

МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Чувашский государственный аграрный университет»
(ФГБОУ ВО Чувашский ГАУ)

Кафедра экономики, менеджмента и агроконсалтинга

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной и
научной работе



Л.М. Корнилова

31 августа 2020 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.ДВ.09.01 ЛИДЕРСТВО

Укрупненная группа направлений подготовки
38.00.00 ЭКОНОМИКА И УПРАВЛЕНИЕ

Направление подготовки 38.03.02 Менеджмент

Направленность (профиль)
Производственный менеджмент

Квалификация (степень) выпускника Бакалавр

Форма обучения – очная, заочная

Чебоксары, 2020

При разработке рабочей программы дисциплины в основу положены:

- 1) ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, утвержденный МОН РФ 12.01.2016 г. № 7.
- 2) Учебный план направления подготовки 38.03.02 Менеджмент направленности (профиля) Производственный менеджмент, одобренный Ученым советом ФГБОУ ВО ЧГСХА протокол № 16 от 28.04.2016 г.
- 3) Учебный план направления подготовки 38.03.02 Менеджмент направленности (профиля) Производственный менеджмент, одобренный Ученым советом ФГБОУ ВО ЧГСХА протокол № 10 от 19.04.2017 г.
- 4) Учебный план направления подготовки 38.03.02 Менеджмент направленности (профиля) Производственный менеджмент, одобренный Ученым советом ФГБОУ ВО Чувашская ГСХА, протокол № 11 от 18.06.2018 г.
- 5) Учебный план направления подготовки 38.03.02 Менеджмент направленности (профиля) Производственный менеджмент, одобренный Ученым советом ФГБОУ ВО Чувашская ГСХА, протокол № 11 от 20.05.2019 г.
- 6) Учебный план направления подготовки 38.03.02 Менеджмент направленности (профиля) Производственный менеджмент, одобренный Ученым советом ФГБОУ ВО Чувашская ГСХА, протокол № 12 от 20.04.2020 г.
- 7) Учебный план направления подготовки 38.03.02 Менеджмент направленности (профиля) Производственный менеджмент, одобренный Ученым советом ФГБОУ ВО Чувашский ГАУ, протокол № 18 от 28.08.2020 г.

Рабочая программа дисциплины актуализирована на основании приказа от 14.07.2020 г. № 98-о и решения Ученого совета ФГБОУ ВО Чувашский ГАУ (протокол № 18 от 28 августа 2020 г.) в связи с изменением наименования с федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Чувашская государственная сельскохозяйственная академия» (ФГБОУ ВО Чувашская ГСХА) на федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Чувашский государственный аграрный университет» (ФГБОУ ВО Чувашский ГАУ).

В рабочую программу дисциплины внесены соответствующие изменения: в преамбуле и по тексту слова «Чувашская государственная сельскохозяйственная академия» заменены словами «Чувашский государственный аграрный университет», слова «Чувашская ГСХА» заменены словами «Чувашский ГАУ», слово «Академия» заменен словом «Университет» в соответствующем падеже.

Рабочая программа дисциплины одобрена на заседании выпускающей кафедры экономики, менеджмента и агроконсалтинга, протокол №1 от 31 августа 2020 г.

© Зайцева Н.П., 2020

© ФГБОУ ВО Чувашский ГАУ, 2020

ОГЛАВЛЕНИЕ

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ.....	4
1.1. Методические указания по освоению дисциплины для студентов очной формы обучения....	4
1.2. Методические указания по освоению дисциплины для студентов заочной формы обучения	6
2. МЕСТО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП ВО.....	7
2.1. Примерная формулировка «входных» требований	8
2.2. Содержательно-логические связи дисциплины (модуля).....	8
3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ.....	9
3.1. Перечень профессиональных (ПК) компетенций, а также перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю) (знания, умения владения), сформулированные в компетентностном формате.....	9
4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ).....	12
4.1. Структура дисциплины.....	12
4.2. Матрица формируемых дисциплиной компетенций.....	13
4.3. Содержание разделов дисциплины (модуля)	14
4.4. Лабораторный практикум	15
4.5. Практические занятия (семинары)	16
4.6. Содержание самостоятельной работы и формы ее контроля.....	17
5. ИНФОРМАЦИОННЫЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ	21
5.1. Интерактивные образовательные технологии, используемые в аудиторных занятиях	21
6. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ, ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ИТОГАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)	22
6.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы	22
6.2. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности	25
6.3. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания	27
6.4. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности).	29
7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)	34
7.1 Основная литература.....	34
7.2 Дополнительная литература.....	34
7.3. Программное обеспечение и Интернет – ресурсы.....	34
8. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ	35
9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ.....	35
ДОПОЛНЕНИЯ И ИЗМЕНЕНИЯ В РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ	36
ПРИЛОЖЕНИЕ 1	37
ПРИЛОЖЕНИЕ 2	64
ПРИЛОЖЕНИЕ 3	71
ПРИЛОЖЕНИЕ 4.....	86

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

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

Задачи дисциплины:

- пропагандировать лидерское поведение менеджеров как наиболее адекватную гуманистическому направлению в управлении персоналом и наиболее эффективную форму влияния на поведение работников;
- способствовать формированию у менеджеров системного лидерского мышления;
- способствовать менеджеру в выборе наиболее адекватных моделей и концепций лидерства при решении конкретных задач менеджмента;
- формировать знания и оценку 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 при урегулировании конфликтов;
- выступать в роли лидера возглавляемого менеджером подразделения.

1.1. Методические указания по освоению дисциплины для студентов очной формы обучения

Методика изучения курса предусматривает наряду с лекциями и семинарами практические занятия, организацию самостоятельной работы студентов, проведение консультаций, руководство докладами студентов для выступления на научно-практических конференциях, осуществление текущего, промежуточного и итогового форм контроля.

Система знаний по дисциплине «Лидерство» формируется в ходе аудиторных и внеаудиторных (самостоятельных) занятий. Используя лекционный материал, учебники и учебные пособия, дополнительную литературу, проявляя творческий подход, магистрант готовится к практическим занятиям, рассматривая их как пополнение, углубление, систематизация своих теоретических знаний.

Для освоения дисциплины студентами необходимо:

1. посещать лекции, на которых в сжатом и системном виде излагаются основы дисциплины: даются определения понятий, законов, которые должны знать студенты; раскрываются закономерности поведения экономических субъектов. Студенту важно понять, что лекция есть своеобразная творческая форма самостоятельной работы. Надо пытаться стать активным соучастником лекции: думать, сравнивать известное с вновь получаемыми знаниями, войти в логику изложения материала лектором, следить за ходом его мыслей, за его аргументацией, находить в ней кажущиеся вам слабости. Во время лекции можно задать лектору вопрос, желательно в письменной форме, чтобы не мешать и не нарушать логики проведения лекции. Слушая лекцию, следует зафиксировать основные идеи, положения, обобщения, выводы. Работа над записью лекции завершается дома. На свежую голову (пока еще лекция в памяти) надо уточнить то, что записано, обогатить запись тем, что не удалось

зафиксировать в ходе лекции, записать в виде вопросов то, что надо прояснить, до конца понять. Важно соотнести материал лекции с темой учебной программы и установить, какие ее вопросы нашли освещение в прослушанной лекции. Тогда полезно обращаться и к учебнику. Лекция и учебник не заменяют, а дополняют друг друга.

2. посещать практические занятия, к которым следует готовиться и активно на них работать. Задание к практическому занятию выдает преподаватель. Задание включает в себя основные вопросы, задачи, тесты и рефераты для самостоятельной работы, литературу. Семинарские и практические занятия начинаются с вступительного слова преподавателя, в котором называются цель, задачи и вопросы занятия. В процессе проведения занятий преподаватель задает основные и дополнительные вопросы, организует их обсуждение. На практических занятиях решаются задачи, разбираются тестовые задания и задания, выданные для самостоятельной работы, заслушиваются реферативные выступления. Студенты, пропустившие занятие, или не подготовившиеся к нему, приглашаются на консультацию к преподавателю. Практическое занятие заканчивается подведением итогов: выводами по теме и выставлением оценок.

3. систематически заниматься самостоятельной работой, которая включает в себя изучение нормативных документов, материалов учебников и статей из экономической литературы, решение задач, написание докладов, рефератов, эссе. Задания для самостоятельной работы выдаются преподавателем.

4. под руководством преподавателя заниматься научно-исследовательской работой, что предполагает выступления с докладами на научно-практических конференциях и публикацию тезисов и статей по их результатам.

5. при возникающих затруднениях при освоении дисциплины «Лидерство», для неуспевающих студентов и студентов, не посещающих занятия, проводятся еженедельные консультации, на которые приглашаются неуспевающие студенты, а также студенты, испытывающие потребность в помощи преподавателя при изучении дисциплины.

При изучении дисциплины «Лидерство» следует усвоить:

- современные коммуникационные технологии в организации;
- этапы коммуникационного процесса;
- особенности межкультурной коммуникации;
- социально – психологические основы влияния и убеждения;
- средства и методы педагогического воздействия на личность.

Рекомендации по подготовке к лекциям. При подготовке к очередному лекционному занятию необходимо:

1. Максимально подробно разработать материал, излагавшийся на предыдущем лекционном занятии, при этом выделить наиболее важную часть изложенного материала (основные определения).

2. Постараться запомнить основные методы исследований.

3. Постараться максимально четко сформулировать (подготовить) вопросы, возникшие при разборе материала предыдущей лекции.

4. Сравнить лекционный материал с аналогичным материалом, изложенным в литературе, попытаться самостоятельно найти ответ на возникшие при подготовке вопросы.

Желательно:

1. Изучая литературу, ознакомиться с материалом, изложение которого планируется на предстоящей лекции.

2. Определить наиболее трудную для вашего понимания часть материала и попытаться сформулировать основные вопросы по этой части.

Изучение наиболее важных тем или разделов учебной дисциплины завершают практические занятия, которые обеспечивают: контроль подготовленности студента; закрепление учебного материала; приобретение опыта устных публичных выступлений, ведения дискуссии, в том числе аргументации и защиты выдвигаемых положений и тезисов.

Практическому занятию предшествует самостоятельная работа студента, связанная с освоением материала, полученного на лекциях, и материалов, изложенных в учебниках и учебных пособиях, а также литературе, рекомендованной преподавателем.

Рекомендации по подготовке к практическим занятиям. При подготовке к практическим занятиям необходимо:

1. Выучить основные термины и определения, содержащиеся в лекционном материале.
2. Уточнить область применимости основных терминов и определений.
3. Приложить максимум усилий для самостоятельного выполнения домашнего задания.
4. Максимально четко сформировать проблемы (вопросы), возникшие при выполнении домашнего задания.

Желательно:

1. Придумать интересные на наш взгляд примеры (ситуации) для рассмотрения их на предстоящем практическом занятии.
2. Попытаться выполнить домашнее задание, используя методы, отличные от тех, которые изложены преподавателем на лекциях (практических занятиях). Сравнить полученные результаты.

Требования, предъявляемые к выполнению контрольных заданий. При выполнении контрольных заданий следует:

1. Получить четкий ответ на все вопросы, содержащиеся в контрольном задании.
2. Максимально четко изложить способ выполнения контрольного задания.
3. Оформить задание в соответствии с предъявленными требованиями.
4. По возможности, осуществить проверку полученных результатов.

По согласованию с преподавателем или по его заданию студенты могут готовить рефераты по отдельным темам дисциплины. Основу докладов составляет, как правило, содержание подготовленных студентами рефератов. Качество учебной работы студентов преподаватель оценивает по результатам тестирования и зачета. Тестирование организовывается в компьютерных классах. Все вопросы тестирования обсуждаются на лекционных и практических занятиях. Подготовка к зачету предполагает изучение конспектов лекций, рекомендуемой литературы и других источников, повторение материалов практических занятий.

1.2. Методические указания по освоению дисциплины для студентов заочной формы обучения

Спецификой заочной формы обучения является преобладающее количество часов самостоятельной работы по сравнению с аудиторными занятиями, поэтому методика изучения курса предусматривает наряду с лекциями и практическими занятиями, организацию самостоятельной работы студентов, проведение консультаций, руководство докладами студентов для выступления на научно-практических конференциях, осуществление текущего, промежуточного и итогового форм контроля.

Учебный процесс для студентов заочной формы обучения строится иначе, чем для студентов-очников. В связи с уменьшением количества аудиторных занятий (в соответствии с рабочими учебными планами) доля самостоятельной работы значительно увеличивается. Преподаватель в процессе аудиторных занятий освещает основные ключевые темы дисциплины и обращает внимание студентов на то, что они должны вспомнить из ранее полученных знаний.

Студенты, изучающие дисциплину «Лидерство», должны обладать навыками работы с учебной литературой и другими информационными источниками (статистическими сборниками, материалами экономических исследований, статьями из периодических изданий, научными работами, опубликованными в специальных изданиях и т.п.) в том числе, интернет-сайтами, а также владеть основными методами, техникой и технологией сбора и обработки информации.

Самостоятельная работа студентов заочной формы обучения должна начинаться с ознакомления с рабочей программой дисциплины, в которой перечислены основная и

дополнительная литература, учебно-методические задания необходимые для изучения дисциплины и работы на практических занятиях.

В рабочей программе дисциплины имеется специальный раздел (приложение 3). Методические указания к самостоятельной работе студентов). Методические указания включают в себя задания самостоятельной работы для закрепления и систематизации знаний, задания самостоятельной работы для формирования умений и задания для самостоятельного контроля знаний.

Задания для закрепления и систематизации знаний включают в себя перечень тем докладов и рефератов, а также рекомендации по подготовке реферата и доклада.

Задания для формирования умений содержат ситуационные задачи по курсу.

Задания для самостоятельного контроля знаний позволят закрепить пройденный материал и сформировать навыки формулирования кратких ответов на поставленные вопросы. Задания включают вопросы для самоконтроля и тесты для оценки уровня освоения материала теоретического курса. Для удобства работы с материалом, все задания разбиты по темам дисциплины.

Изучение каждой темы следует начинать с внимательного ознакомления с набором вопросов. Они ориентируют студента, показывают, что он должен знать по данной теме. Следует иметь в виду, что учебник или учебное пособие имеет свою логику построения: одни авторы более широко, а другие более узко рассматривают ту или иную проблему. При изучении любой темы рабочей программы следует постоянно отмечать, какие вопросы (пусть в иной логической последовательности) рассмотрены в данной главе учебника, учебного пособия, а какие опущены. По завершении работы над учебником должна быть ясность в том, какие темы, вопросы программы учебного курса вы уже изучили, а какие предстоит изучить по другим источникам. В случае возникших затруднений в понимании учебного материала следует обратиться к другим источникам, где изложение может оказаться более доступным.

Понимание и усвоение содержания курса невозможно без четкого знания основных терминов и понятий, используемых в данной дисциплине по каждой конкретной теме. Для этого студент должен использовать определения новых терминов, которые давались на лекции, а также в рекомендованных учебных и информационных материалах.

При изучении дисциплины «Лидерство» следует усвоить:

- современные коммуникационные технологии в организации;
- этапы коммуникационного процесса;
- особенности межкультурной коммуникации;
- социально – психологические основы влияния и убеждения;
- средства и методы педагогического воздействия на личность.

Современные средства связи позволяют строить взаимоотношения с преподавателем и во время самостоятельной работы с помощью интернет-видео-связи, а не только во время аудиторных занятий и консультаций. Для продуктивного общения студенту необходимо владеть навыками логичного, последовательного и понятного изложения своего вопроса. Желательно, чтобы студент заранее написал электронное письмо, в котором перечислил интересующие его вопросы или вопросы, изучение которых представляется ему затруднительным. Это даст возможность преподавателю оперативно ответить студенту по интернет – связи и более качественно подготовиться к последующим занятиям.

Необходимо отметить, что самостоятельная работа с литературой и интернет - источниками не только полезна как средство более глубокого изучения любой дисциплины, но и является неотъемлемой частью будущей профессиональной деятельности бакалавра.

2. МЕСТО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП ВО

Дисциплина «Лидерство» относится к вариативной части Блока 1 «Дисциплины и модули». Она изучается студентами очной формы обучения в 6 семестре и на 2 курсе - студентами заочной формы обучения.

Изучение курса предполагает, что преподаватель читает лекции, проводит практические занятия, организует самостоятельную работу студентов, проводит консультации, руководит научно – исследовательской работой студента, осуществляет текущий, промежуточный и итоговый формы контроля.

В лекциях излагаются основы изучаемой дисциплины. Практические занятия направлены на закрепление знаний теоретического курса. Формы самостоятельной работы и реализации ее результатов многообразны: выступления на семинарах, рефераты, контрольные, зачет.

Консультации – необходимая форма оказания помощи студентам - магистрантам в их самостоятельной работе. Преподаватель оказывает помощь магистрантам при выборе тем докладов для научно – исследовательской работы, подготовке и написанию статей и тезисов в сборники, публикуемые по результатам конференций.

Важным направлением организации изучения дисциплины «Лидерство» является осуществление контроля за уровнем усвоения изучаемого материала, с целью чего используются инструменты текущего, промежуточного и итогового форм контроля.

