на решетке лидерства Блейка - Моутона:

1. по горизонтали 5.1-5.9, по вертикали 5.1-9.1;
2. по горизонтали 5.1-5.5, по вертикали 5.5-9.5;
3. по горизонтали 1.1-1.5, по вертикали 1.1-9.1;
4. по горизонтали 1.1-1.5, по вертикали 1.1-5.1.

35. Ситуация, когда лидер обсуждает с подчиненными возникшую проблему и решения принимает вся группа, характеризует:

1. номинальное лидерство;
2. коллективный стиль нормативной модели Врума – Йеттона - Яго;
3. власть влияния;
4. стиль привлечения (S3) модели Херши- Бланшарда.

36. Почему в ситуационной модели лидерства Фидлера в очень благоприятной ситуации более эффективен тип жесткого, нацеленного на задачу лидера:

1. очень благоприятная ситуация- зона эффективности авторитарного лидерства;
 2. очень благоприятная ситуация может отрицательно влиять на результативность работы подчиненных;
 3. в очень благоприятной ситуации отсутствует нацеленность на человеческие взаимоотношения;
37. Нестабильность внешней среды, сверхсложные цели, отсутствие компетентных людей, статус подчиненных относятся к:
1. ситуационным факторам личностного подхода оценки лидерства;
 2. структуризации деятельности;
 3. «обедненному управлению» решетки лидерства Блейка - Моутона.
38. Что является общим влиянию, власти и лидерства?:
1. неформальные каналы власти;
 2. цели организации;
 3. влияние;
 4. власть.
39. Необходимая для принятия решений информация, неформальные контакты с людьми в других подразделениях, чье содействие необходимо для руководителя, влияние, которое подчиненные могут оказывать на своих коллег, и способность подчиненных выполнять задания. Это:
1. влияние путем участия (привлечения) персонала в управлении;
 2. влияние через разумную веру;
 3. слагаемые власти подчиненных в балансе власти.
40. Перечислите неформальные каналы власти:
1. власть эксперта;
 2. власть принуждения;
 3. власть награждать;
 4. власть должностного положения.

Перечень вопросов к зачету

1. Определить разницу понятий менеджмент и лидерство.
2. Перечислить основные теоретические направления исследования феномена лидерства.
3. Личностные характеристики лидеров.
4. Теория стилей поведения Курта Левина.
5. Основные составляющие Эмоционального интеллекта и их приложение к теории Лидерства.
6. Управленческая решетка Р.Блейка и Джин Моутон.
7. Континуум лидерского поведения по Танненбауму и Шмидту
8. Основные составляющие ситуационного лидерства Фидлера
9. Основные составляющие ситуационного лидерства Херси и Бланшарда
10. Основные составляющие лидерства «путь — цель» Хауза и Митчелла
11. Суть и применение модели принятия решений Врума — Йеттона — Яго
12. Теории основанные на концепции эмоционального интеллекта
13. Психическая структура человека
14. Типология стилей лидерства Дениэла Гоулмана
15. Основные организационные элементы замены и нейтрализации Лидерства.
16. Основные положения теории Ф. У. Тейлора
17. Основные положения теории Г. Эмерсона
18. Теории X и Y Дугласа Мак-Грегора
19. Социальная модель мотивации
20. Пирамида Маслоу
21. Изменение мотивация в течение жизни человека.
22. Рационально-экономическая модель мотивации.
23. Теория ERG Альдерфера
24. Теория приобретенных потребностей Мак-Клелланда
25. Теория справедливости
26. Двухфакторная теория мотивации и удовлетворения от работы Герцберга
27. Параметры образования команды.
28. Принципы проектирования эффективных организаций.
29. Влияние внешних факторов на проектирование эффективной организации.
30. Внутренние элементы структуры организации.
31. Характеристики команды
32. Жизненный цикл команды
33. Типология и факторы формирования команд
34. Численность группы
35. Виды субкультур команды

36. Неформальные структуры в команде
37. Типология ролей в команде Белбина.
38. Типология ролей в команде Ицхака Адизеса
39. Межличностная коммуникация: сновидения, семантическое поле, принципы их эффективного использования.
40. Критерий проверки точности принимаемого решения.
41. Интересы общие, частные и корыстные.
42. Манипулирование как реализация корыстных интересов.
43. Виды манипулирования - экономическое, политическое, бюрократическое, идеологическое, психологическое.
44. Понятие и природа конфликтных ситуаций в организации.
45. Типология конфликтов.
46. Основы управления конфликтом.
47. Основные параметры конфликтного поведения в структурной модели конфликта.
48. Стрессы и управление эмоциональным состоянием.
49. Классические подходы к разрешению конфликтов
50. Возможные причины плохого исполнения и методы работы с ними.

4. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ И НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

Средства текущего контроля

Собеседование, опрос – средство оценивания компетенции, организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний обучающегося по определенному разделу, теме, проблеме и т.п.

Шкала оценки:

- для получения оценки **«отлично»**, соответствующей повышенному уровню освоения компетенций, студент должен дать исчерпывающие обоснованные ответы на вопросы преподавателя;

- для получения оценки **«хорошо»**, соответствующей базовому уровню освоения компетенций, студент должен дать обоснованные ответы на основные вопросы преподавателя, ответить на дополнительные и уточняющие вопросы;

- для получения оценки **«удовлетворительно»**, соответствующей минимальному уровню освоения компетенций, студент должен дать ответы на основные вопросы преподавателя, допускаются некоторые недостатки по полноте и содержанию ответа, ответить не менее, чем на 2/3 дополнительных и уточняющих вопросов.

Контрольная работа – средство проверки умений применять полученные знания для решения задач определенного типа по теме или разделу.

Шкала оценки:

- для получения оценки **«отлично»**, соответствующей повышенному уровню освоения компетенций, студент должен выполнить не менее 90% контрольных заданий;

- для получения оценки **«хорошо»**, соответствующей базовому уровню освоения компетенций, студент должен выполнить от 80 до 89% контрольных заданий;

- для получения оценки **«удовлетворительно»**, соответствующей минимальному уровню освоения компетенций, студент должен выполнить от 70 до 79% контрольных заданий.

Реферат – продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой краткое изложение в письменном виде полученных результатов теоретического анализа определенной научной (учебно-исследовательской) темы, где автор раскрывает суть исследуемой проблемы, приводит различные точки зрения.

Шкала оценки:

- для получения оценки **«отлично»**, соответствующей повышенному уровню освоения компетенций, реферат студента должен отвечать следующим требованиям: проблема раскрыта полностью, проведен анализ проблемы с использованием дополнительной литературы, информация последовательна и логически связана, представленные вывод обоснованы, использовано более 5 профессиональных терминов; реферат представлен с использованием компьютерных технологий (Power Point и др.); отсутствуют ошибки в представляемой информации; ответы на уточняющие вопросы даны с приведением примеров и пояснений.

- для получения оценки **«хорошо»**, соответствующей базовому уровню освоения компетенций, реферат студента должен отвечать следующим требованиям: проблема раскрыта; проведен анализ без привлечения дополнительной литературы; не все выводы сделаны или обоснованы; информация последовательна и логически связана; использовано более 2 профессиональных терминов; реферат представлен с использованием компьютерных технологий (Power Point и др.); допущено не более 2 ошибок в представляемой информации; ответы на уточняющие вопросы полные и/или частично полные.

- для получения оценки **«удовлетворительно»**, соответствующей минимальному уровню освоения компетенций, реферат студента должен отвечать следующим требованиям: проблема раскрыта не полностью; выводы не сделаны или не обоснованы; информация не систематизирована; использовано 1-2 профессиональных термина; реферат представлен без использования компьютерных технологий; допущены 3-4 ошибки в представляемой информации; ответы на элементарные уточняющие вопросы.

Коллоквиум – средство текущего или рубежного контроля усвоения учебного материала темы, раздела или разделов дисциплины, организованное как учебное занятие в виде собеседования преподавателя с обучающимися или письменной работы по одному из вопросов, вынесенных на коллоквиум.

Шкала оценки:

- для получения оценки **«отлично»**, соответствующей повышенному уровню освоения компетенций, ответ студента должен соответствовать следующим критериям: полный, развернутый ответ без принципиальных ошибок; логически выстроенное содержание ответа: наличие индивидуального письменного плана или конспекта ответа (если коллоквиум проходит в форме беседы преподавателя со студентами); полное знание терминологии по данной теме; четкое выделение причинно-следственных связей между основными событиями; умение ответить на вопрос без использования индивидуального письменного конспекта; знание основной и дополнительной литературы, рекомендованной рабочей программой дисциплины; проявление творческих способностей в понимании и изложении учебного материала.

- для получения оценки **«хорошо»**, соответствующей базовому уровню освоения компетенций, ответ студента должен соответствовать следующим критериям: полный, развернутый ответ с несущественными ошибками; логически выстроенный ответ на вопрос; частое использование индивидуального письменного конспекта при ответе на вопрос; практически полное знание терминологии по заданной теме; усвоение основной литературы.

- для получения оценки **«удовлетворительно»**, соответствующей минимальному уровню освоения компетенций, ответ студента должен соответствовать следующим критериям: неполный ответ на вопрос; неполное знание терминологии; наличие некоторых существенных ошибок в изложении основных фактов, теорий; неумение провести логические связи; неумение выявлять причинно-следственные связи; неспособность ответить без письменного конспекта (если коллоквиум проходит в форме беседы преподавателя со студентами); знание основной литературы.