2.1. Примерная формулировка «входных» требований

Для изучения данной учебной дисциплины (модуля) необходимы знания, умения и навыки, формируемые предшествующими дисциплинами:

- **знания:**
 - роли, функции и задачи менеджера в современной организации;
 - особенности построения коммуникационной системы предприятия с целью организации ее деятельности;
 - закономерности межличностных отношений в организационном коллективе
- **умения:**
 - определять основные факторы, влияющие на эффективность менеджмента;
 - организовывать командное взаимодействие людей в организации;
 - собирать, анализировать, адекватно воспринимать и обобщать информацию;
 - давать психологическую характеристику принимаемым управленческим решениям;
- **навыки:**
 - методами формирования эффективного самоменеджмента и положительного имиджа организации и менеджера;
 - анализа управленческих ситуаций
 - влияния на индивид, группу, команду, общественность;

2.2.Содержательно-логические связи дисциплины (модуля)

Код дисциплины (модуля)	Содержательно-логические связи	
	Коды и названия учебных дисциплин (модулей), практик	
Б1.В.ДВ.09.01	на которые опирается содержание данной учебной дисциплины (модуля)	для которых содержание данной учебной дисциплины (модуля) выступает опорой
	Б1.Б.01 История Б1.В.01 Психология управления Б1.Б.11 Теория менеджмента Б1.Б.03 Иностранный язык Б2.В.01(У) Учебная практика (практика по получению первичных профессиональных умений и навыков) Б1.Б.02 Философия	Б2.В.03(П) Преддипломная практика Б2.В.02(П) Производственная практика (практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности) Б1.В.12 Налоги и налогообложение Б1.В.ДВ.08.01 Организация и нормирование оплаты труда Б1.В.ДВ.08.02 Организация

	Б1.Б.17 Деловые коммуникации Б1.В.11 Управление качеством Б1.Б.09 Методы принятия управленческих решений Б1.В.14 Маркетинг Б1.В.ДВ.07.01 Корпоративный менеджмент Б1.В.ДВ.07.02 Управление в агропромышленном комплексе Б1.Б.08 Статистика Б1.Б.15 Корпоративная социальная ответственность Б1.В.ДВ.11.01 Бизнес-планирование Б1.В.ДВ.11.02 Коммерческая деятельность Б1.Б.10 Информационные технологии в менеджменте	переработки сельскохозяйственной продукции Б1.В.ДВ.08.03 Социальная адаптация и основы социально-правовых знаний Б2.В.02(П) Производственная практика (практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности) Б1.В.17 Инвестиционный анализ
--	---	--

3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

3.1. Перечень профессиональных (ПК) компетенций, а также перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю) (знания, умения владения), сформулированные в компетентностном формате

Номер/ индекс компе- тенции	Содержание компетенции (или ее части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны:		
		Знать	Уметь	Владеть
ОК-6	способностью к самоорганизации и самообразованию	методы самоорганизации, самообразования и мотивации личности	- объективно оценивать собственные текущие знания, умения и навыки; - использовать методы самоорганизации, самообразования и мотивации личности для постоянного совершенствования и личностного роста	- навыками организации самообразования, технологиями приобретения, использования и обновления социальных, естественнонаучных и экономических знаний
ОПК-2	способностью находить организационно-управленческие решения и готовностью нести за них ответственность с	- теоретические основы формирования и принятия организационно-управленческих решений; - возможные	- оценивать последствия и социальную значимость разрабатываемых организационно-управленческих решений и	- навыками оценки последствий и социальной значимости разрабатываемых организационно-управленческих

	позиций социальной значимости принимаемых решений	последствия и социальную значимость разрабатываемых организационно-управленческих решений	учитывать это при их окончательном принятии; - брать на себя ответственность за принятые организационно-управленческие решения	решений
ПК-1	владением 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	- основные теории мотивации, лидерства и власти; - основные процессы групповой динамики и принципы формирования команды; - сущность понятия «человеческие ресурсы»; понятие организационной культуры и факторы, ее формирующие	- использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач и организаций групповой работы; - учитывать закономерности развития процессов групповой динамики и принципы формирования команды при организации групповой работы; - проводить аудит человеческих ресурсов; осуществлять диагностику организационной культуры	– навыками использования положений основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения конкретных управленческих задач; - навыками проведения аудита человеческих ресурсов в организации; - навыками осуществления диагностики организационной культуры
ПК-7	владением навыками поэтапного контроля реализации бизнес-планов и условий заключаемых соглашений, договоров и контрактов/ умением координировать деятельность исполнителей с	- сущность, виды и структуру бизнес-планов; - сущность и структуру основных видов соглашений, договоров и контрактов; - основной инструментарий и этапы контроля	- обеспечивать поэтапный контроль реализации бизнес-планов; - обеспечивать контроль условий заключаемых соглашений, договоров и контрактов;	- инструментарием контроля реализации бизнес-планов; - инструментарием условий заключаемых соглашений, договоров и

	помощью методического инструментария реализации управленческих решений в области функционального менеджмента для достижения высокой согласованности при выполнении конкретных проектов и работ	реализации бизнес-планов; - основной инструментарий и этапы контроля условий заключаемых договоров и контрактов; - методический инструментарий реализации управленческих решений в области функционального менеджмента	координировать деятельность исполнителей для достижения высокой согласованности при выполнении конкретных проектов и работ	контрактов; - методическим инструментарием реализации управленческих решений в области функционального менеджмента
--	--	--	--	---

После изучения дисциплины «Лидерство» студент должен знать:

- основные понятия, связанные с теорией и практикой лидерства, в том числе, что такое лидерство, влияние и факторы его приобретения, авторитет;
- основные отечественные и зарубежные концепции лидерства, их достоинства и ограничения;
- закономерности, механизмы, условия и факторы осуществления и развития лидерства;
- проблемы и направления развития современного лидерства.

После изучения дисциплины «Лидерство» студент должен уметь:

- использовать психологические методы для оценки деятельности лидеров и исследования личностных и деятельных факторов эффективности лидерства;
- разрабатывать индивидуальные траектории развития и саморазвития лидеров;
- оказывать помощь лидеру в преодолении возникающих проблем

После изучения дисциплины «Лидерство» студент должен владеть навыками:

- самопознания как основы непрерывного лидерского развития;
- психологического исследования: процессов и состояний, характерных для системы «лидер – последователи» и определяющих эффективность достижения общегрупповых целей; личностных свойств, обеспечивающих лидеру качество реализации его функций; затруднений, возникающих при решении лидером задач в области мотивации последователей, командообразования, формирования и групповой культуры, а также самореализации лидера;
- организации психологического сопровождения деятельности и саморазвития лидеров.

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

4.1. Структура дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетные единицы, 108 часов.

4.1.1. Структура дисциплины по очной форме обучения

№ п/п	Семестр	Раздел дисциплины (модуля), темы раздела	Виды учебной работы, включая СРС и трудоемкость (в часах)					Форма: -текущего контроля успеваемости, СРС (по неделям семестра); -промежуточной аттестации (по семестрам)
			Всего	Лекции	Практические занятия	СРС	Контроль	
1	6	Сущностные характеристики лидерства	10	2	2	6		Индивидуальное домашнее задание. Эссе
2	6	Типология лидерства	12	2	2	8		Тестирование
3	6	Внутренние источники и ориентиры лидерской активности	14	4	4	6		Опрос. Выступление на семинаре. Эссе. Индивидуальное домашнее задание
4	6	Механизмы реализации власти лидера	10	2	2	6		Выступление на семинаре. Индивидуальное домашнее задание
5	6	Факторы эффективного лидерства	12	4	2	6		Опрос. Индивидуальное домашнее задание. Эссе
6	6	Общение как основной инструмент лидера	10	2	2	6		Опрос. Выступление на семинаре. Индивидуальное домашнее задание. Тестирование
7	6	Основные направления работы лидера	16	4	6	6		Выступление на семинаре. Тестирование. Индивидуальное домашнее задание. Эссе
8	6	Развитие лидера	12	2	2	8		Тестирование
9	6	Проблемы лидерства	12	2	2	8		Опрос. Выступление на семинаре. Эссе
		Итого	108	24	24	60	-	зачет

4.1.2. Структура дисциплины по заочной форме обучения

№ п/п	Курс	Раздел дисциплины (модуля), темы раздела	Виды учебной работы, включая СРС и трудоемкость (в часах)					Форма: -текущего контроля успеваемости, СРС (по неделям семестра); -промежуточной аттестации (по семестрам)
			Всего	Лекции	ПЗ	СРС	Контроль	
1.	2	Сущностные характеристики лидерства	14	2	---	12		Опрос на практических занятиях. Выполнение индивидуальных домашних заданий. Тестирование. Зачет
2.	2	Типология лидерства	12	---	2	10		
3.	2	Внутренние источники и ориентиры лидерской активности	12	---	2	10		
4.	2	Механизмы реализации власти лидера	12	---	2	10		
5.	2	Факторы эффективного лидерства	12	---	2	10		
6	2	Общение как основной инструмент лидера	10	---	---	10		
7	2	Основные направления работы лидера	12	2	---	10		
8	2	Развитие лидера	10	---	---	10		
9	2	Проблемы лидерства	10	---	---	10		
		Подготовка, сдача зачета					4	
		Итого	108	4	8	92	4	зачет

4.2. Матрица формируемых дисциплиной компетенций

Разделы и темы дисциплины	Компетенции				Общее количество компетенций
	ОК-6	ОПК-2	ПК-1	ПК-7	
1. Сущностные характеристики лидерства	+	+	+	+	4
2. Типология лидерства	+	+	+	+	4
3. Внутренние источники и ориентиры лидерской активности	+	+	+	+	4
4. Механизмы реализации власти лидера	+	+	+	+	4
5. Факторы эффективного лидерства	+	+	+	+	4
6. Общение как основной инструмент лидера	+	+	+	+	4
7. Основные направления работы лидера	+	+	+	+	4
8. Развитие лидера	+	+	+	+	4
9. Проблемы лидерства	+	+	+	+	4

4.3. Содержание разделов дисциплины (модуля)

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела	Результат обучения
1.	Сущностные характеристики лидерства	Понятие лидер и лидерство. Группа как пространство лидерской активности. Природа лидерства. Функции и роли лидера в группе	<i>Знание:</i> содержания лидерства как категории; характеристик группы как основы формирования лидерства; сходства и различий между лидером и руководителем <i>Умение:</i> определять закономерности и критерии выдвижения лидера группой; оценивать эффективность реализации лидерских функций <i>Владение:</i> навыками правильного понимания и использования понятий лидерства
2.	Типология лидерства	Традиционные и современные подходы к исследованию лидерства. Принципы разработки типологий лидерства и лидеров. Объединенная типология лидерства	<i>Знание:</i> традиционные и современные подходы к исследованию феномена лидерства; принципы разработки типологий лидерства <i>Умение:</i> оценивать деятельность и личность реальных лидеров с позиции многомерного подхода <i>Владение:</i> навыками типологического описания лидерства
3.	Внутренние источники и ориентиры лидерской активности	Потребности как источники активности лидера. Ценностно – смысловые ориентиры и критерии лидерской активности. Групповые нормы и поведение лидера	<i>Знание:</i> роли потребностей, ценностно – смысловых образований и норма в организации лидерской активности; различий в характере регуляторных влияний на лидерскую активность потребностей, ценностей, норм и целей <i>Умение:</i> оценивать роль конкретных ценностно – смысловых образований в организации лидерской активности <i>Владение:</i> навыками выявления ценностно – смысловых оснований деятельности лидеров
4.	Механизмы реализации власти лидера	Сущность и виды власти. Влияние как глубинное основание власти лидера. Психологические воздействия как средства реализации влияния лидера	<i>Знание:</i> основных характеристик влияния и их основ формирования власти лидера; <i>Умение:</i> оценивать способы реализации власти лидера в конкретной ситуации <i>Владение:</i> навыками использования психологических механизмов реализации власти лидера
5.	Факторы эффективного лидерства	Харизма, авторитет и доверие как факторы эффективности влияния лидера. Личностные факторы эффективности лидерства. Стили лидерства	<i>Знание:</i> роль и значение харизмы, авторитета и доверия, как факторов эффективности влияния лидера <i>Умение:</i> оценивать уровень развития личностных качеств, «Я - концепции» и самооффективности лидера

		как деятельностный фактор его эффективности	<i>Владение:</i> навыками оценки эффективности использования различных стилей лидерства в конкретных ситуациях
6.	Общение как основной инструмент лидера	Особенности общения в системе лидер – группа. Средства и формы общения лидера	<i>Знание:</i> элементов группового взаимодействия и коммуникативной компетентности лидера <i>Умение:</i> оценивать эффективность поведения лидера и барьеров делового общения <i>Владение:</i> приемами активного слушания и навыками публичного выступления
7.	Основные направления работы лидера	Мотивирование членов группы. Командообразование. Формирование групповой культуры.	<i>Знание:</i> основных характеристик личности, деятельности, поведения и отношения субъектов управления как носителей корпоративной культуры <i>Умение:</i> использовать в конкретных ситуациях наиболее эффективные способы мотивирования <i>Владение:</i> навыками диагностики эффективной командной работы
8.	Развитие лидера	Факторы и ориентиры развития лидера. Акмеологические технологии развития лидерских качеств и умений	<i>Знание:</i> роль непрерывного развития в достижении и сохранении лидерского успеха <i>Умение:</i> определять актуальные проблемы в процессе развития лидеров <i>Владение:</i> навыками использования психолого – акмеологических технологий развития лидерских качеств и умений
9.	Проблемы лидерства	Женщины и лидерство. Самореализация и «крушение лидерства». Этические проблемы лидерства	<i>Знание:</i> гендерных особенностей лидерского поведения <i>Умение:</i> определять факторы, затрудняющие процесс взаимодействия лидеров и последователей <i>Владение:</i> навыками оценки лидерского стиля поведения и определения ведущих карьерных ориентаций лидеров

4.4 Лабораторный практикум

№	Название раздела	Наименование лабораторных работ	Трудоемкость (час.)
		Не предусмотрены	

4.5. Практические занятия (семинары)

4.5.1. Методические рекомендации к практическим занятиям студентов очной формы обучения

Работа по подготовке к практическим занятиям и активное в них участие — одна из форм изучения программного материала курса «Лидерство». Она направлена на подготовку бакалавров по направлению Менеджмент, способных оценить современные проблемы этики управления, разработать мероприятия по их улучшению. Подготовку к занятиям следует начинать с внимательного изучения соответствующих разделов учебных пособий и учебников, далее - следует изучать специальную литературу и источники, работать с таблицами, схемами, написать доклад, если студент получил такое задание. Готовясь к занятиям и принимая активное участие в их работе, студент проходит школу работы над источниками и литературой, получает навыки самостоятельной работы над письменным и устным сообщением (докладом), учится участвовать в дискуссиях, отстаивать свою точку зрения, формулировать и аргументировать выводы. Форма практических занятий во многом определяется его темой. Практика показывает, что основные формы занятий следующие: беседа на основе составленного преподавателем плана (она наиболее приемлема при обсуждении одного из теоретических вопросов по проблемам темы или монографии), коллоквиум по разделу учебника или одной из монографий (коллоквиум предполагает, прежде всего, проверку знаний по определенной теме, источникам, разделу курса); подготовка письменного доклада студентом, его устный доклад и обсуждение его на практическом занятии.

В планы практических занятий включены основные вопросы общего курса. В ходе занятий возможна их конкретизация и корректировка. При подготовке сообщений и докладов следует широко использовать опубликованные источники, мемуарную и исследовательскую литературу. Учебники и учебные пособия студент использует по своему выбору. Каждому студенту в течение семестра следует прочитать не менее двух трудов, которые указаны в списке литературы или рекомендовано преподавателем из числа новых публикаций, составить краткий реферат и быть готовым к беседе по ним с преподавателем

Тематика практических занятий студентов очной формы обучения

№ п/п	№ раздела дисциплины	Тематика практических занятий (семинаров)	Трудоемкость (час.)
1	Раздел 1. Сущностные характеристики лидерства	Характеристики лидерства	2
2	Раздел 2. Типология лидерства	Типология лидерства	2
3	Раздел 3. Внутренние источники и ориентиры лидерской активности	Психодиагностика в управленческом процессе Этика лидера	4
4	Раздел 4. Механизмы реализации власти лидера	Образы, портреты и профили лидеров	2
5	Раздел 5. Факторы эффективного лидерства	Социально психологические элементы лидерства	2
6	Раздел 6. Общение как основной инструмент лидера	Эффективные коммуникации в лидерстве	2
7	Раздел 7. Основные направления работы лидера	Групповые процессы и элементы командообразования. Группа как источник реализации лидерских качеств. Организационная культура как элемент лидерства	6
8	Раздел 8. Развитие лидера	Персональный менеджмент как инструмент развития лидера	2
9	Раздел 9. Проблемы лидерства	Элементы формирования карьеры	2

	лидера	
Итого:		24

4.5.2. Методические рекомендации к практическим занятиям студентов заочной формы обучения

Для студентов заочной формы обучения предусмотрено 8 практических занятий, в рамках которых необходимо разобрать основные вопросы курса. В целях углубленного изучения дисциплины студентам предлагается выполнить реферат и выступить с докладом на одном из практических занятий по выбранной тематике в рамках тем учебного курса. Форма практических занятий во многом определяется его темой. Практика показывает, что основные формы занятий следующие: беседа на основе составленного преподавателем плана (она наиболее приемлема при обсуждении одного из теоретических вопросов по проблемам темы), подготовка письменного доклада студентом, его устный доклад и обсуждение его на практическом занятии.

Тематика практических занятий по заочной форме обучения

№ п/п	№ раздела дисциплины	Тематика практических занятий (семинаров)	Трудоемкость (час.)
1	Раздел 1. Сущностные характеристики лидерства	Характеристики лидерства	--
2	Раздел 2. Типология лидерства	Типология лидерства	2
3	Раздел 3. Внутренние источники и ориентиры лидерской активности	Психодиагностика в управленческом процессе Этика лидера	2
4	Раздел 4. Механизмы реализации власти лидера	Образы, портреты и профили лидеров	2
5	Раздел 5. Факторы эффективного лидерства	Социально психологические элементы лидерства	2
6	Раздел 6. Общение как основной инструмент лидера	Эффективные коммуникации в лидерстве	--
7	Раздел 7. Основные направления работы лидера	Групповые процессы и элементы командообразования. Группа как источник реализации лидерских качеств. Организационная культура как элемент лидерства	--
8	Раздел 8. Развитие лидера	Персональный менеджмент как инструмент развития лидера	--
9	Раздел 9. Проблемы лидерства	Элементы формирования карьеры лидера	--
Итого:			8

4.6. Содержание самостоятельной работы и формы ее контроля

4.6.1. Содержание самостоятельной работы и формы ее контроля по очной форме обучения

№ п/п	Раздел дисциплины (модуля), темы раздела	Всего часов	Содержание самостоятельной работы	Формы контроля
1.	Сущностные характеристики	6	Работа с учебной литературой. Подготовка докладов. Поиск и обзор научных	Индивидуальное домашнее

	лидерства		публикаций, электронных источников информации, подготовка заключения по обзору. Анализ фактических материалов, составление выводов на основе проведенного анализа. Подготовка докладов с мультимедийным сопровождением.	задание. Эссе
2.	Типология лидерства	8	Работа с учебной литературой. Подготовка докладов. Поиск и обзор научных публикаций, электронных источников информации, подготовка заключения по обзору. Анализ фактических материалов, составление выводов на основе проведенного анализа. Подготовка докладов с мультимедийным сопровождением.	Тестирование
3.	Внутренние источники и ориентиры лидерской активности	6	Работа с учебной литературой. Подготовка докладов. Поиск и обзор научных публикаций, электронных источников информации, подготовка заключения по обзору. Анализ фактических материалов, составление выводов на основе проведенного анализа. Подготовка докладов с мультимедийным сопровождением.	Опрос. Выступление на семинаре. Эссе. Индивидуальное домашнее задание
4.	Механизмы реализации власти лидера	6	Работа с учебной литературой. Подготовка докладов. Поиск и обзор научных публикаций, электронных источников информации, подготовка заключения по обзору. Анализ фактических материалов, составление выводов на основе проведенного анализа. Подготовка докладов с мультимедийным сопровождением.	Выступление на семинаре. Индивидуальное домашнее задание
5.	Факторы эффективного лидерства	6	Работа с учебной литературой. Подготовка докладов. Поиск и обзор научных публикаций, электронных источников информации, подготовка заключения по обзору. Анализ фактических материалов, составление выводов на основе проведенного анализа. Подготовка докладов с мультимедийным сопровождением.	Опрос. Индивидуальное домашнее задание. Эссе
6	Общение как основной инструмент лидера	6	Работа с учебной литературой. Подготовка докладов. Поиск и обзор научных публикаций, электронных источников информации, подготовка заключения по обзору. Анализ фактических материалов, составление выводов на основе проведенного анализа. Подготовка докладов с мультимедийным сопровождением.	Опрос. Выступление на семинаре. Индивидуальное домашнее задание. Тестирование
7	Основные направления работы лидера	6	Работа с учебной литературой. Подготовка докладов. Поиск и обзор научных публикаций, электронных источников информации, подготовка заключения по обзору. Анализ фактических материалов,	Выступление на семинаре. Тестирование. Индивидуальное

			составление выводов на основе проведенного анализа. Подготовка докладов с мультимедийным сопровождением.	домашнее задание. Эссе
8	Развитие лидера	8	Работа с учебной литературой. Подготовка докладов. Поиск и обзор научных публикаций, электронных источников информации, подготовка заключения по обзору. Анализ фактических материалов, составление выводов на основе проведенного анализа. Подготовка докладов с мультимедийным сопровождением.	Тестирование
9	Проблемы лидерства	8	Работа с учебной литературой. Подготовка докладов. Поиск и обзор научных публикаций, электронных источников информации, подготовка заключения по обзору. Анализ фактических материалов, составление выводов на основе проведенного анализа. Подготовка докладов с мультимедийным сопровождением.	Опрос. Выступление на семинаре. Эссе
	Итого	60		

4.6.2. Содержание самостоятельной работы и формы ее контроля по заочной форме обучения

№ п/п	Раздел дисциплины (модуля), темы раздела	Всего часов	Содержание самостоятельной работы	Формы контроля
1.	Сущностные характеристики лидерства	12	Работа с учебной литературой. Подготовка докладов. Поиск и обзор научных публикаций, электронных источников информации, подготовка заключения по обзору. Анализ фактических материалов, составление выводов на основе проведенного анализа. Подготовка докладов с мультимедийным сопровождением.	Опрос на практических занятиях. Выполнение индивидуальных домашних заданий. Тестирование
2.	Типология лидерства	10	Работа с учебной литературой. Подготовка докладов. Поиск и обзор научных публикаций, электронных источников информации, подготовка заключения по обзору. Анализ фактических материалов, составление выводов на основе проведенного анализа. Подготовка докладов с мультимедийным сопровождением.	
3.	Внутренние источники и ориентиры лидерской активности	10	Работа с учебной литературой. Подготовка докладов. Поиск и обзор научных публикаций, электронных источников информации, подготовка заключения по обзору. Анализ фактических материалов, составление выводов на основе проведенного анализа.	

			Подготовка докладов с мультимедийным сопровождением.	
4.	Механизмы реализации власти лидера	10	Работа с учебной литературой. Подготовка докладов. Поиск и обзор научных публикаций, электронных источников информации, подготовка заключения по обзору. Анализ фактических материалов, составление выводов на основе проведенного анализа. Подготовка докладов с мультимедийным сопровождением.	
5.	Факторы эффективного лидерства	10	Работа с учебной литературой. Подготовка докладов. Поиск и обзор научных публикаций, электронных источников информации, подготовка заключения по обзору. Анализ фактических материалов, составление выводов на основе проведенного анализа. Подготовка докладов с мультимедийным сопровождением.	
6.	Общение как основной инструмент лидера	10	Работа с учебной литературой. Подготовка докладов. Поиск и обзор научных публикаций, электронных источников информации, подготовка заключения по обзору. Анализ фактических материалов, составление выводов на основе проведенного анализа. Подготовка докладов с мультимедийным сопровождением.	
7.	Основные направления работы лидера	10	Работа с учебной литературой. Подготовка докладов. Поиск и обзор научных публикаций, электронных источников информации, подготовка заключения по обзору. Анализ фактических материалов, составление выводов на основе проведенного анализа. Подготовка докладов с мультимедийным сопровождением.	
8.	Развитие лидера	10	Работа с учебной литературой. Подготовка докладов. Поиск и обзор научных публикаций, электронных источников информации, подготовка заключения по обзору. Анализ фактических материалов, составление выводов на основе проведенного анализа. Подготовка докладов с мультимедийным сопровождением.	
9.	Проблемы лидерства	10	Работа с учебной литературой. Подготовка докладов. Поиск и обзор научных публикаций, электронных источников информации, подготовка заключения по обзору. Анализ фактических материалов, составление выводов на основе проведенного анализа. Подготовка докладов с мультимедийным сопровождением.	
	Итого	92		

5. ИНФОРМАЦИОННЫЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

№ п/п	Наименование раздела	Виды учебной работы	Формируемые компетенции (указывается код компетенции)	Информационные и образовательные технологии
1	2	3	4	5
1.	Внутренние источники и ориентиры лидерской активности	<i>Лекция 3</i>	ОК-6; ОПК-2; ПК-1; ПК-7	<i>Лекции визуализации с применением средств мультимедиа</i>
2.	Механизмы реализации власти лидера	<i>Практическое занятие 5</i>	ОК-6; ОПК-2; ПК-1; ПК-7	<i>Тренинг Консультирование и проверка домашних заданий посредством электронной почты</i>
3.	Факторы эффективного лидерства	<i>Лекция 6</i>	ОК-6; ОПК-2; ПК-1; ПК-7	<i>Лекции визуализации с применением средств мультимедиа</i>
4	Основные направления работы лидера	<i>Практическое занятие 9 Практическое занятие 10</i>	ОК-6; ОПК-2; ПК-1; ПК-7	<i>Тренинг Консультирование и проверка домашних заданий посредством электронной почты</i>

5.1. Интерактивные образовательные технологии, используемые в аудиторных занятиях

5.1.1 Интерактивные образовательные технологии, используемые в аудиторных занятиях по очной форме обучения

Семестр	Вид занятий	Используемые интерактивные образовательные технологии	Количество часов
6	Л	Обсуждение материала в ходе мультимедийных презентаций на лекциях по теме: Внутренние источники и ориентиры лидерской активности Факторы эффективного лидерства	6
	ПР	Тренинг по теме: Образы, портреты и профили лидеров Группа как источник реализации лидерских качеств Организационная культура как элемент лидерства	6

5.1.2 Интерактивные образовательные технологии, используемые в аудиторных занятиях по заочной форме обучения

Курс	Вид занятий	Используемые интерактивные образовательные технологии	Количество часов
2	ПР	Тренинг по теме: Образы, портреты и профили лидеров	2

Удельный вес занятий, проводимых в интерактивных формах составляет 25% по очной формы обучения и 17% по заочной от общего объема аудиторных занятий.

При изучении дисциплины «Лидерство» рекомендуется применять активные методы обучения (АМО), такие как:

- тренинги;
- дискуссии;
- метод анализа конкретных ситуаций;
- метод деловых игр.

Цель активных методов обучения – повышение эффективности учебного процесса по дисциплине.

Средства активизации по каждому виду занятий:

- а) при лекционном изложении материала – короткие дискуссии, техника обратной связи;
- б) при проведении практических занятий – тренинги, решение ситуационных задач, деловая игра

Подробный порядок организации и проведения интерактивных форм занятий, предусмотренных рабочей программой дисциплины «Лидерство» приведен в приложении 2 к рабочей программе.

6. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ, ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ИТОГАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

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

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

Рабочей программой дисциплины «Лидерство» предусмотрено участие дисциплины в формировании следующих компетенций:

Компетенции	Код дисцип-лины	Дисциплины, практики, НИР, через которые формируются компетенция (компоненты)	Этапы формирования компетенции в процессе освоения образовательной программы
ОК-6 способностью к самоорганизации и самообразованию	Б1.Б.01	История	1
	Б1.В.01	Психология управления	2
	Б1.Б.11	Теория менеджмента	2,4
	Б1.Б.03	Иностранный язык	1,2,4,5
	Б2.В.01(У)	Учебная практика (практика по получению первичных профессиональных умений и навыков)	3,6
	Б1.Б.02	Философия	4
	Б1.Б.17	Деловые коммуникации	4
	Б1.В.11	Управление качеством	5
	Б1.В.ДВ.09.01	Лидерство	7
	Б1.В.ДВ.09.02	Документирование управленческой деятельности	7
	Б1.В.ДВ.09.03	Психология личности и профессиональное самоопределение	7
	Б1.В.06	Инновационный	7

		менеджмент	
	Б2.В.03(П)	Преддипломная практика	8
ОПК-2 способностью находить организационно-управленческие решения и готовностью нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений	Б1.В.01	Психология управления	1
	Б1.Б.11	Теория менеджмента	1,2
	Б1.Б.09	Методы принятия управленческих решений	2
	Б1.В.14	Маркетинг	2
	Б1.В.ДВ.07.01	Корпоративный менеджмент	3
	Б1.В.ДВ.07.02	Управление в агропромышленном комплексе	3
	Б1.Б.08	Статистика	3,4
	Б1.В.ДВ.09.01	Лидерство	5
	Б1.В.ДВ.09.02	Документирование управленческой деятельности	5
	Б1.В.ДВ.09.03	Психология личности и профессиональное самоопределение	5
	Б2.В.02(П)	Производственная практика (практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности)	6,8
	Б1.В.12	Налоги и налогообложение	7
	Б2.В.03(П)	Преддипломная практика	9
	Б1.Б.11	Теория менеджмента	1,2
ПК-1 владением 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	Б1.В.ДВ.07.01	Корпоративный менеджмент	3
	Б1.В.ДВ.07.02	Управление в агропромышленном комплексе	3
	Б1.Б.15	Корпоративная социальная ответственность	4
	Б1.Б.14	Управление человеческими ресурсами	5
	Б1.В.ДВ.09.01	Лидерство	5
	Б1.В.ДВ.09.02	Документирование управленческой деятельности	5
	Б1.В.ДВ.09.03	Психология личности и профессиональное самоопределение	5
	Б2.В.02(П)	Производственная практика (практика по	6,8

		получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности)	
	Б1.В.ДВ.08.01	Организация и нормирование оплаты труда	7
	Б1.В.ДВ.08.02	Организация переработки сельскохозяйственной продукции	7
	Б1.В.ДВ.08.03	Социальная адаптация и основы социально-правовых знаний	7
	Б2.В.03(П)	Преддипломная практика	8
ПК-7 владением навыками поэтапного контроля реализации бизнес-планов и условий заключаемых соглашений, договоров и контрактов/ умением координировать деятельность исполнителей с помощью методического инструментария реализации управленческих решений в области функционального менеджмента для достижения высокой согласованности при выполнении конкретных проектов и работ	Б1.В.ДВ.11.01	Бизнес-планирование	1
	Б1.В.ДВ.11.02	Коммерческая деятельность	1
	Б1.Б.10	Информационные технологии в менеджменте	1,2
	Б1.В.ДВ.09.01	Лидерство	3
	Б1.В.ДВ.09.02	Документирование управленческой деятельности	3
	Б1.В.ДВ.09.03	Психология личности и профессиональное самоопределение	3
	Б2.В.02(П)	Производственная практика (практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности)	3,5
	Б1.В.17	Инвестиционный анализ	4
	Б2.В.03(П)	Преддипломная практика	5
	Б2.В.03(П)	Преддипломная практика	4

6.1.2. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения дисциплины

Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения дисциплины «Лидерство» представлен в таблице:

№ п/п	Контролируемые разделы дисциплины (модуля)	Код контролируемой компетенции (компетенций)	Наименование оценочного средства
1	Сущностные характеристики	ОК-6; ОПК-2; ПК-1; ПК-7	Индивидуальное домашнее задание. Эссе

	лидерства		
2	Типология лидерства	ОК-6; ОПК-2; ПК-1; ПК-7	Тестирование
3	Внутренние источники и ориентиры лидерской активности	ОК-6; ОПК-2; ПК-1; ПК-7	Опрос. Выступление на семинаре. Эссе. Индивидуальное домашнее задание
4	Механизмы реализации власти лидера	ОК-6; ОПК-2; ПК-1; ПК-7	Выступление на семинаре. Индивидуальное домашнее задание
5	Факторы эффективного лидерства ПЗ-6	ОК-6; ОПК-2; ПК-1; ПК-7	Опрос. Индивидуальное домашнее задание. Эссе
6	Общение как основной инструмент лидера	ОК-6; ОПК-2; ПК-1; ПК-7	Опрос. Выступление на семинаре. Индивидуальное домашнее задание. Тестирование
7	Основные направления работы лидера	ОК-6; ОПК-2; ПК-1; ПК-7	Выступление на семинаре. Тестирование. Индивидуальное домашнее задание. Эссе
8	Развитие лидера	ОК-6; ОПК-2; ПК-1; ПК-7	Тестирование
9	Проблемы лидерства	ОК-6; ОПК-2; ПК-1; ПК-7	Опрос. Выступление на семинаре. Эссе

6.2. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

Текущий контроль осуществляется в виде оценивая ответов студентов во время опросов (коллоквиумов), письменного и компьютерного тестирования, выступлений на семинарах, индивидуальных домашних заданий (расчетных заданий) и эссе. Тестирование проводится на третьем, шестом и десятом практических занятиях, выявляет готовность студентов к практической работе и оценивается до 10 баллов. Максимальная оценка выполнения каждого практического занятия – 5 баллов.

Промежуточный контроль знаний проводится в форме зачета, включающие теоретические вопросы и практическое задание, и оценивается до 30 баллов. В результате текущего и промежуточного контроля знаний студенты получают зачет по курсу.

Форма оценочного средства	Количество работ (в семестре)	Максимальный балл за 1 работу	Итого баллов
Обязательные			
Опрос (коллоквиум)	1	10	10,0
Тестирование в системе MOODLE	2	10	20,0
Выступление на семинаре (доклад)	2	5	10,0
Индивидуальные домашние задания	2	3,5	7
Итого	-	-	47,0
Дополнительные			
Выступление на семинаре (доклад)	2	5	10
Дополнительные индивидуальные домашние задания	4	3,5	14

Эссе	2	3	6
Итого			30,0

План-график проведения контрольно-оценочных мероприятий на весь срок изучения дисциплины «Лидерство» для студентов очной формы обучения

	Срок	Название оценочного мероприятия	Форма оценочного средства	Объект контроля
Семестр 6	ПЗ 1	Текущий контроль	Индивидуальное домашнее задание. Эссе	ОК-6, ОПК-2, ПК-1, ПК-7
	ПЗ 2	Текущий контроль	Тестирование	ОК-6, ОПК-2, ПК-1, ПК-7
	ПЗ 3	Текущий контроль	Опрос. Выступление на семинаре эссе	ОК-6, ОПК-2, ПК-1, ПК-7
	ПЗ 4	Текущий контроль	Индивидуальное домашнее задание. Эссе	ОК-6, ОПК-2, ПК-1, ПК-7
	ПЗ 5	Текущий контроль	Выступление на семинаре. Индивидуальное домашнее задание	ОК-6, ОПК-2, ПК-1, ПК-7
	ПЗ 6	Текущий контроль	Опрос. Индивидуальное домашнее задание. Эссе	ОК-6, ОПК-2, ПК-1, ПК-7
	ПЗ 7	Текущий контроль	Опрос. Выступление на семинаре. Индивидуальное домашнее задание. Тестирование	ОК-6, ОПК-2, ПК-1, ПК-7
	ПЗ 8	Текущий контроль	Выступление на семинаре	ОК-6, ОПК-2, ПК-1, ПК-7
	ПЗ 9	Текущий контроль	Тестирование	ОК-6, ОПК-2, ПК-1, ПК-7
	ПЗ 10	Текущий контроль	Индивидуальное домашнее задание. Эссе	ОК-6, ОПК-2, ПК-1, ПК-7
	ПЗ 11	Текущий контроль	Тестирование	ОК-6, ОПК-2, ПК-1, ПК-7
	ПЗ 12	Текущий контроль	Опрос. Выступление на семинаре. Эссе	ОК-6, ОПК-2, ПК-1, ПК-7
	Зачет	Промежуточная аттестация	Вопросы к зачету	ОК-6, ОПК-2, ПК-1, ПК-7

Оценка «зачтено», «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, набравшему не менее 51 балла в результате суммирования баллов, полученных при текущем контроле и промежуточной аттестации.

Полученный совокупный результат (максимум 100 баллов) конвертируется в традиционную шкалу:

100-балльная шкала	Традиционная шкала	
86 – 100	отлично	зачтено
71 – 85	хорошо	
51 – 70	удовлетворительно	
50 и менее	неудовлетворительно	не зачтено

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

Текущий контроль

Оценка за текущую работу на семинарских занятиях, проводимую в форме устного опроса знаний студентов, осуществляется в соответствии с балльно-рейтинговой системой. Оценивание ответа студента производится по следующей шкале баллов:

Критерий оценки	ОФ
Демонстрирует полное понимание поставленного вопроса. Дает полный развернутый ответ на основной вопрос. Дает логически обоснованный и правильный ответ на дополнительный вопрос	1,0
Дает достаточно полный ответ, с нарушением последовательности изложения. Отвечает на дополнительный вопрос, но обосновать не может.	0,5
Дает неполный ответ на основной вопрос. Не дает ответа на дополнительный вопрос.	0,2
Нет ответа	0

Выступление студента с докладом предполагает значительную самостоятельную работу студента, поэтому оценивается по повышенной шкале баллов. В балльно-рейтинговой системе выступление с докладом относится к дополнительным видам работ. Шкала дифференцирована по ряду критериев. Общий результат складывается как сумма баллов по представленным критериям. Максимальный балл за выступление с докладом – 5 баллов.

Критерий оценки	Балл
Актуальность темы	0,5
Полное раскрытие проблемы	0,5
Наличие собственной точки зрения	1,0
Наличие презентации	2,0
Наличие ответов на вопросы аудитории	0,5
Логичность и последовательность изложения	0,3
Отсутствие ошибочных или противоречивых положений	0,2
Итого	5

Опрос (коллоквиум) является одним из обязательных этапов формирования аттестационного минимума для получения допуска к зачету. Максимальное количество баллов, которое может набрать студент в результате каждого этапа промежуточной аттестации – 10 баллов. Оценка ответа студента складывается как среднее значение при ответе на вопросы преподавателя, каждый из которых оценивается по следующей шкале:

Критерий оценки	Балл
Демонстрирует полное понимание поставленного вопроса, логично и последовательно отвечает на вопрос. Дает развернутый ответ с практическими примерами	10
Дает полный и логически правильный ответ на вопрос, но сформулировать примеры по рассматриваемому вопросу не может	8
Демонстрирует частичное понимание сути вопроса, способен охарактеризовать суть финансового явления.	6
Способен сформулировать определения терминов, привести классификацию, перечислить формы, методы и т.п., но не может дать их характеристику	5
Демонстрирует непонимание вопроса, отвечает с наличием грубых ошибок в ответе либо не отвечает на вопросы	Менее 5

Оценка по результатам тестирования складывается исходя из суммарного результата ответов на блок вопросов. Общий максимальный балл по результатам тестирования – 10 баллов. За семестр по результатам двух этапов тестирования студент может набрать до 20 баллов.

Критерии оценивания индивидуальных домашних заданий устанавливаются исходя из максимального балла за выполнение каждой части задания – 3,5 балла. Общий максимальный результат за обязательные виды работ, включающих две части – 7 баллов. За выполнение дополнительных заданий, состоящих из одной части – 3,5 балла. Итоговый результат за выполнение каждой части задания формируется исходя из следующих критериев:

Критерий	Балл
Логичность, последовательность изложения	0,3
Использование наиболее актуальных данных (последней редакции закона, последних доступных статистических данных и т.п.)	0,5
Обоснованность и доказательность выводов в работе	0,5
Оригинальность, отсутствие заимствований	0,2
Правильность расчетов/ соответствие нормам законодательства	2,0
<i>Итого</i>	3,5

Оценивается эссе максимум в 3 балла, которые формируют премиальные баллы студента за дополнительные виды работ, либо баллы, необходимые для получения допуска к зачету. Эссе оценивается в соответствии со следующими критериями:

Критерий	Балл
Соответствие содержания заявленной теме	0,3
Логичность и последовательность изложения	0,5
Наличие собственной точки зрения	1,2
Обоснованность выводов, наличие примеров и пояснений	0,8
Использование в эссе финансовой, неупрощенной терминологии	0,2
<i>Итого</i>	3

Промежуточная аттестация

Промежуточная аттестация заключается в объективном выявлении результатов обучения, которые позволяют определить степень соответствия действительных результатов обучения и запланированных в программе. Она направлена на оценивание обобщенных результатов обучения, выявление степени освоения студентами системы знаний и умений, полученных в результате изучения дисциплины «Лидерство».