Доклад, устное выступление, информационное сообщение – подготовленное студентом самостоятельно публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной проблемы.

Шкала оценки:

- для получения оценки **«отлично»**, соответствующей повышенному уровню освоения компетенций, доклад студент должен соответствовать следующим критериям: системность, обстоятельность и глубина излагаемого материала; знакомство с научной и научно-популярной литературой, рекомендованной к докладу преподавателем; письменная форма доклада (от руки); способность воспроизвести основные тезисы доклада без помощи конспекта; способность проводить сопоставления, четко показывая отличия/динамику/преимущества и недостатки и т.д. одних фрагментов информации в сравнении с другими; способность быстро и развернуто отвечать на вопросы преподавателя и аудитории; способность докладчика привлечь внимание аудитории;

- для получения оценки **«хорошо»**, соответствующей базовому уровню освоения компетенций, доклад студент должен соответствовать следующим критериям: развернутость и глубина излагаемого материала; знакомство с основной научной литературой к докладу; письменная форма доклада; при выступлении частое обращение к тексту доклада; способность проводить сопоставления в попытке показать отличия/динамику/преимущества и недостатки и т.д. одних фрагментов информации в сравнении с другими, требующие дополнительных пояснений; некоторые затруднения при ответе на вопросы; неспособность ответить на ряд вопросов аудитории;

- для получения оценки **«удовлетворительно»**, соответствующей минимальному уровню освоения компетенций, доклад студент должен соответствовать следующим критериям: правильность основных положений доклада; наличие недостатка информации в докладе по целому ряду проблем;

использование для подготовки доклада исключительно учебной литературы; неспособность ответить на несложные вопросы из аудитории и преподавателя; неумение воспроизвести основные положения доклада без письменного конспекта.

Презентация – набор слайдов и спецэффектов (слайд-шоу), а также раздаточный материал для аудитории, хранящийся в одном файле, предназначена для сообщения нужной информации об объекте в удобной для получателя форме.

Шкала оценки:

- для получения оценки *«отлично»*, соответствующей повышенному уровню освоения компетенций, работа студента должна соответствовать следующим критериям: количество слайдов соответствует содержанию и продолжительности выступления (для 10-минутного выступления рекомендуется использовать не более 12 слайдов); презентация содержит ценную, полную, понятную информацию по теме проекта; текст на слайде представляет собой опорный конспект; иллюстрации хорошего качества помогают наиболее полно раскрыть тему, не отвлекают от содержания; используются графики, схемы, таблицы; текст презентации читается легко; презентация не перегружена эффектами; выступающий свободно владеет содержанием; электронная презентация служит иллюстрацией к выступлению, но не заменяет его;

- для получения оценки *«хорошо»*, соответствующей базовому уровню освоения компетенций, работа студента должна соответствовать следующим критериям: количество слайдов немного не соответствует продолжительности выступления (для 10-минутного выступления рекомендуется использовать не более 12 слайдов); презентация содержит ценную, полную, понятную информацию по теме проекта; текст на слайде представляет собой опорный конспект; иллюстрации хорошего качества помогают наиболее полно раскрыть тему, не отвлекают от содержания; используются графики, схемы, таблицы; текст презентации читается легко; презентация не перегружена эффектами; присутствуют ошибки в оформлении слайдов и подаче информации; выступающий владеет содержанием; электронная презентация служит иллюстрацией к выступлению, но не заменяет его;

- для получения оценки *«удовлетворительно»*, соответствующей минимальному уровню освоения компетенций, работа студента должна соответствовать следующим критериям: количество слайдов не соответствует содержанию и/или продолжительности выступления; презентация содержит ценную, полную, понятную информацию по теме проекта; текст на слайде представляет собой текст выступления; присутствуют ошибки в оформлении слайдов и подаче информации; выступающий свободно владеет содержанием; электронная презентация заменяет выступление.

Задания в тестовой форме – система стандартизированных заданий, предполагающая несколько вариантов ответа на поставленный вопрос.

Шкала оценки:

- для получения оценки *«отлично»*, соответствующей повышенному уровню освоения компетенций, студент должен выполнить не менее 90% тестовых заданий;

- для получения оценки *«хорошо»*, соответствующей базовому уровню освоения компетенций, студент должен выполнить от 80 до 89% тестовых заданий;

- для получения оценки *«удовлетворительно»*, соответствующей минимальному уровню освоения компетенций, студент должен выполнить от 70 до 79% тестовых заданий.

Средства промежуточного контроля согласно учебному плану

Зачет – процедура, проводимая по установленным правилам для оценки знаний, умений и компетенций студента по учебной дисциплине.

Шкала оценки:

- для получения оценки *«зачтено»*, соответствующей минимальному уровню освоения компетенций, студент должен выполнить не менее 70% заданий к зачету.