Промежуточная аттестация по дисциплине «Лидерство» включает зачет.

Зачет как форма контроля проводится в конце первого учебного семестра и предполагает оценку освоения знаний и умений, полученных в ходе учебного процесса. Для допуска к зачету студент должен пройти текущую аттестацию, предполагающую набор от 51 до 70 баллов, а также получение премиальных баллов за выполнение дополнительных видов работ. Метод контроля, используемый на зачете – устный.

Зачетный билет включает 3 вопроса, два из которых позволяют оценить уровень знаний, приобретенных в процессе изучения теоретической части, а один – оценить уровень понимания студентом сути явления и способности высказывать суждения, рекомендации по заданной проблеме. Поэтому вопросы к зачету разделены на 2 части:

- вопросы для оценки знаний
- вопросы для оценки понимания/умения.

Для промежуточной аттестации в балльно-рейтинговой системе предусмотрено 30 баллов. Аттестация производится отдельно по каждому вопросу билета. Вопросы

теоретического курса оцениваются в 15 баллов максимум каждый. Вопрос на понимание/умение – максимум в 10 баллов. Балльно-рейтинговая система предусматривает возможность ответа на один или два вопроса из билета по выбору преподавателя в том случае, если в результате текущей аттестации студент набрал более 51 балла.

Для промежуточной аттестации в балльно-рейтинговой системе предусмотрено 30 баллов. Аттестация производится отдельно по каждому вопросу билета.

Балльно-рейтинговая система предусматривает возможность ответа на один или два вопроса из билета по выбору преподавателя в том случае, если в результате текущей аттестации студент набрал более 70 баллов, поскольку суммарный результат по итогам текущей и промежуточной аттестации не может превышать 100 баллов.

6.4. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

Примерный перечень вопросов к зачету

Вопросы для оценки знаний теоретического курса

1. Понятие лидерства и его отличия от менеджмента
2. Общеизвестные (классические) теории лидерства
3. Ситуационно – компетентностная модель лидерства
4. Функционально – компетентностная модель лидерства
5. Принципы лидера и стиль руководства
6. Профессионализм лидера
7. Высокий эмоциональный интеллект лидера
8. Области эмоционального интеллекта
9. Лидерские характеристики и образы
10. Роли и функции лидера
11. Процесс разработки портрета лидера
12. Подготовка и развитие лидеров
13. Основы системного мышления лидера
14. Этика лидера
15. Этика организации
16. Понятие организации, модели организаций
17. Образы организации
18. Прообразы идеальной организации и ее элементы
19. Концепция истинно инновационной организации как идеальной с точки зрения ключевых групп интересов
20. Типы и группы в организации
21. Ключевые параметры группы и команды
22. Динамика группы, понятие «команда», факторы и этапы превращения группы в команду
23. Мозговой штурм
24. Метод синектики У. Гордона
25. Метод фокальных объектов
26. Метод Дельфи
27. Деловые игры
28. Метод кейсов
29. Метод «Коучинг»
30. Функциональный анализ
31. Метод «Шесть шляп»
32. Принципы организации коллективной умственной деятельности
33. Значение мотивации сотрудников к труду
34. Мотивационные теории поведения людей в организации

35. Организация и содержание труда как фактор мотивации
36. Теории, виды и факторы девиантного поведения
37. Девиантное групповое поведение
38. Девиации лидерства
39. Конфликты в организациях и их урегулирование

Вопросы на оценку понимания/умений студента

1. Чем отличается лидерство от менеджмента?
2. Перечислите новую реальность лидерства
3. В чем значение лидерства?
4. Перечислите основные источники власти
5. Дайте определение термину «Авторитет»
6. Дайте определение термину «эмоция». Какие виды эмоций вы знаете?
7. Что такое эмоциональный интеллект?
8. Как вы понимаете определение «самосознание лидера»?
9. Охарактеризуйте структуру личности
10. По какой формуле определяется показатель «Выживаемость руководителя»?
11. Назовите основные обобщенные характеристики лидеров
12. Дайте определение термину «трудо-вой потенциал». Как выглядит графически модель трудо-вого потенциала
13. Какие роли и функции лидера вам известны?
14. Какие основные качества необходимы, чтобы построить полноценный «портрет лидера»?
15. Опишите критерии оценки и распределения будущих лидеров
16. Что такое системное мышление и зачем оно лидеру?
17. Перечислите основные методы организации коллективной умственной деятельности.
18. В чем суть социального мышления как феномена власти?
19. Охарактеризуйте составляющие «нравственного идеала»
20. Перечислите этические подходы к лидерству
21. Дайте определение термину «культура»?
22. Перечислите основные отличительные признаки культуры ориентированной на процесс и культуры ориентированной на результат
23. Как вы понимаете термин «Клановая культура»?
24. Перечислите основные характеристики управления на основе ценностей
25. Из чего складывается самоуправляющаяся команда?
26. Какие типы групп в организации вы знаете?
27. Перечислите основные характеристики группы
28. Назовите ключевые параметры команды
29. На каких началах держится совместимость членов группы
30. Назовите основные этапы и факторы превращения группы в команду
31. Перечислите классификацию подходов к командообразованию
32. Назовите основные цели и план действий метода «Мозговой штурм»
33. В чем сущность метода фокальных объектов?
34. Что такое «Коучинг» и кто такой коуч
35. Что характеризует метод «Шесть шляп». Как его используют в практике лидерства?
36. Как вы понимаете термин «сила мотива»?
37. Охарактеризуйте известные вам мотивационные теории поведения людей
38. В чем сущность теории справедливости Адамса. Как ее используют лидеры?
39. Перечислите все плюсы и минусы ротации труда
40. Перечислите пять основных характеристик, определяющих мотивационный потенциал работы по Хэкману и Олдхэму
41. Дайте определение термину «девиантное поведение»

42. Перечислите основные факторы, способствующие девиации
43. Из каких компонентов складывается «треугольник мошенничества»?
44. Назовите формы саботажа, которые вам знакомы
45. Причины возникновения дивиантного группового мышления

Образцы тестовых заданий

- 1. Лидерство (руководство) осуществляется в отношении людей и включает фактор:**
 - А) власть
 - Б) манипуляции
 - В) влияние
 - Г) мошенничество
- 2. К новой парадигме лидерства не относят такую характеристику как:**
 - А) сотрудничество
 - Б) разнообразие
 - В) скромность
 - Г) контроль
- 3. К основным характеристикам, отличающим лидерство от менеджмента не относят:**
 - А) предвидение
 - Б) рационализм
 - В) гибкость
 - Г) мужество
- 4. К основным видам влияния (согласно классификации по Е.В. Сидоренко) не относится:**
 - А) аргументация
 - Б) манипуляции
 - В) вера
 - Г) заражение
- 5. Идеальная модель лидерства включает:**
 - А) лидеров пяти уровней
 - Б) лидеров четырех уровней
 - В) лидеров трех уровней
 - Г) лидеров двух уровней
- 6. К главным эмоциям, рассматриваемым по Гоулману не относят:**
 - А) печаль
 - Б) страх
 - В) удивление
 - Г) дикость
- 7. Фрустрация - это:**
 - А) психологическое состояние безразличия
 - Б) психологическое состояние, возникающее в ситуации реальной или предполагаемой невозможности удовлетворения потребностей
 - В) психологическое состояние на фоне эйфории от радостного события
 - Г) психологическое состояние, возникающее из-за непреодолимого внутреннего страха
- 8. Самосознание в психологии отождествляется с понятием:**
 - А) адаптация
 - Б) рефлексия
 - В) индивидуализация
 - Г) интеграция
- 9. Принципы мудрого поведения в системе мотивационной саморегуляции были предложены впервые:**
 - А) Ф. Тейлором

- Б) А. Файзуллаевым
- В) Р. Лайкертом
- Г) Д. МакГрегором

10. (По В.М. Шепелеву) выживаемость руководителя можно определить по формуле:

$$\begin{aligned} \text{А) } K &= \frac{\omega_{\text{рек}} + \omega_{\text{рел}} + \omega_{\text{кат}}}{\omega_{\text{сут}} + \omega_{\text{рел}} + \omega_{\text{кат}}} \approx \frac{1}{1} \\ \text{Б) } K &= \frac{\omega_{\text{сут}} + \omega_{\text{рел}} + \omega_{\text{кат}}}{\omega_{\text{рек}} + \omega_{\text{сут}} + \omega_{\text{сна}}} \approx \frac{1}{1} \\ \text{В) } K &= \frac{\omega_{\text{рек}} + \omega_{\text{сут}} + \omega_{\text{сна}}}{\omega_{\text{рек}} + \omega_{\text{рел}} + \omega_{\text{кат}}} \approx \frac{1}{1} \\ \text{Г) } K &= \frac{\omega_{\text{рек}} + \omega_{\text{рел}} + \omega_{\text{кат}}}{\omega_{\text{сут}} + \omega_{\text{рел}} + \omega_{\text{кат}}} \approx \frac{1}{1} \end{aligned}$$

11. К физическим характеристикам лидерства относят:

- А) знания
- Б) интеллект
- В) энергичность
- Г) энтузиазм

12. К личностным характеристикам лидерства относят:

- А) знания
- Б) интеллект
- В) энергичность
- Г) энтузиазм

13. Ассертивность - это:

- А) агрессивность
- Б) пассивность
- В) уверенность в своих силах
- Г) упертость

14. К межличностным ролям лидера можно отнести следующую характеристику:

- А) управление информацией
- Б) управление посредством людей
- В) управление посредством действий
- Г) управление своей карьерой

15. Трудовой потенциал - это:

А) заложенные в человеке возможности, расположенность к эффективному выполнению тех или иных трудовых функций при наличии благоприятных условий, когда способности и задатки могут развиваться по уровням умений и навыков

Б) только вражденный трудоголизм

В) высшая, культурно обусловленная эмоция человека, связанная с некоторым социальным объектом (доверие, любовь и т.д.)

Г) особый вид эмоциональных явлений, отличающихся большой силой, способностью двигать другие практические процессы и навязывать определенный способ разрешения ситуации.

16. Лидеру часто приходится сталкиваться с проблемой сложного этического выбора. В нормативной этике существует четыре основных подхода. Утилитаристский подход - это:

А) этическая концепция, в рамках которой считается, что моральное поведение - это такое, которое приносит наибольшее благо для максимального количества людей

Б) этическая концепция, в соответствии с которой действия индивида можно расценивать как моральные, если они соответствуют его самым важным долгосрочным интересам, приводящим в конечном счете к росту его благополучия

В) этическая концепция, в соответствии с которой морально – правовым решением является такое, которое наилучшим образом соблюдает права людей, подвергающихся его воздействию

Г) этическая концепция, позволяющая нравственные решения основывать на нормах равноправия, честности и беспристрастности

17. Теонормативная этика – это:

А) нормы и правил, определяемые правящей группой, элитой, отражающие особенности общественно – экономической формации, капиталистической или социалистической основой общества

Б) нормы и правила, входящие в структуру менталитета нации и фиксирующие те отличия в поведении, которые выделяют данную нацию среди других

В) этические нормы и правила религиозных учений, от очень строгих, подробно расписывающих поведение своих приверженцев до либеральных

Г) особые требования общения, предъявляемые носителям той или иной профессии, принадлежность к которой подразумевает влияние на существование других людей

18. Организационная этика держится на трех колоннах – опорах этической организации. Какая из перечисленных характеристик к ним не относится:

А) нравственные индивидуумы

Б) рыночное мышление

В) нравственное руководство

Г) организационные структуры и системы

19. К нравственным индивидуумам не относят:

А) честность

Б) внушение

В) моделирование ролей

Г) игра по правилам

20. Этический кодекс относят к категории:

А) нравственные индивидуумы

Б) рыночное мышление

В) нравственное руководство

Г) организационные структуры и системы

7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

7.1 Основная литература

№ п/ п	Наименование	Автор(ы)	Год и место издания	Использ- зуется при изу- чении разделов	Семестр	Количество экземпляров	
						в биб- лиотеке	на ка- федре
1.	Лидерство [Электронный ресурс] Режим доступа:	О.В. Живица	М.: Университет "Синергия", 2017. Режим доступа: http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785425702166.html	Всех разделов	6	ЭР	---

7.2 Дополнительная литература

№ п/ п	Наименование	Автор(ы)	Год и место издания	Использ- зуется при изу- чении разделов	Семестр	Количество экземпляров	
						в биб- лиотеке	на ка- федре
1.	Менеджмент и лидерство	Н.Н. Камынина, И.В. Островская, А.В. Пьяных	М. : ГЭОТАР- Медиа, 2012. http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785970413258.html	Всех разделов	6	ЭР	---
2.	Психология управления учеб. пособие	Захарова Л.Н.	М.: Логос, 2017. http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785987044995.html	Всех разделов	6	ЭР	---
3	Управление человеческими ресурсами: управление персоналом	Л.В. Федосеева, А.А. Гудилин, О.О. Скрыбин	М.: МИСиС, 2018. http://www.studentlibrary.ru/book/misis_0023.html	Всех разделов	6	ЭР	---

7.3. Программное обеспечение и Интернет – ресурсы Программное обеспечение

Офисные программы: MicrosoftOffice 2007, MicrosoftOffice 2010, MicrosoftOffice 2013, по программе MS DreamSpark MS ProjectProfessional 2016, по программе MS DreamSpark, MS Visio

2007-2016, MS DreamSpark, MS Access 2010-2016, по программе MS DreamSpark MS Windows, 7 pro 8 pro 10 pro, MapInfo, BusinessStudio, Irbis, MyTest, Консультационно-справочные службы Гарант, Консультант.

Интернет – ресурсы

Название сайта	Адрес сайта
Справочно-поисковые системы	
Рамблер	http://www.rambler.ru/
Яндекс	http://www.ya.ru/
Информационные агентства	
Интерфакс	http://www.interfax.ru/
РосБизнес Консалтинг	http://www.rbc.ru/
Федеральная служба государственной статистики	http://www.gks.ru/
Словари	
Бизнес-словарь	http://www.businessvoc.ru/
Электронные библиотечные системы	
Издательство «Лань» Электронно-библиотечная система	http://e.lanbook.com/
Периодические издания	
Ежемесячный журнал, посвященный теории и практике эффективного управления компанией, персоналом, ресурсами, финансами, карьерой – Top-Manager	http://www.top-manager.ru/
Журнал «Риск-менеджмент»	http://www.riskm.ru/
Российский журнал менеджмента	http://www.rjm.ru/
Издательская группа "Дело и сервис"	www.dis.ru/fm
Корпоративный менеджмент	http://www.cfin.ru/
Маркетинг Менеджмент	http://www.mgmt.ru/
Новый менеджмент	http://www.new-management.info
Правовые системы	
Гарант	http://www.garant.ru/
Консультант +	http://www.consultant.ru/
Кодекс	http://www.kodeks.ru/

8. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Содержание самостоятельной работы и формы ее контроля, задания самостоятельной работы для закрепления и систематизации знаний и формирования умений представлены в приложении 3.

9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕДИСЦИПЛИНЫ

Ауд. 35а	Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации Стол преподавателя (1 шт.), столы (30 шт.), стулья (60 шт.), стул преподавателя (1 шт.), доска аудиторная (1 шт.), трибуна (1 шт.), демонстрационное оборудование (белая лаковая магнитно-маркерная доска (1 шт.), проектор Toshiba (1 шт.), ноутбук Acer (1 шт.)) и учебно-наглядные пособия
----------	--

Ауд. 45а	Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации Стол преподавателя (1 шт.), столы (6 шт.), стулья (18 шт.), стул преподавателя (1 шт.), доска (1 шт.), стол компьютерный (10 шт.), стулья (10 шт.), демонстрационное оборудование (компьютер Intel G32603 3 GHz 3 М (10 шт.), полотно рулонное (1 шт.)) и учебно-наглядные пособия ОС Windows 8. Microsoft Office Standard 2013. Электронный периодический справочник «Система Гарант». Справочная правовая система КонсультантПлюс. Project Expert 7 Holding . Архиватор 7-Zip, растровый графический редактор GIMP, программа для работы с электронной почтой и группами новостей MozillaThunderbird , офисный пакет приложений LibreOffice, веб-браузер MozillaFirefox, медиапроигрыватель VLC
Ауд. 51а	Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации Стол преподавателя (1 шт.), столы ученические (15 шт.), стулья (29 шт.), стул преподавателя (1 шт.), доска (1 шт.), демонстрационное оборудование (белая лаковая магнитно-маркерная доска (1 шт.), проектор Toshiba (1 шт.), ноутбук Acer (1 шт.)) и учебно-наглядные пособия

Помещения для самостоятельной работы студентов:

ауд. 236

- интерактивная доска Hitachi Starboard FX-63 D (1 шт.), ноутбук Acer Asp T2370 (1 шт.), проектор Toshiba (1 шт.), стол полированный (3 шт.), стол ученический (7 шт.), стол компьютерный (11 шт.), стул (20 шт.), стулья, компьютерная техника с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации (10 шт.);

- Office 2007 Suites, GIMP, MozillaFirefox, MozillaThunderbird, 7-Zip, Справочная правовая система КонсультантПлюс, Электронный периодический справочник «Система Гарант», LibreOffice, ОС Windows 7.

ауд. 123

- персональный компьютер с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду (19 шт.), столы (17 шт.), компьютерный стол 6-и местный (3 шт.), стулья ученические (34 шт.), стулья п/м (18 шт.), стеллажи с литературой, видеоувеличитель Optelec Wide Screen (1 шт.);

- Office 2007 Suites GIMP MozillaFirefox MozillaThunderbird 7-Zip Справочная правовая система КонсультантПлюс Электронный периодический справочник «Система Гарант» LibreOffice ОС Windows 7.

Научно-техническая библиотека, соответствующая действующим санитарным и противопожарным нормам, требованиям техники безопасности.

ДОПОЛНЕНИЯ И ИЗМЕНЕНИЯ В РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ

Номер изменени я	Номер листа			Дата внесения изменения	Дата введения изменения	Всего листов в документ е	Подпись ответственног о за внесение изменений
	измененног о	нового	изъятог о				

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

В фонде оценочных средств представлены оценочные средства, ориентированные на проверку сформированных компетенций. Фонд оценочных средств разработан в соответствии с требованиями ФГОС ВО уровня высшего образования – бакалавр по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент».

Фонд оценочных средств предназначенный для проведения текущего контроля знаний и промежуточной аттестации. Объектами контроля выступают ОК-6, ОПК-2, ПК-1, ПК-7, а объектами оценивания являются знания, умения и навыки, приобретенные студентами очной формы обучения в рамках сформированных перечисленных компетенций

Этот фонд включает:

а) паспорт фонда оценочных средств;

б) фонд текущего контроля:

- комплекты вопросов для устного опроса, перечень примерных тем докладов и критерии оценивания;

- комплект вопросов к опросу (коллоквиуму) и критерии оценивания;

- комплект тестовых заданий и критерии оценивания;

- комплект индивидуальных домашних заданий и критерии оценивания;

- темы эссе и критерии оценивания.

Формы текущего контроля предназначены для оценивания уровня сформированности компетенций на определенных этапах обучения.

в) фонд промежуточной аттестации:

- вопросы к зачету и критерии оценивания;

Фонд оценочных средств является единым для всех профилей подготовки.

В Фонде оценочных средств по дисциплине «Лидерство» представлены оценочные средства сформированности предусмотренных рабочей программой компетенций.

1. Паспорт фонда оценочных средств по дисциплине «Лидерство»

Форма контроля	ОК-6	ОПК-2	ПК-1	ПК-7
Формы текущего контроля				
Опрос (коллоквиум)	+	+	+	+
Тестирование	+	+	+	+
Выступление на семинаре	+	+	+	+
Индивидуальные домашние задания (расчетные задания)	+	+	+	+
Эссе	+	+	+	+
Формы промежуточного контроля				
Зачет	+	+	+	+

Объекты контроля и объекты оценивания

Номер/индекс компетенции	Содержание компетенции (или ее части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны:		
		Знать	Уметь	Владеть
ОК-6	способностью к самоорганизации и самообразованию	методы самоорганизации, самообразования и мотивации личности	- объективно оценивать собственные текущие знания, умения и навыки; - использовать	- навыками организации самообразования, технологиями приобретения, использования

			методы самоорганизации, самообразования и мотивации личности для постоянного совершенствования и личностного роста	и обновления социальных, естественнонаучных и экономических знаний
ОПК-2	способностью находить организационно-управленческие решения и готовностью нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений	- теоретические основы формирования мн принятия организационно-управленческих решений; - возможные последствия и социальную значимость разрабатываемых организационно-управленческих решений	- оценивать последствия и социальную значимость разрабатываемых организационно-управленческих решений и учитывать это при их окончательном принятии; - брать на себя ответственность за принятые организационно-управленческие решения	- навыками оценки последствий и социальной значимости разрабатываемых организационно-управленческих решений
ПК-1	владением 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	- основные теории мотивации, лидерства и власти; - основные процессы групповой динамики и принципов формирования команды; - сущность понятия «человеческие ресурсы»; понятие организационной культуры и факторы, ее формирующие	- использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач и организаций групповой работы; - учитывать закономерности развития процессов групповой динамики и принципы формирования команды при организации групповой работы; - проводить аудит человеческих ресурсов; осуществлять диагностику организационной культуры	- навыками использования положений основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения конкретных управленческих задач; - навыками проведения аудита человеческих ресурсов в организации; - навыками осуществления диагностики организационной культуры
ПК-7	владением навыками поэтапного контроля реализации бизнес-планов и условий заключаемых соглашений, договоров и контрактов/ умением координировать деятельность исполнителей с помощью методического инструментария реализации	- сущность, виды и структуру бизнес-планов; - сущность и структуру основных видов соглашений, договоров и контрактов; - основной инструментарий и этапы контроля реализации бизнес-планов; - основной инструментарий и этапы	- обеспечивать поэтапный контроль реализации бизнес-планов; - обеспечивать контроль условий заключаемых соглашений, договоров и контрактов; координировать деятельность исполнителей для	- инструментарием контроля реализации бизнес-планов; - инструментарием условий заключаемых соглашений, договоров и контрактов; - методическим инструментарием реализации управленческих решений в области

	управленческих решений в области функционального менеджмента для достижения высокой согласованности при выполнении конкретных проектов и работ	контроля условий заключаемых соглашений, договоров и контрактов; - методический инструментарий реализации управленческих решений в области функционального менеджмента	достижения высокой согласованности при выполнении конкретных проектов и работ	функционального менеджмента
--	--	---	---	-----------------------------

Состав фондов оценочных средств по формам контроля:

Форма контроля	Наполнение	ОФ
ТЕКУЩИЙ КОНТРОЛЬ		
Выступление на семинаре	Комплекты вопросов для устного опроса Перечень примерных тем докладов Критерии оценки	
Опрос (коллоквиум)	Перечень вопросов, выносимых на опрос (коллоквиум) критерии оценки	
Тестирование	Комплекты тестов критерии оценки	
Индивидуальные домашние задания (расчетные задания)	Задания, обязательные для выполнения Дополнительные задания критерии оценки	
Эссе	Комплект примерных тем эссе критерии оценки	
ПРОМЕЖУТОЧНАЯ АТТЕСТАЦИЯ		
Зачет	Вопросы к зачету критерии оценки	

Распределение баллов в соответствии с балльно - рейтинговой системой по формам текущего контроля
Для очной формы обучения (на один семестр)

Форма оценочного средства	Количество работ (в семестре)	Максимальный балл за 1 работу	Итого баллов
Обязательные			
Опрос (коллоквиум)	1	10	10,0
Тестирование в системе MOODLE	2	10	20,0
Выступление на семинаре (доклад)	2	5	10,0
Индивидуальные домашние задания	2	3,5	7
Итого	-	-	47,0
Дополнительные			
Выступление на семинаре (доклад)	2	5	10
Дополнительные индивидуальные	4	3,5	14

домашние задания			
Эссе	2	3	6
Итого			30,0

2. ПЛАН - ГРАФИК ПРОВЕДЕНИЯ КОНТРОЛЬНО – ОЦЕНОЧНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ НА ВЕСЬ СРОК ИЗУЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ «ЛИДЕРСТВО»

для студентов очной формы обучения

	Срок	Название оценочного мероприятия	Форма оценочного средства	Объект контроля
Семестр 6	ПЗ 1	Текущий контроль	Индивидуальное домашнее задание. Эссе	ОК-6, ОПК-2, ПК-1, ПК-7
	ПЗ 2	Текущий контроль	Тестирование	ОК-6, ОПК-2, ПК-1, ПК-7
	ПЗ 3	Текущий контроль	Опрос. Выступление на семинаре эссе	ОК-6, ОПК-2, ПК-1, ПК-7
	ПЗ 4	Текущий контроль	Индивидуальное домашнее задание. Эссе	ОК-6, ОПК-2, ПК-1, ПК-7
	ПЗ 5	Текущий контроль	Выступление на семинаре. Индивидуальное домашнее задание	ОК-6, ОПК-2, ПК-1, ПК-7
	ПЗ 6	Текущий контроль	Опрос. Индивидуальное домашнее задание. Эссе	ОК-6, ОПК-2, ПК-1, ПК-7
	ПЗ 7	Текущий контроль	Опрос. Выступление на семинаре. Индивидуальное домашнее задание. Тестирование	ОК-6, ОПК-2, ПК-1, ПК-7
	ПЗ 8	Текущий контроль	Выступление на семинаре	ОК-6, ОПК-2, ПК-1, ПК-7
	ПЗ 9	Текущий контроль	Тестирование	ОК-6, ОПК-2, ПК-1, ПК-7
	ПЗ 10	Текущий контроль	Индивидуальное домашнее задание. Эссе	ОК-6, ОПК-2, ПК-1, ПК-7
	ПЗ 11	Текущий контроль	Тестирование	ОК-6, ОПК-2, ПК-1, ПК-7
	ПЗ 12	Текущий контроль	Опрос. Выступление на семинаре. Эссе	ОК-6, ОПК-2, ПК-1, ПК-7
	Зачет	Промежуточная аттестация	Вопросы к зачету	ОК-6, ОПК-2, ПК-1, ПК-7

3. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ, ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ, ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ В ДИСЦИПЛИНЕ «ЛИДЕРСТВО»

3.1. Формы текущего контроля освоения компетенций

Текущая аттестация студентов по дисциплине «Лидерство» проводится в соответствии с Уставом академии, локальными документами академии и является обязательной.

Данная аттестация проводится в форме контрольных мероприятий по оцениванию фактических результатов обучения студентов и осуществляется ведущим преподавателем.

Текущий контроль проводится с целью оценки и закрепления полученных знаний и умений, а также обеспечения механизма формирования количества баллов, необходимых студенту для допуска к зачету. Оценка носит комплексный характер и учитывает достижения студента по основным компонентам учебного процесса за текущий период. Оценивание осуществляется с выставлением баллов.

Формы текущего контроля и критерии их оценивания дифференцированы по видам работ - обязательные и дополнительные. К обязательным отнесены формы контроля, предполагающие формирование проходного балла на зачет в соответствии с принятой балльно-рейтинговой системой по дисциплине. К дополнительным отнесены формы контроля, предполагающие формирование премиальных баллов студента, а также баллов, необходимых для формирования минимума для допуска к зачету в том случае, если они не набраны по обязательным видам работ.

К обязательным формам текущего контроля отнесены:

- выступление на семинаре;
- опрос (коллоквиум);
- тестирование письменное;
- индивидуальные домашние задания.

К дополнительным формам текущего контроля отнесены:

- дополнительные индивидуальные домашние задания;
- эссе
- дополнительное выступление на семинаре.

3.1.1 Выступление на семинаре

Пояснительная записка

Выступление на семинаре является формой контроля для оценки уровня освоения компетенций, применяемой на семинарских занятиях, организованных в традиционной форме обучения. Выступление на семинаре может проводиться с использованием форм устного опроса, обсуждения докладов, эссе, выполненных индивидуальных заданий и проблемных вопросов. Выступление на семинаре, таким образом, включает обязательную для всех студентов оценку текущего контроля знаний в виде устного опроса, а также выступление студентов по проблемным вопросам организации экономических отношений. Вторая часть является не обязательной и решение о подготовке доклада или проблемного вопроса для обсуждения студентом принимается самостоятельно.

Таким образом, фонд оценочных средств по данной форме контроля включает в себя 2 элемента:

- вопросы для устного опроса и критерии оценки ответов;
- примерные темы докладов и критерии оценки выступления.

Объектами данной формы контроля выступают компетенции ОК-6, ОПК-2, ПК-1, ПК-7

Объектами оценивания являются:

ОК-6

Знать: методы самоорганизации, самообразования и мотивации личности

Уметь:

- объективно оценивать собственные текущие знания, умения и навыки;
- использовать методы самоорганизации, самообразования и мотивации личности для постоянного совершенствования и личностного роста

Владеть навыками организации самообразования, технологиями приобретения, использования и обновления социальных, естественнонаучных и экономических знаний

ОПК-2

Знать

- теоретические основы формирования и принятия организационно-управленческих решений;
- возможные последствия и социальную значимость разрабатываемых организационно-управленческих решений

Уметь

- оценивать последствия и социальную значимость разрабатываемых организационно-управленческих решений и учитывать это при их окончательном принятии;

- брать на себя ответственность за принятые организационно-управленческие решения

Владеть навыками оценки последствий и социальной значимости разрабатываемых организационно-управленческих решений

ПК-1

Знать

- основные теории мотивации, лидерства и власти; - основные процессы групповой динамики и принципов формирования команды;

- сущность понятия «человеческие ресурсы»; понятие организационной культуры и факторы, ее формирующие

Уметь

- использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач и организаций групповой работы;

- учитывать закономерности развития процессов групповой динамики и принципы формирования команды при организации групповой работы;

- проводить аудит человеческих ресурсов; осуществлять диагностику организационной культуры

Владеть

- навыками использования положений основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения конкретных управленческих задач;

- навыками проведения аудита человеческих ресурсов в организации;

- навыками осуществления диагностики организационной культуры

ПК-7

Знать

- сущность, виды и структуру бизнес-планов;

- сущность и структуру основных видов соглашений, договоров и контрактов;

- основной инструментарий и этапы контроля реализации бизнес-планов;

- основной инструментарий и этапы контроля условий заключаемых соглашений, договоров и контрактов;

- методический инструментарий реализации управленческих решений в области функционального менеджмента

Уметь

- обеспечивать поэтапный контроль реализации бизнес-планов;

- обеспечивать контроль условий заключаемых соглашений, договоров и контрактов; координировать деятельность исполнителей для

достижения высокой согласованности при выполнении конкретных проектов и работ

Владеть

- инструментарием контроля реализации бизнес-планов;

- инструментарием условий заключаемых соглашений, договоров и контрактов;

- методическим инструментарием реализации управленческих решений в области функционального менеджмента

Вопросы к семинарским занятиям

Вопросы разделены на части, соответствующие количеству семинаров, проводимых в форме устного опроса. Вопросы к семинарам включают оценку закрепления материала, пройденного на лекциях, а также вопросы, направленные на выявление уровня понимания студентом сути финансовых отношений.

Часть 1. Внутренние источники и ориентиры лидерской активности

Вопросы на проверку знаний

1. Общие характеристики потребностей

2. Потребности в лидерстве и власти

3. Ориентиры и критерии лидерской активности

4. Групповые нормы и поведение лидера

Вопросы на проверку понимания

1. Какие недостатки иерархии потребностей А. Маслоу вам известны?

2. Какие групповые потребности вы знаете?

3. Охарактеризуйте термин ценностно – смысловое пространство?

4. Какие классификация социокультурных норм вы знаете

Часть 2. Факторы эффективного лидерства

Вопросы на проверку знаний

1. Факторы эффективности влияния лидера

2. Личностные факторы эффективности лидерства

3. Стили лидерства как фактор эффективности

Вопросы на проверку понимания

1. Охарактеризуйте значение харизмы, авторитета и доверия в реализации влияния лидера

2. Перечислите качества, наиболее часто встречающиеся у успешных лидеров?

3. Что вам известно о «Я – концепции» как субъективного механизма регуляции системы отношений лидера?

4. Дайте определение термину «стиль»

5. Что вам известно о двухполосной модели стилей принятия решений Т.А. Кейзера?

Часть 3. Основные направления работы лидера

Вопросы на проверку знаний

1. Мотивирование членов группы

2. Концепции мотивации

3. Командообразование как особый вид малой группы

4. Формирование групповой культуры

Вопросы на проверку понимания

1. Назовите основные характеристики мотивации

2. Опишите модель процесса мотивации

3. Назовите основные принципы эффективного мотивирования

4. Какие типологии команд вы знаете?

5. Какая роль по вашему мнению в образовании команды принадлежит лидеру?

6. Какие подходы к исследованию феномена культуры вам известны?

Часть 4. Развитие лидера

Вопросы на проверку знаний

1. Факторы и ориентиры развития лидера

2. Эмоциональный интеллект

3. Управление конфликтами как инструмент эффективного управления группой

4. Характеристика личности

5. Акмеологические технологии развития лидерских качеств и умений

Вопросы на проверку понимания

1. В чем разница между развитием и саморазвитием?

2. Как вы понимаете термин многоконтекстное творческое мышление?

3. Дайте описание термину «самосовершенствование»

Примерные темы докладов

Выступление с докладом на семинаре является дополнительным видом работ для формирования повышенного уровня освоения компетенций и предполагает самостоятельный подбор студентом темы для доклада по согласованию с преподавателем, либо выбор из предложенных тем. Выступление с докладом может осуществляться с применением или без применения презентаций. Регламент выступления – 5-7 минут.

Примерные темы докладов

1. Влияние как фактор, используемый для достижения цели
2. Новая реальность лидерства
3. Сходство и различия качеств менеджера и лидера
4. Эффект синергии в менеджменте
5. Власть и ее основные источники
6. Носители авторитета в организации
7. Теория черт, теория великой личности Р.М. Стогдилла
8. Поведенческие теории лидерства
9. Ситуационные теории лидерства
10. Идеалы, теории, модели
11. Лидерство 5-го уровня
12. Лидерство по типам
13. Особые функции лидеров 1-го уровня
14. Повседневная деятельность эффективного менеджера
15. Принципы эффективного лидера
16. Интеллект лидера
17. Личность и ее структура
18. Формула выживаемости руководителя
19. Ценностные ориентиры лидера
20. Факторы успеха переговоров
21. Факторы успеха устных презентаций
22. Письменные коммуникации менеджера как залог продвижения к лидерству
23. Эмоциональный интеллект как объект признания
24. Трудовой потенциал лидера
25. Роли менеджера – лидера
26. Принципы этики в работе лидера
27. Уровни системы ценностей по Колбергу
28. Социальная ответственность бизнес – организации
29. Этический кодекс поведения лидера
30. Профили организационных культур по Камерону и Куинну
31. Закон Йеркса – Додсона
32. Модель Стимул – Индивид – Реакция
33. Девиантное поведение
34. Мошенничество в лидерстве
45. Злоупотребление властью как феномен
46. Конфликт и его цели
47. Управление конфликтами

Критерии оценивания

Оценка за текущую работу на семинарских занятиях, проводимую в форме устного опроса знаний студентов, осуществляется в соответствии с балльно - рейтинговой системой. Оценивание ответа студента производится по следующей шкале баллов:

Критерий оценки	ОФ
Демонстрирует полное понимание поставленного вопроса. Дает полный развернутый ответ на основной вопрос. Дает логически обоснованный и правильный ответ на дополнительный вопрос	1,0
Дает достаточно полный ответ, с нарушением последовательности изложения. Отвечает на дополнительный вопрос, но обосновать не может.	0,5
Дает неполный ответ на основной вопрос. Не дает ответа на дополнительный вопрос.	0,2
Нет ответа	0

Выступление студента с докладом предполагает значительную самостоятельную работу студента, поэтому оценивается по повышенной шкале баллов. В балльно-рейтинговой системе выступление с докладом относится к дополнительным видам работ. Шкала дифференцирована по ряду критериев. Общий результат складывается как сумма баллов по представленным критериям. Максимальный балл за выступление с докладом – 5 баллов.

Критерий оценки	Балл
Актуальность темы	0,5
Полное раскрытие проблемы	0,5
Наличие собственной точки зрения	1,0
Наличие презентации	2,0
Наличие ответов на вопросы аудитории	0,5
Логичность и последовательность изложения	0,3
Отсутствие ошибочных или противоречивых положений	0,2
Итого	5

3.1.2. Опрос (коллоквиум)

Пояснительная записка

Опрос (коллоквиум) по дисциплине «Лидерство» используется в качестве формы контроля для проведения контрольной точки. Коллоквиум предполагает проведение «мини-экзамена» по результатам изучения раздела дисциплины.

Объектами данной формы контроля выступают компетенции: ОК-6, ОПК-2, ПК-1, ПК-7

Объектами оценивания являются:

ОК-6

Знать: методы самоорганизации, самообразования и мотивации личности

Уметь:

- объективно оценивать собственные текущие знания, умения и навыки;
- использовать методы самоорганизации, самообразования и мотивации личности для постоянного совершенствования и личностного роста

Владеть навыками организации самообразования, технологиями приобретения, использования и обновления социальных, естественнонаучных и экономических знаний

ОПК-2

Знать

- теоретические основы формирования и принятия организационно-управленческих решений;
- возможные последствия и социальную значимость разрабатываемых организационно-управленческих решений

Уметь

- оценивать последствия и социальную значимость разрабатываемых организационно-управленческих решений и учитывать это при их окончательном принятии;
- брать на себя ответственность за принятые организационно-управленческие решения

Владеть навыками оценки последствий и социальной значимости разрабатываемых организационно-управленческих решений

ПК-1

Знать

- основные теории мотивации, лидерства и власти; - основные процессы групповой динамики и принципов формирования команды;
- сущность понятия «человеческие ресурсы»; понятие организационной культуры и факторы, ее формирующие

Уметь

- использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач и организаций групповой работы;
- учитывать закономерности развития процессов групповой динамики и принципы формирования команды при организации групповой работы;
- проводить аудит человеческих ресурсов; осуществлять диагностику организационной культуры

Владеть

- навыками использования положений основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения конкретных управленческих задач;
- навыками проведения аудита человеческих ресурсов в организации;
- навыками осуществления диагностики организационной культуры

ПК-7

Знать

- сущность, виды и структуру бизнес-планов;
- сущность и структуру основных видов соглашений, договоров и контрактов;
- основной инструментарий и этапы контроля реализации бизнес-планов;
- основной инструментарий и этапы контроля условий заключаемых соглашений, договоров и контрактов;
- методический инструментарий реализации управленческих решений в области функционального менеджмента

Уметь

- обеспечивать поэтапный контроль реализации бизнес-планов;
 - обеспечивать контроль условий заключаемых соглашений, договоров и контрактов;
- координировать деятельность исполнителей для достижения высокой согласованности при выполнении конкретных проектов и работ

Владеть

- инструментарием контроля реализации бизнес-планов;
- инструментарием условий заключаемых соглашений, договоров и контрактов;
- методическим инструментарием реализации управленческих решений в области функционального менеджмента

Перечень вопросов, выносимых на опрос

Опрос 1.

1. Понятие лидерства
2. Новая и старая парадигма лидера
3. Отличительные характеристики лидера и менеджера
4. Основы влияния
5. Понятие власти в лидерстве
6. Авторитет лидера
7. Классические теории лидерства
8. Понятие и роль идеалов, теорий, моделей
9. Модель «лидер – служитель»
10. Модель «лидер 5-го уровня»
12. Описательная модель лидера
13. Ситуационное лидерство
14. Функции лидеров разных уровней
15. Принципы лидера и стиль руководства
16. Профессионализм лидера
17. Понятие и виды эмоций.
18. Эмоциональный интеллект
19. Самосознание лидера. Личность лидера
20. Самомотивация лидера

21. Коммуникативные навыки лидера
22. Модель трудового потенциала
23. Роли и функции лидера
24. Портрет лидера
35. Подготовка и развитие лидеров

Опрос 2.

1. Научный подход в лидерстве
2. Системный подход в лидерстве
3. Ситуационный подход в лидерстве
4. Социальное мышление лидера
5. Объекты направленности личности лидера
6. Этическая дилемма и нравственность лидера по А. Файолю
7. Этические подходы лидера
8. Определение уровня зрелости личной системы ценностей по Л. Колбергу
9. Этика и социальная ответственность организации
10. Управление этикой и социальной ответственностью компании
11. Формы обращения лидера к подчиненным
12. Примеры этических кодексов
13. Понятие и определяющие признаки организации
14. Культурологические модели организации
15. Имидж и репутация компании
16. Организация глазами работника
17. Образы организаций по Моргану
18. Концепция обучающей организации П. Сенге
19. Лидерская организация. Лидеры на всех рабочих местах
20. Организация в системе японского менеджмента
21. Элементы идеальной (инновационной) организации
22. Новаторство и инновации в организации
23. Идеальный образ современной организации
24. Типы групп в организациях
25. Единство целей как ключевой параметр группы или команды
26. Общая ответственность ключевой параметр группы или команды
27. Социально – психологический климат как ключевой параметр группы или команды
28. Совместимость членов группы
29. Сплоченность группы
30. Творческий потенциал и разнообразие как ключевой параметр группы или команды
31. Динамика группы
32. Личность и группа. Роли в группе

Опрос 3

1. Классификация подходов к командообразованию
2. Мозговой штурм
3. Метод аналогий
4. Метод фокальных объектов
5. Метод Дельфи
6. Деловые игры
7. Метод кейсов
8. Метод коучинг
9. Функциональный анализ
10. Метод номинальных групп
11. Метод «Шесть шляп»
12. Принципы организации коллективной умственной деятельности
13. Роль мотивации сотрудников к труду

14. Теории мотивации
15. Организация и содержание труда как фактор мотивации
16. Понятие и теории девиантного поведения
17. Факторы, способствующие девиации
19. Мошенничество. Треугольник мошенничества
20. Саботаж
21. Групповое мышление
22. Девиация на работе
23. Правила управления групповым поведением
24. Злоупотребление властью
25. Патологии лидерства
26. Типология видов и стадий развития конфликтов
27. Дискриминация работника как форма конфликта
28. Управление межличностным конфликтом
29. Основные приемы управления конфликтом
30. Лидер как посредник в межличностном конфликте

Критерии оценивания

Результаты проведения контрольной точки отражаются в промежуточной ведомости. Опрос (коллоквиум) является одним из обязательных этапов формирования аттестационного минимума для получения допуска к зачету. Максимальное количество баллов, которое может набрать студент в результате каждого этапа промежуточной аттестации – 10 баллов. Оценка ответа студента складывается как среднее значение при ответе на вопросы преподавателя, каждый из которых оценивается по следующей шкале:

Результат	Балл
Демонстрирует полное понимание поставленного вопроса, логично и последовательно отвечает на вопрос. Дает развернутый ответ с практическими примерами	10
Дает полный и логически правильный ответ на вопрос, но сформулировать примеры по рассматриваемому вопросу не может	8
Демонстрирует частичное понимание сути вопроса, способен охарактеризовать суть финансового явления.	6
Способен сформулировать определения терминов, привести классификацию, перечислить формы, методы и т.п., но не может дать их характеристику	5
Демонстрирует непонимание вопроса, отвечает с наличием грубых ошибок в ответе либо не отвечает на вопросы	Менее 5

3.1.3. Тестирование письменное

Пояснительная записка

Тестирование как форма письменного контроля позволяет дать оценку знаниям и навыкам студентов в условиях отсутствия помощи со стороны преподавателя. Тестирование предполагает использование различных видов тестов: закрытый тест (множественный выбор), открытый тест (краткий ответ), тест на выбор верно/неверно, тест на соответствие. Использование различных видов тестов позволяет оценить уровень владения студентами теоретическим материалом, а также умение делать логические выводы.

Объектами данной формы контроля выступают компетенции: ОК-6, ОПК-2, ПК-1, ПК-7

Объектами оценивания являются:

ОК-6

Знать: методы самоорганизации, самообразования и мотивации личности

Уметь:

- объективно оценивать собственные текущие знания, умения и навыки;
- использовать методы самоорганизации, самообразования и мотивации личности для

постоянного совершенствования и личностного роста

Владеть навыками организации самообразования, технологиями приобретения, использования и обновления социальных, естественнонаучных и экономических знаний

ОПК-2

Знать

- теоретические основы формирования и принятия организационно-управленческих решений;

- возможные последствия и социальную значимость разрабатываемых организационно-управленческих решений

Уметь

- оценивать последствия и социальную значимость разрабатываемых организационно-управленческих решений и учитывать это при их окончательном принятии;

- брать на себя ответственность за принятые организационно-управленческие решения

Владеть навыками оценки последствий и социальной значимости разрабатываемых организационно-управленческих решений

ПК-1

Знать

- основные теории мотивации, лидерства и власти; - основные процессы групповой динамики и принципов формирования команды;

- сущность понятия «человеческие ресурсы»; понятие организационной культуры и факторы, ее формирующие

Уметь

- использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач и организаций групповой работы;

- учитывать закономерности развития процессов групповой динамики и принципы формирования команды при организации групповой работы;

- проводить аудит человеческих ресурсов; осуществлять диагностику организационной культуры

Владеть

- навыками использования положений основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения конкретных управленческих задач;

- навыками проведения аудита человеческих ресурсов в организации;

- навыками осуществления диагностики организационной культуры

ПК-7

Знать

- сущность, виды и структуру бизнес-планов;

- сущность и структуру основных видов соглашений, договоров и контрактов;

- основной инструментарий и этапы контроля реализации бизнес-планов;

- основной инструментарий и этапы контроля условий заключаемых соглашений, договоров и контрактов;

- методический инструментарий реализации управленческих решений в области функционального менеджмента

Уметь

- обеспечивать поэтапный контроль реализации бизнес-планов;

- обеспечивать контроль условий заключаемых соглашений, договоров и контрактов; координировать деятельность исполнителей для

достижения высокой согласованности при выполнении конкретных проектов и работ

Владеть

- инструментарием контроля реализации бизнес-планов;

- инструментарием условий заключаемых соглашений, договоров и контрактов;

- методическим инструментарием реализации управленческих решений в области функционального менеджмента

База тестов

Оценка освоения компетенций с помощью тестов используется в учебном процессе по дисциплине «Эффективное лидерство (тренинг)» как контрольный срез знаний два раза в первом учебном семестре и два раза во втором. Тестирование, как правило, проводится в электронной форме.

1. Лидерство (руководство) осуществляется в отношении людей и включает фактор:

- А) власть
- Б) манипуляции
- В) влияние
- Г) мошенничество

2. К новой парадигме лидерства не относят такую характеристику как:

- А) сотрудничество
- Б) разнообразие
- В) скромность
- Г) контроль

3. К основным характеристикам, отличающим лидерство от менеджмента не относят:

- А) предвидение
- Б) рационализм
- В) гибкость
- Г) мужество

4. К основным видам влияния (согласно классификации по Е.В. Сидоренко) не относится:

- А) аргументация
- Б) манипуляции
- В) вера
- Г) заражение

5. Идеальная модель лидерства включает:

- А) лидеров пяти уровней
- Б) лидеров четырех уровней
- В) лидеров трех уровней
- Г) лидеров двух уровней

6. К главным эмоциям, рассматриваемым по Гоулману не относят:

- А) печаль
- Б) страх
- В) удивление
- Г) дикость

7. Фрустрация - это:

А) психологическое состояние безразличия
Б) психологическое состояние, возникающее в ситуации реальной или предполагаемой невозможности удовлетворения потребностей

В) психологическое состояние на фоне эйфории от радостного события

Г) психологическое состояние, возникающее из-за непреодолимого внутреннего страха

8. Самосознание в психологии отождествляется с понятием:

- А) адаптация
- Б) рефлексия
- В) индивидуализация
- Г) интеграция

9. Принципы мудрого поведения в системе мотивационной саморегуляции были предложены впервые:

- А) Ф. Тейлором
- Б) А. Файзуллаевым

- В) Р. Лайкертом
- Г) Д. МакГрегором

10. (По В.М. Шепелеву) выживаемость руководителя можно определить по формуле:

- А)
$$K_{\text{ж}} = \frac{\omega_{\text{рек}} + \omega_{\text{рел}} + \omega_{\text{кат}}}{\omega_{\text{сут}} + \omega_{\text{рел}} + \omega_{\text{кат}}} \geq \frac{1}{2}$$
- Б)
$$K_{\text{ж}} = \frac{\omega_{\text{рек}} + \omega_{\text{сут}} + \omega_{\text{сна}}}{\omega_{\text{рек}} + \omega_{\text{рел}} + \omega_{\text{кат}}} \geq \frac{1}{2}$$
- В)
$$K_{\text{ж}} = \frac{\omega_{\text{рек}} + \omega_{\text{рел}} + \omega_{\text{кат}}}{\omega_{\text{сут}} + \omega_{\text{рел}} + \omega_{\text{кат}}} \geq \frac{1}{2}$$
- Г)
$$K_{\text{ж}} = \frac{\omega_{\text{рек}} + \omega_{\text{рел}} + \omega_{\text{кат}}}{\omega_{\text{сут}} + \omega_{\text{рел}} + \omega_{\text{кат}}} \geq \frac{1}{2}$$

11. К физическим характеристикам лидерства относят:

- А) знания
- Б) интеллект
- В) энергичность
- Г) энтузиазм

12. К личностным характеристикам лидерства относят:

- А) знания
- Б) интеллект
- В) энергичность
- Г) энтузиазм

13. Ассертивность - это:

- А) агрессивность
- Б) пассивность
- В) уверенность в своих силах
- Г) упертость

14. К межличностным ролям лидера можно отнести следующую характеристику:

- А) управление информацией
- Б) управление посредством людей
- В) управление посредством действий
- Г) управление своей карьерой

15. Трудовой потенциал - это:

А) заложенные в человеке возможности, расположенность к эффективному выполнению тех или иных трудовых функций при наличии благоприятных условий, когда способности и задатки могут развиваться по уровням умений и навыков

Б) только вражденный трудоголизм

В) высшая, культурно обусловленная эмоция человека, связанная с некоторым социальным объектом (доверие, любовь и т.д.)

Г) особый вид эмоциональных явлений, отличающихся большой силой, способностью двигать другие практические процессы и навязывать определенный способ разрешения ситуации.

16. Лидеру часто приходится сталкиваться с проблемой сложного этического выбора. В нормативной этике существует четыре основных подхода. Утилитаристский подход - это:

А) этическая концепция, в рамках которой считается, что моральное поведение - это такое, которое приносит наибольшее благо для максимального количества людей

Б) этическая концепция, в соответствии с которой действия индивида можно расценивать как моральные, если они соответствуют его самым важным долгосрочным интересам, приводящим в конечном счете к росту его благополучия

В) этическая концепция, в соответствии с которой морально – правовым решением является такое, которое наилучшим образом соблюдает права людей, подвергающихся его воздействию

Г) этическая концепция, позволяющая нравственные решения основывать на нормах равноправия, честности и беспристрастности

17. Теонормная этика – это:

А) нормы и правил, определяемые правящей группой, элитой, отражающие особенности общественно – экономической формации, капиталистической или социалистической основой общества

Б) нормы и правила, входящие в структуру менталитета нации и фиксирующие те отличия в поведении, которые выделяют данную нацию среди других

В) этические нормы и правила религиозных учений, от очень строгих, подробно расписывающих поведение своих приверженцев до либеральных

Г) особые требования общения, предъявляемые носителям той или иной профессии, принадлежность к которой подразумевает влияние на существование других людей

18. Организационная этика держится на трех колоннах – опорах этической организации. Какая из перечисленных характеристик к ним не относится:

А) нравственные индивидуумы

Б) рыночное мышление

В) нравственное руководство

Г) организационные структуры и системы

19. К нравственным индивидуумам не относят:

А) честность

Б) внушение

В) моделирование ролей

Г) игра по правилам

20. Этический кодекс относят к категории:

А) нравственные индивидуумы

Б) рыночное мышление

В) нравственное руководство

Г) организационные структуры и системы

Критерии оценивания

Оценка по результатам тестирования складывается исходя из суммарного результата ответов на блок вопросов. Общий максимальный балл по результатам тестирования – 10 баллов. За семестр порезультатов трех этапов тестирования студент может набрать до 30 баллов.

3.1.4. Индивидуальные домашние задания (расчетные задания)

Пояснительная записка

Индивидуальные домашние задания являются важным этапом в формировании компетенций обучающегося. Выполнение таких заданий требует не только теоретической подготовки, но и самостоятельного научного поиска. Выполнение заданий и их проверка позволяют сформировать и оценить уровень освоения всех компетенций, предусмотренных рабочей программой дисциплины. Индивидуальное домашнее (расчетное) задание предполагает поиск и обработку статистического, теоретического и практического материала по заданной теме.

Объектами данной формы контроля выступают компетенции: ОК-6, ОПК-2, ПК-1, ПК-7

Объектами оценивания являются:

ОК-6

Знать: методы самоорганизации, самообразования и мотивации личности

Уметь:

- объективно оценивать собственные текущие знания, умения и навыки;

- использовать методы самоорганизации, самообразования и мотивации личности для постоянного совершенствования и личностного роста

Владеть навыками организации самообразования, технологиями приобретения, использования и обновления социальных, естественнонаучных и экономических знаний

ОПК-2

Знать

- теоретические основы формирования и принятия организационно-управленческих решений;

- возможные последствия и социальную значимость разрабатываемых организационно-управленческих решений

Уметь

- оценивать последствия и социальную значимость разрабатываемых организационно-управленческих решений и учитывать это при их окончательном принятии;

- брать на себя ответственность за принятые организационно-управленческие решения

Владеть навыками оценки последствий и социальной значимости разрабатываемых организационно-управленческих решений

ПК-1

Знать

- основные теории мотивации, лидерства и власти; - основные процессы групповой динамики и принципов формирования команды;

- сущность понятия «человеческие ресурсы»; понятие организационной культуры и факторы, ее формирующие

Уметь

- использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач и организаций групповой работы;

- учитывать закономерности развития процессов групповой динамики и принципы формирования команды при организации групповой работы;

- проводить аудит человеческих ресурсов; осуществлять диагностику организационной культуры

Владеть

- навыками использования положений основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения конкретных управленческих задач;

- навыками проведения аудита человеческих ресурсов в организации;

- навыками осуществления диагностики организационной культуры

ПК-7

Знать

- сущность, виды и структуру бизнес-планов;

- сущность и структуру основных видов соглашений, договоров и контрактов;

- основной инструментарий и этапы контроля реализации бизнес-планов;

- основной инструментарий и этапы контроля условий заключаемых соглашений, договоров и контрактов;

- методический инструментарий реализации управленческих решений в области функционального менеджмента

Уметь

- обеспечивать поэтапный контроль реализации бизнес-планов;

- обеспечивать контроль условий заключаемых соглашений, договоров и контрактов; координировать деятельность исполнителей для

достижения высокой согласованности при выполнении конкретных проектов и работ

Владеть

- инструментарием контроля реализации бизнес-планов;

- инструментарием условий заключаемых соглашений, договоров и контрактов;

- методическим инструментарием реализации управленческих решений в области функционального менеджмента

Перечень индивидуальных домашних заданий

Индивидуальные домашние задания разделены на 2 части – обязательные для выполнения, являющиеся этапом формирования допуска студента к зачету; и дополнительные задания, выполняемые студентом в целях формирования повышенного уровня освоения компетенций, а также в том случае, если в течение семестра студент не смог набрать количество баллов, необходимое для допуска. Учебным графиком дисциплины предусмотрено выполнение

1 обязательного домашнего задания.

Задания, обязательные для выполнения

Задание 1

Разделите модели из состава моделей лидерства на те, которые на ваш взгляд, наиболее предпочтительны: последователями, работодателями (хозяевами бизнеса), общественностью. Выберите, на ваш взгляд, идеальные модели лидеров. Обоснуйте ваш выбор.

Задание 2

Разработайте план вашей карьеры и определите качества личности, состав компетенций, необходимых для продвижения на каждую последующую стадию карьерного развития.

Задание 3

Создайте или используйте разработанный вами ранее портрет идеального или реального лидера с учетом должности, занимаемой им, и факторов внешней среды. Все параметры профессиональных и личностных характеристик лидера должны быть измеримыми.

Задание 4

Составьте сравнительную таблицу ключевых качеств лидера – идеала и ваших, с указанием методов измерения качеств. Сделайте выводы по результатам сравнения.

За основу регистрации получаемых результатов можно принять следующую таблицу:

Наименование качества	Параметры качеств лидера – образца для подражания, идеала		Мои параметры качеств и их отклонение от идеала		Основы плана саморазвития по каждому качеству (что делать для устранения отклонения)
	Измеритель качества (способ, метод, тесты)	Показатели степени выраженности качества	Показатели степени выраженности качества	Величина отклонения (+,-)	
Профессиональные качества					
Личностные качества					

Количество и состав существенных качеств по каждой группе (профессиональных и личностных) определяется по усмотрению самого студента. Студент основывает концепции, на которых базируется его выбор структуры и состава компетенций лидера.

Задание 5

Используя знания стилей руководства, системного и ситуационного подхода, рассмотрите проблемы эффективного руководства в зависимости от характера выполняемой работы, квалификации подчиненных, особенностей коллектива, сложившейся ситуации.

Что такое «синтетический, или гибкий стиль руководства»?

Задание 6

Разработайте научно обоснованный план вашей карьеры, включите в него:

- формулировку конечной измеряемой и согласованной по всем торам и ресурсам цели;
- результаты анализа вашего наличного профессионализма (компетенций) и ваших личностных качеств. Ваши сильные и слабые юны. Оценку по критериям «Достижения - Потенциал»;
- последовательность должностей, которые вы собираетесь занимать;
- профессиональные и личностные требования, которым должен отвечать лидер на каждой из этих должностей. Используйте Квалификационные характеристики, Профессиональные стандарты, стандарты образования, портреты лидеров, имеющиеся в различных информационных источниках (отечественная и зарубежная литература -Интернет);

- программу вашего поэтапного личностного и профессионального развития, включающую ориентировочные расчеты по срокам и ресурсам, а также их источникам получения ресурсов и необходимых компетенций и личностных качеств;
- факторы внешней среды, способствующие и препятствующие реализации вашей программы.

Задание 7

На основе самоанализа и с помощью ваших коллег и руководителей попробуйте оценить ваши текущие достижения и уровень обучаемости. В какую группу «талантов к руководству» вы могли бы попасть, если бы в вашей организации имелась программа развития талантов к руководству?

Дополнительные задания

Задание 1.

Используя различные источники информации подберите несколько цитат о вождях, выдающихся лидерах и руководителях. Разделите эти цитаты на наиболее и наименее симпатичные (странные) для вас. Подготовьтесь к аргументации своего мнения перед однокурсниками.

Задание 2.

Прочитайте аналитическую статью С. Р. Филоновича по истории теории лидерства. Используя выводы автора статьи, а также материалы сайтов известных центров исследования и развития лидерства, выделите главные тенденции его изучения за последние 20–25 лет.

Задание 3.

Подготовьтесь к обсуждению темы "Лидерство как служение".

а) Сравните смысловые акценты в следующих названиях: "Лидерство как служение", "Лидер-слуга" и "Слуга-лидер". Какие слова были использованы автором идеи Р. Гринлифом в его эссе 1970 г.?

б) Изначальное желание служения и заботы о других дает более мощную власть, чем изначальное желание лидировать, возвышаться или властвовать. Однако эта власть действует только в том случае, если служение приводит к усилению, а не ослаблению тех, кому служит лидер. То есть, они становятся все более мудрыми, свободными, автономными и независимыми. А сам лидер-слуга является незаметным слугой. И это, действительно, то, что его радует. Как вы понимаете эти слова?

в) Найдите в истории человечества и в художественной литературе подобные идеи и подобных людей.

г) Подумайте, чего хочет и о чем мечтает слуга-лидер. Что может его радовать, а что огорчать?

д) Как можно по-разному понимать и осуществлять заботу?

е) Как лидерство-служение связано с задачей наемного менеджера организации обеспечивать достижение стоящих перед подразделением и организацией целей?

ж) На какой из известных вам стилей лидерства более всего похоже лидерство-служение?

з) Как соотносится лидерство-служение с принципом организационной иерархии?

Задание 4.

Изучите статью А. В. Мирзояна "Управление и лидерство: сравнительный анализ теорий лидерства" и покажите, в чем рассуждения автора статьи отличаются от рассуждений авторов других прочитанных вами статей по данной теме.

Задание 5.

Найдите в Интернете и изучите критерии Премии Правительства РФ в области качества, обратив внимание на раздел "Лидирующая роль руководства". Благодаря какому стилю лидерства возможно, по вашему мнению, достижение описанных в этом разделе результатов?

Задание 6.

Рассмотрите две предложенные иллюстрации и скажите, какая из них, на ваш взгляд, точнее отражает сущность лидерства.



Задание 7.

Проанализируйте смыслы русского слова "управлять". Найдите англоязычные аналоги действиям "задавать направление", "утверждать правила", "распределять нрав", "править".

Задание 8.

Прочитайте следующий текст и найдите подтверждения или опровержения высказанным в нем утверждениям.

"Отношение к авторитарному стилю и рассуждения на эту тему глубоко связаны и с философскими вопросами свободы и с ценностями гуманизма, который, в свою очередь, часто воспринимается как инструмент борьбы за освобождение человечества от всех форм эксплуатации, доминирования или подавления, а иногда даже и более того, освобождения его, вообще, от каких-либо социальных и моральных норм. Следовательно, противники вседозволенности и сторонники порядка, а также те, кто волнуется из-за возможной или произошедшей, на их взгляд, потери самостоятельности страны, автоматически отрицают и демократический стиль, начиная вынужденно поддерживать авторитарных руководителей, подчеркивая их личностную силу и достигнутые под их руководством успехи".

Задание 9.

Познакомьтесь с книгой Г. Ливитта "Сверху вниз. Почему не умирают иерархии, и как руководить ими более эффективно" и подготовьте выступление об условиях эффективности авторитарного стиля руководства.

Задание 10.

Ответьте на вопрос: "Офисный планктон – причина или следствие авторитарного стиля управления?". Подготовьте аргументы в защиту вашей позиции.

Задание 11.

Продумайте и обсудите в аудитории основные принципы формирования эффективной команды, которым должен следовать современный лидер.

Критерий оценивания основного задания

Критерии оценивания устанавливаются исходя из максимального балла за выполнение каждой части задания. Общий максимальный результат за обязательные виды работ – 3 баллов. За выполнение дополнительных заданий, состоящих из одной части – 3 баллов. Итоговый результат за выполнение каждой части задания формируется исходя из следующих критериев:

Критерий	Балл
Логичность, последовательность изложения	3
Использование наиболее актуальных данных	3
Обоснованность и доказательность выводов в работе	3
Оригинальность, отсутствие заимствований	3
Правильность расчетов	3
<i>Итого</i>	<i>15</i>

Критерии оценивания дополнительного задания

Критерии оценивания индивидуальных домашних заданий устанавливаются исходя из максимального балла за выполнение каждой части задания – 1 балл. Общий максимальный результат за обязательные виды работ – 5 баллов. За выполнение дополнительных заданий,

состоящих из одной части – 5 баллов. Итоговый результат за выполнение каждой части задания формируется исходя из следующих критериев:

Критерий	Балл
Логичность, последовательность изложения	1
Использование наиболее актуальных данных (последней редакции закона, последних доступных статистических данных и т.п.)	1
Обоснованность и доказательность выводов в работе	1
Оригинальность, отсутствие заимствований	1
Правильность расчетов/ соответствие нормам законодательства	1
<i>Итого</i>	5

3.1.5. Эссе

Пояснительная записка

Эссе как форма оценочного средства помогает оценить уровень творческих и аналитических способностей студента. Кроме того, выполнение эссе предполагает высказывание личной точки зрения автора, не претендующей на однозначное решение поставленной проблемы.

Объектом данной формы контроля выступает компетенция: ОК-6, ОПК-2, ПК-1, ПК-7

Объектами оценивания являются:

ОК-6

Знать: методы самоорганизации, самообразования и мотивации личности

Уметь:

- объективно оценивать собственные текущие знания, умения и навыки;
- использовать методы самоорганизации, самообразования и мотивации личности для постоянного совершенствования и личностного роста

Владеть навыками организации самообразования, технологиями приобретения, использования и обновления социальных, естественнонаучных и экономических знаний

ОПК-2

Знать

- теоретические основы формирования и принятия организационно-управленческих решений;
- возможные последствия и социальную значимость разрабатываемых организационно-управленческих решений

Уметь

- оценивать последствия и социальную значимость разрабатываемых организационно-управленческих решений и учитывать это при их окончательном принятии;
- брать на себя ответственность за принятые организационно-управленческие решения

Владеть навыками оценки последствий и социальной значимости разрабатываемых организационно-управленческих решений

ПК-1

Знать

- основные теории мотивации, лидерства и власти; - основные процессы групповой динамики и принципов формирования команды;
- сущность понятия «человеческие ресурсы»; понятие организационной культуры и факторы, ее формирующие

Уметь

- использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач и организаций групповой работы;
- учитывать закономерности развития процессов групповой динамики и принципы формирования команды при организации групповой работы;
- проводить аудит человеческих ресурсов; осуществлять диагностику организационной культуры

Владеть

– навыками использования положений основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения конкретных управленческих задач;

- навыками проведения аудита человеческих ресурсов в организации;
- навыками осуществления диагностики организационной культуры

ПК-7

Знать

- сущность, виды и структуру бизнес-планов;
- сущность и структуру основных видов соглашений, договоров и контрактов;
- основной инструментарий и этапы контроля реализации бизнес-планов;
- основной инструментарий и этапы контроля условий заключаемых соглашений, договоров и контрактов;
- методический инструментарий реализации управленческих решений в области функционального менеджмента

Уметь

- обеспечивать поэтапный контроль реализации бизнес-планов;
 - обеспечивать контроль условий заключаемых соглашений, договоров и контрактов;
- координировать деятельность исполнителей для достижения высокой согласованности при выполнении конкретных проектов и работ

Владеть

- инструментарием контроля реализации бизнес-планов;
 - инструментарием условий заключаемых соглашений, договоров и контрактов;
- методическим инструментарием реализации управленческих решений в области функционального менеджмента

Примерные темы эссе

Темы эссе являются примерными, то есть выбор проблемы студентом может осуществляться самостоятельно, либо на основании рекомендаций преподавателя.

1. Формирование отражения личности
2. Эффект «зеркала» в бизнес-среде
3. Детские травмы, как признак неправильного формирования личности лидера
4. Причины проявления нарциссизма в руководстве организацией
5. Нарциссический стиль и как контролировать его проявления
6. Моральное старение лидера и осознание этого
7. Власть как конечная самоцель или только начало
8. Испытание пустотой потери власти личности
9. Принцип возмездия как фактор осложняющий жизнь менеджерам от расставания с властью
10. Комплекс «великого монумента»
11. Процесс выхода на пенсию и вынужденная потеря статуса у лидера
12. Алекситимическая предрасположенность «организационного» человека
13. Современный «человек-машина»
14. Опасности гордыни в лидерстве
15. Юмор как противовес власти. Роль корпоративного шута
16. Психодинамика мошенничества в лидерстве
17. Оттенки мошенничества. Что означает чувствовать себя мошенником?
18. **Когда политические лидеры злоупотребляют властью: Саддам Хусейн**
19. Как лидеры злоупотребляют властью: случай Роберта Максвелла
20. Лидерство — действие в состоянии баланса
21. В поиске подлинности на пути к лидерству
22. Лидеры XXI века

Критерии оценивания

Оценивается эссе максимум в 5 баллов, которые формируют премиальные баллы студента за дополнительные виды работ, либо баллы, необходимые для получения допуска к

зачету. Эссе оценивается в соответствии со следующими критериями:

Критерий	Балл
Соответствие содержания заявленной теме	0,3
Логичность и последовательность изложения	0,8
Наличие собственной точки зрения	2
Обоснованность выводов, наличие примеров и пояснений	1
Использование в эссе профессиональной, неупрощенной терминологии	0,9
<i>Итого</i>	5

3.2. Формы промежуточного контроля

Промежуточная аттестация заключается в объективном выявлении результатов обучения, которые позволяют определить степень соответствия действительных результатов обучения и запланированных в программе. Направлена на оценивание обобщенных результатов обучения, выявление степени освоения студентами системы знаний и умений, полученных в результате изучения дисциплины «Лидерство».

Промежуточная аттестация по дисциплине «Лидерство» включает зачет

3.2.1. Зачет

Пояснительная записка

Зачет как форма контроля проводится в конце первого учебного семестра и предполагает оценку освоения знаний и умений, полученных в ходе учебного процесса. Для допуска к зачету студент должен пройти текущую аттестацию, предполагающую набор от 51 до 70 баллов, а также получение премиальных баллов за выполнение дополнительных видов работ. Метод контроля, используемый на зачете – устный.

Объектами данной формы контроля выступают компетенции: ОК-6, ОПК-2, ПК-1, ПК-7

Объектами оценивания являются:

ОК-6

Знать: методы самоорганизации, самообразования и мотивации личности

Уметь:

- объективно оценивать собственные текущие знания, умения и навыки;
- использовать методы самоорганизации, самообразования и мотивации личности для постоянного совершенствования и личностного роста

Владеть навыками организации самообразования, технологиями приобретения, использования и обновления социальных, естественнонаучных и экономических знаний

ОПК-2

Знать

- теоретические основы формирования и принятия организационно-управленческих решений;
- возможные последствия и социальную значимость разрабатываемых организационно-управленческих решений

Уметь

- оценивать последствия и социальную значимость разрабатываемых организационно-управленческих решений и учитывать это при их окончательном принятии;
- брать на себя ответственность за принятые организационно-управленческие решения

Владеть навыками оценки последствий и социальной значимости разрабатываемых организационно-управленческих решений

ПК-1

Знать

- основные теории мотивации, лидерства и власти; - основные процессы групповой динамики и принципов формирования команды;
- сущность понятия «человеческие ресурсы»; понятие организационной культуры и факторы, ее формирующие

Уметь

- использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач и организаций групповой работы;
- учитывать закономерности развития процессов групповой динамики и принципы формирования команды при организации групповой работы;
- проводить аудит человеческих ресурсов; осуществлять диагностику организационной культуры

Владеть

- навыками использования положений основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения конкретных управленческих задач;
- навыками проведения аудита человеческих ресурсов в организации;
- навыками осуществления диагностики организационной культуры

ПК-7

Знать

- сущность, виды и структуру бизнес-планов;
- сущность и структуру основных видов соглашений, договоров и контрактов;
- основной инструментарий и этапы контроля реализации бизнес-планов;
- основной инструментарий и этапы контроля условий заключаемых соглашений, договоров и контрактов;
- методический инструментарий реализации управленческих решений в области функционального менеджмента

Уметь

- обеспечивать поэтапный контроль реализации бизнес-планов;
 - обеспечивать контроль условий заключаемых соглашений, договоров и контрактов;
- координировать деятельность исполнителей для достижения высокой согласованности при выполнении конкретных проектов и работ

Владеть

- инструментарием контроля реализации бизнес-планов;
 - инструментарием условий заключаемых соглашений, договоров и контрактов;
- методическим инструментарием реализации управленческих решений в области функционального менеджмента

Вопросы к зачету

Зачетный билет включает 3 вопроса, два из которых позволяют оценить уровень знаний, приобретенных в процессе изучения теоретической части, а один – оценить уровень понимания студентом сути явления и способности высказывать суждения, рекомендации по заданной проблеме. Поэтому вопросы к зачету разделены на 2 части:

- вопросы для оценки знаний
- вопросы для оценки понимания/умения

Вопросы для оценки знаний теоретического курса

1. Понятие лидерства и его отличия от менеджмента
2. Общеизвестные (классические) теории лидерства
3. Ситуационно – компетентностная модель лидерства
4. Функционально – компетентностная модель лидерства
5. Принципы лидера и стиль руководства
6. Профессионализм лидера
7. Высокий эмоциональный интеллект лидера
8. Области эмоционального интеллекта
9. Лидерские характеристики и образы
10. Роли и функции лидера
11. Процесс разработки портрета лидера
12. Подготовка и развитие лидеров
13. Основы системного мышления лидера
14. Этика лидера

15. Этика организации
16. Понятие организации, модели организаций
17. Образы организации
18. Прообразы идеальной организации и ее элементы
19. Концепция истинно инновационной организации как идеальной с точки зрения
ключевых групп интересов
20. Типы и группы в организации
21. Ключевые параметры группы и команды
22. Динамика группы, понятие «команда», факторы и этапы превращения группы в
команду
23. Мозговой штурм
24. Метод синектики У. Гордона
25. Метод фокальных объектов
26. Метод Дельфи
27. Деловые игры
28. Метод кейсов
29. Метод «Коучинг»
30. Функциональный анализ
31. Метод «Шесть шляп»
32. Принципы организации коллективной умственной деятельности
33. Значение мотивации сотрудников к труду
34. Мотивационные теории поведения людей в организации
35. Организация и содержание труда как фактор мотивации
36. Теории, виды и факторы девиантного поведения
37. Девиантное групповое поведение
38. Девиации лидерства
39. Конфликты в организациях и их урегулирование

Вопросы на оценку понимания/умений студента

1. Чем отличается лидерство от менеджмента?
2. Перечислите новую реальность лидерства
3. В чем значение лидерства?
4. Перечислите основные источники власти
5. Дайте определение термину «Авторитет»
6. Дайте определение термину «эмоция». Какие виды эмоций вы знаете?
7. Что такое эмоциональный интеллект?
8. Как вы понимаете определение «самосознание лидера»?
9. Охарактеризуйте структуру личности
10. По какой формуле определяется показатель «Выживаемость руководителя»?
11. Назовите основные обобщенные характеристики лидеров
12. Дайте определение термину «трудовой потенциал». Как выглядит графически модель
трудового потенциала
13. Какие роли и функции лидера вам известны?
14. Какие основные качества необходимы, чтобы построить полноценный «портрет
лидера»?
15. Опишите критерии оценки и распределения будущих лидеров
16. Что такое системное мышление и зачем оно лидеру?
17. Перечислите основные методы организации коллективной умственной деятельности.
18. В чем суть социального мышления как феномена власти?
19. Охарактеризуйте составляющие «нравственного идеала»
20. Перечислите этические подходы к лидерству
21. Дайте определение термину «культура»?

22. Перечислите основные отличительные признаки культуры ориентированной на процесс и культуры ориентированной на результат
23. Как вы понимаете термин «Клановая культура»?
24. Перечислите основные характеристики управления на основе ценностей
25. Из чего складывается самоуправляющаяся команда?
26. Какие типы групп в организации вы знаете?
27. Перечислите основные характеристики группы
28. Назовите ключевые параметры команды
29. На каких началах держится совместимость членов группы
30. Назовите основные этапы и факторы превращения группы в команду
31. Перечислите классификацию подходов к командообразованию
32. Назовите основные цели и план действий метода «Мозговой штурм»
33. В чем сущность метода фокальных объектов?
34. Что такое «Коучинг» и кто такой коуч
35. Что характеризует метод «Шесть шляп». Как его используют в практике лидерства?
36. Как вы понимаете термин «сила мотива»?
37. Охарактеризуйте известные вам мотивационные теории поведения людей
38. В чем сущность теории справедливости Адамса. Как ее используют лидеры?
39. Перечислите все плюсы и минусы ротации труда
40. Перечислите пять основных характеристик, определяющих мотивационный потенциал работы по Хэкману и Олдхэму
41. Дайте определение термину «девиантное поведение»
42. Перечислите основные факторы, способствующие девиации
43. Из каких компонентов складывается «треугольник мошенничества»?
44. Назовите формы саботажа, которые вам знакомы
45. Причины возникновения дивергентного группового мышления

Критерии оценивания

Для промежуточной аттестации в балльно-рейтинговой системе предусмотрено до 30 баллов. Балльно-рейтинговая система предусматривает возможность ответа на один или два вопроса из билета по выбору преподавателя в том случае, если в результате текущей аттестации студент не набрал нужное количество баллов для получения зачета – 51.

Студент, в случае не согласия с набранным за семестр обучения баллом, может сам изъявить желание сдать зачет по вопросам. Суммарный результат по итогам текущей и промежуточной аттестации не может превышать 100 баллов.

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ПОДГОТОВКЕ И ПРОВЕДЕНИЮ ИНТЕРАКТИВНЫХ ЗАНЯТИЙ

Интерактивное занятие предполагает, как индивидуальную подготовительную работу студента, так и коллективную работу на практическом занятии или семинаре. Содержание интерактивных занятий по основным разделам дисциплины устанавливается в рабочей программе.

Место преподавателя на интерактивных занятиях сводится к направлению деятельности студентов на достижение целей занятия. Преподаватель также разрабатывает план занятия (обычно, это интерактивные упражнения и задания, в ходе выполнения которых студент изучает материал).

Задачами интерактивных форм обучения являются:

- пробуждение у обучающихся интереса;
- эффективное усвоение учебного материала;
- самостоятельный поиск учащимися путей и вариантов решения поставленной учебной задачи (выбор одного из предложенных вариантов или нахождение собственного варианта и обоснование решения);
- установление взаимодействия между студентами, обучение работать в команде, проявлять терпимость к любой точке зрения, уважать право каждого на свободу слова, уважать его достоинства;
- формирование у обучающихся мнения и отношения;
- формирование жизненных и профессиональных навыков;
- выход на уровень осознанной компетентности студента.

Проведение интерактивных занятий направлено на освоение всех компетенций, предусмотренных рабочей программой дисциплины «Лидерство». В рамках осваиваемых компетенций студенты приобретают следующие знания, умения и навыки:

ОК-6

Знать: методы самоорганизации, самообразования и мотивации личности

Уметь:

- объективно оценивать собственные текущие знания, умения и навыки;
- использовать методы самоорганизации, самообразования и мотивации личности для постоянного совершенствования и личностного роста

Владеть навыками организации самообразования, технологиями приобретения, использования и обновления социальных, естественнонаучных и экономических знаний

ОПК-2

Знать

- теоретические основы формирования и принятия организационно-управленческих решений;
- возможные последствия и социальную значимость разрабатываемых организационно-управленческих решений

Уметь

- оценивать последствия и социальную значимость разрабатываемых организационно-управленческих решений и учитывать это при их окончательном принятии;
- брать на себя ответственность за принятые организационно-управленческие решения

Владеть навыками оценки последствий и социальной значимости разрабатываемых организационно-управленческих решений

ПК-1

Знать

- основные теории мотивации, лидерства и власти; - основные процессы групповой динамики и принципов формирования команды;

- сущность понятия «человеческие ресурсы»; понятие организационной культуры и факторы, ее формирующие

Уметь

- использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач и организаций групповой работы;

- учитывать закономерности развития процессов групповой динамики и принципы формирования команды при организации групповой работы;

- проводить аудит человеческих ресурсов; осуществлять диагностику организационной культуры

Владеть

– навыками использования положений основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения конкретных управленческих задач;

- навыками проведения аудита человеческих ресурсов в организации;

- навыками осуществления диагностики организационной культуры

ПК-7

Знать

- сущность, виды и структуру бизнес-планов;

- сущность и структуру основных видов соглашений, договоров и контрактов;

- основной инструментарий и этапы контроля реализации бизнес-планов;

- основной инструментарий и этапы контроля условий заключаемых соглашений, договоров и контрактов;

- методический инструментарий реализации управленческих решений в области функционального менеджмента

Уметь

- обеспечивать поэтапный контроль реализации бизнес-планов;

- обеспечивать контроль условий заключаемых соглашений, договоров и контрактов; координировать деятельность исполнителей для

достижения высокой согласованности при выполнении конкретных проектов и работ

Владеть

- инструментарием контроля реализации бизнес-планов;

- инструментарием условий заключаемых соглашений, договоров и контрактов;

- методическим инструментарием реализации управленческих решений в области функционального менеджмента

1. УЧЕБНЫЙ ПЛАН ПРОВЕДЕНИЯ ИНТЕРАКТИВНЫХ ЗАНЯТИЙ

Рабочим учебным планом дисциплины для студентов очной формы обучения предусмотрено 12 (6 лекционных, 6 практических) часов интерактивных занятий и для студентов заочной формы обучения - 2 часа практических интерактивных занятий.

2. ПОРЯДОК ОРГАНИЗАЦИИ ИНТЕРАКТИВНЫХ ЗАНЯТИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Интерактивный («Inter» - это взаимный, «act» - действовать) – означает взаимодействовать, находиться в режиме беседы, диалога с кем-либо. Другими словами, в отличие от активных методов, интерактивные ориентированы на более широкое взаимодействие студентов не только с преподавателем, но и друг с другом и на доминирование активности студентов в процессе обучения. Место преподавателя на интерактивных занятиях сводится к направлению деятельности студентов на достижение целей занятия. Преподаватель также разрабатывает план занятия (обычно, это интерактивные упражнения и задания, в ходе выполнения которых студент изучает материал).

Интерактивное обучение — это специальная форма организации познавательной деятельности. Она подразумевает вполне конкретные и прогнозируемые цели. **Цель** состоит в создании комфортных условий обучения, при которых студент или слушатель чувствует свою

успешность, свою интеллектуальную состоятельность, что делает продуктивным сам процесс обучения, дать знания и навыки, а также создать базу для работы по решению проблем после того, как обучение закончится.

Другими словами, интерактивное обучение – это, прежде всего, диалоговое обучение, в ходе которого осуществляется взаимодействие между студентом и преподавателем, между самими студентами.

Принципы работы на интерактивном занятии:

- занятие – не лекция, а общая работа.
- все участники равны независимо от возраста, социального статуса, опыта, места работы.
- каждый участник имеет право на собственное мнение по любому вопросу.
- нет места прямой критике личности (подвергнуться критике может только идея).
- все сказанное на занятии – не руководство к действию, а информация к размышлению.

Интерактивное обучение позволяет решать одновременно несколько задач, главной из которых является развитие коммуникативных умений и навыков. Данное обучение помогает установлению эмоциональных контактов между учащимися, обеспечивает воспитательную задачу, поскольку приучает работать в команде, прислушиваться к мнению своих товарищей, обеспечивает высокую мотивацию, прочность знаний, творчество и фантазию, коммуникабельность, активную жизненную позицию, ценность индивидуальности, свободу самовыражения, акцент на деятельность, взаимоуважение и демократичность. Использование интерактивных форм в процессе обучения, как показывает практика, снимает нервную нагрузку обучающихся, дает возможность менять формы их деятельности, переключать внимание на узловые вопросы темы занятий.

В учебной дисциплине «Сравнительный менеджмент» используются три вида интерактивных занятий:

- проблемная лекция;
- дискуссия;
- деловая игра.

Проблемная лекция. Активность проблемной лекции заключается в том, что преподаватель в начале и по ходу изложения учебного материала создает проблемные ситуации и вовлекает слушателей в их анализ. Разрешая противоречия, заложенные в проблемных ситуациях, они самостоятельно могут прийти к тем выводам, которые преподаватель должен был сообщить в качестве новых знаний. При этом преподаватель, используя определенные методические приемы включения слушателей в общение, как бы вынуждает. «подталкивает» их к поиску правильного решения проблемы. На проблемной лекции слушатель находится в социально активной позиции, особенно когда она идет в форме живого диалога. Он высказывает свою позицию, задает вопросы, находит ответы и представляет их на суд всей аудитории. Когда аудитория привыкает работать в диалогических позициях, усилия педагога окупаются сторицей – начинается совместное творчество. Если традиционная лекция не позволяет установить сразу наличие обратной связи между аудиторией и педагогом, то диалогические формы взаимодействия со слушателями позволяют контролировать такую связь.

Лекция становится проблемной в том случае, когда в ней реализуется принцип проблемности, а именно:

- дидактическая обработка содержания учебного курса до лекции, когда преподаватель разрабатывает систему познавательных задач – учебных проблем, отражающих основное содержание учебного предмета;
- развёртывание этого содержания непосредственно на лекции, то есть построение лекции как диалогического общения преподавателя со студентами.

Диалогическое общение – диалог преподавателя со студентами по ходу лекции на тех этапах, где это целесообразно, либо внутренний диалог (самостоятельное мышление), что наиболее типично для лекции проблемного характера. Во внутреннем диалоге студенты вместе с преподавателем ставят вопросы и отвечают на них или фиксируют вопросы для

последующего выяснения в ходе самостоятельных заданий, индивидуальной консультации с преподавателем или же обсуждения с другими студентами, а также на семинаре.

Диалогическое общение – необходимое условие для развития мышления студентов, поскольку по способу своего возникновения мышление диалогично. Для диалогического общения преподавателя со студентами необходимы следующие условия:

- преподаватель входит в контакт со студентами как собеседник, пришедший на лекцию «поделиться» с ними своим личным опытом;

- преподаватель не только признаёт право студентов на собственное суждение, но и заинтересован в нём;

- новое знание выглядит истинным не только в силу авторитета преподавателя, учёного или автора учебника, но и в силу доказательства его истинности системой рассуждений;

- материал лекции включает обсуждение различных точек зрения на решение учебных проблем, воспроизводит логику развития науки, её содержания, показывает способы разрешения объективных противоречий в истории науки;

- общение со студентами строится таким образом, чтобы подвести их к самостоятельным выводам, сделать их соучастниками процесса подготовки, поиска и нахождения путей разрешения противоречий, созданных самим же преподавателем;

- преподаватель строит вопросы к вводимому материалу и стимулирует студентов к самостоятельному поиску ответов на них по ходу лекции.

Тренинг – это один из сравнительно новых методов интерактивного обучения.

Тренинг (от английского train - воспитывать, учить, приучать) – это процесс получения навыков и умений в какой-либо области посредством выполнения последовательных заданий, действий или игр, направленных на достижение наработки и развития требуемого навыка.

Тренинг позволяет дать его участникам недостающую информацию, сформировать навыки устойчивости к давлению, навыки безопасного поведения. Неоспоримым достоинством тренинга является то, что он обеспечивает активное вовлечение всех участников в процесс обучения.

Различные ситуации, возникающие в группах тренинга, являясь учебными и в этом смысле условными, игровыми, для обучаемого выступают как вполне реальные ситуации, в которых надо действовать со всей ответственностью за результат действия. Чувство ответственности здесь особое: не только перед самим собой, но и перед партнерами по группе, так как успешность действия каждого – это залог успеха деятельности всей группы.

В этом аспекте тренинг напоминает метод деловой игры, где тоже сильна ответственная зависимость участников игры друг от друга. Различие же методов обучения в том, что один из них служит обучению практическому применению теории (по принципу «дело на основе теории»), а другой – практическому обучению самой теории («теория из живой практики»).

Проведение занятия методом группового тренинга требует от преподавателя большой подготовительной работы. Подготовка включает в себя:

- работу над планом – сценарием тренинга;

- работу со студентами по их настрою на активное участие в решении проблемы, выносимой на тренинг;

- самоподготовку преподавателя;

- распределение ролей между участниками, хотя роли могут получить не все, а большинство окажется в роли как бы сторонних наблюдателей и критиков, и в этом качестве принимать самое активное участие в тренинге.

Важной особенностью группового тренинга как метода обучения является такое взаимодействие обучаемых, которое превращает обычную учебную группу в наглядную модель различных социально-психологических явлений, в исследовательский полигон для их изучения или практическую лабораторию для их коррекции. Социально-психологический тренинг – это не тренировка в обычном смысле слова, не отработка каких-то конкретных навыков, а активное социально-психологическое обучение с целью формирования компетентности, активности и

направленности личности в общении с людьми и повышения уровня развития группы как социально-психологического объекта.

3. СОДЕРЖАНИЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ИНТЕРАКТИВНЫХ ЗАНЯТИЙ

Лекции визуализации с применением средств мульти-медиа

Тема 3 Внутренние источники и ориентиры лидерской активности – 2ч

Графический материал:

1. Общие характеристики потребностей
2. Виды групповых потребностей
3. Ценностно – смысловое пространство
4. Идеалы и ценности как основания активности человека
5. Различия между потребностями и личностными ценностями как регуляторами активности человека

6. Цели как ориентиры активности человека

7. Классификация норм

8. Групповые нормы

Тема 5. Факторы эффективного лидерства – 2ч

Графический материал:

1. Характеристики влияния лидера: харизма, авторитет, доверие
2. Виды доверия в различных ситуациях взаимодействия
3. типы предположений о возможности делегирования полномочий и степени доверия к контрагенту

4. Виды псевдоавторитета

5. Качества успешных лидеров

6. Пятифакторная модель личностных черт

7. Я - концепция

8. Образ Я

9. Характеристики интегральной и частной самооценок

10. Самоэффективность как механизм активности лидера

11. Стили лидерства

Раздел 4. Механизмы реализации власти лидера

Тема практического занятия 5 Образы, портреты и профили лидеров – 2ч

Тренинг «Портрет идеального лидера»

1. Создайте или используйте разработанный вами ранее портрет идеального или реального лидера с учетом должности, занимаемой им, и факторов внешней среды. Все параметры профессиональных и личностных характеристик лидера должны быть измеримыми.

2. Составьте сравнительную таблицу ключевых качеств лидера – идеала и ваших, с указанием методов измерения качеств. Сделайте выводы по результатам сравнения.

За основу регистрации получаемых результатов можно принять следующую таблицу:

Наименование качества	Параметры качеств лидера – образца для подражания, идеала		Мои параметры качеств и их отклонение от идеала		Основы плана саморазвития по каждому качеству (что делать для устранения отклонения)
	Измеритель качества (способ, метод, тесты)	Показатели степени выраженности качества	Показатели степени выраженности качества	Величина отклонения (+,-)	
Профессиональные качества					

Личностные качества					

Количество и состав существенных качеств по каждой группе (профессиональных и личностных) определяется по усмотрению самого студента. Студент основывает концепции, на которых базируется его выбор структуры и состава компетенций лидера.

Раздел 7. Основные направления работы лидера

Тема практического занятия 9: Группа как источник реализации лидерских качеств – 2ч

Тренинг 1. «Групповой рисунок»

Группа разбивается на пары, каждая пара берет лист бумаги и в полной тишине, не разговаривая, пытается нарисовать что-то, при этом один начинает, другой продолжает. Затем под совместным рисунком совместно же ставится подпись. В совместной работе проявляются качества лидера и ведомого, умение по минимуму материала определить основную идею.

Проявляется склонность к экспансивности (у тех, кто занимает весь лист, захватывает «чужую» часть листа).

Лидер тот, кто начал сюжет; ведомый тот, кто подхватил сюжет.

Конфронтация: каждый рисует свое, не считаясь с другим.

Сильный нажим: повышенный жизненный тонус, энергия.

Многokrатное обведение контура: вязкость мышления, застревание.

Совместно выполняемые задания из любых имеющихся у членов группы в сумках, портфелях материалов: из предоставляемых преподавателем 12 листов бумаги сделать поезд, башню. Эта задача для, как минимум, двух групп: в ситуации соревнования могут проявиться качества лояльности группы, готовности к определенным издержкам в интересах группы, общего дела, либо нежелание работать и жертвовать чем – либо в интересах группы

Тренинг 2. «Узнай человека»

1. выбирается «водящий», ему предлагается покинуть на время помещение;

2. группа делится на две части, каждая подгруппа выбирает одного из представителей другой группы в качестве объекта для описания; каждый член группы получает задание описать выбранного персонажа по одной из характеристик:

- общие приметы (рост, цвет лица, волос, глаз и т.п.),

- манера одеваться,

- основные черты личности (в меру своих знаний о свойствах личности, привычках, темпераменте, характере и т.п.),

- поведение, характеристика подвижности, отношение к людям, отношение к себе, что-то особенное, отличающее этого человека от других, ассоциации облика, личности и поведения человека с представителями растительного и животного мира и другие характеристики, которые помогут идентифицировать именно этого человека;

3. приглашается водящий и выслушивает те элементы характеристики, которую дает каждый член одной группы «анониму» из другой группы;

4. водящий определяет, кто именно был объектом описания;

5. проводится обсуждение полученных результатов, обращая внимание на следующие моменты: точность, адекватность даваемых характеристик, их образность, уровень знаний членов группы друг о друге, особенности отношения к члену группы (доброжелательность, критика, не расположенность и т.п.);

6. делаются выводы о необходимости развивать навыки общения, свои познания в области психологии, внимательность к людям, а также о соответствии самопредставления человека и мнения окружающих (тот, кого «описывают», может предварительно составить характеристику на самого себя по выбранным группой параметрам, а затем сравнить с

характеристиками, даваемыми группой).

Раздел 7. Основные направления работы лидера

Тема практического занятия 10: Организационная культура как элемент лидерства

– 2ч

1. Определите в одиночку и в группе имидж, репутацию, бренд каких-либо известных вам компаний.

2. Используя типологию образов организаций Г. Моргана, определите образы известных вам компаний.

3. Как наемный работник, по каким критериям вы оцениваете будущее место работы? Сформулируйте ваши ожидания и определите источники получения информации для определения этих параметров идеального для вас места работы.

4. Пользуясь нижеследующим перечнем характеристик организации как будущего места работы, составьте сравнительную таблицу оценки этих качеств для нескольких известных вам организаций. Если вы работаете, можете включить в состав оцениваемых организаций свою организацию. Можете также, основываясь на этих или иных характеристиках, разработать профиль идеальной для вас организации и сравнить его с известными реальными компаниями. Включите в таблицу только те сведения, которые вы считаете важными. Оценки можете выставлять, но привычной пятибалльной системе. Организация набравшая в сумме наибольшее количество баллов, может рассматриваться вами как наиболее приемлемое место работы.

Перечень приводимых групп характеристик организации - реального, идеального или перспективного места работы - может рассматриваться как состав элементов качества трудовой жизни.

- *Заработная плата.* Размер среднемесячного дохода. Составляющие зарплаты: оклад, премии, бонусы, комиссионные, надбавки. График и порядок выплат. Белая зарплата или серая, премиальный фонд.

- *Специфика и характер работы.* Интересность работы, разнообразие выполняемых функций, наличие должностных инструкций. Характер работы: разъездная, с людьми, «бумажная» работа.

- *Стабильность занятости.* Вероятность постоянной занятости в этой организации в течение желаемого промежутка времени.

- *Местоположение.* Близость работы от места проживания, удаленность компании от метро.

- *Время, потраченное на дорогу.*

- *Условия работы.* Расположение, оборудование и техника на рабочем месте. Уровень комфорта на рабочем месте.

- *Коллектив.* Рабочая атмосфера, общий настрой в коллективе, возможность помощи и наставничества для новичков. Количество сотрудников и состав: женский, мужской или смешанный.

- *Репутация компании.* Престиж и возраст компании, ее место на рынке, сфера деятельности, стабильность.

- *Обучение и перспективы карьерного роста.* Бесплатное повышение квалификации, тренинги, курсы. Возможность продвижения по карьерной лестнице.

- *Льготы и дополнительные условия.* Компенсация затрат или скидки на: питание, проезд, мобильный телефон, спорт, товары или услуги самой компании. Наличие и содержание социальных программ типа ДМС, пенсионных.

- *Особенности руководства.* Личность и стиль непосредственного руководителя и наличие других руководителей. Общий стиль управления в организации.

- *Корпоративная культура.* Внутренний регламент, dress-код, традиции, обычаи, герои, мифы, легенды, образцы поведения, тип культуры организации и подразделения, проведение праздников, тин культуры, корпоративный стиль.

По каким основаниям вы включили в таблицу и исключили из нее те или иные позиции? Какие сведения вы дополнительно включили в перечень и почему?

Можете получить и привести в таблице мнение других людей о качествах организаций людей. Сделайте выводы о степени обоснованности ваших ожиданий относительно будущего места работы.

5. Зайдите на домашний сайт какой-либо организации, позиционирующей себя как обучающаяся, лидерская, инновационная. По материалам сайта проведите анализ наличия и степени развития в этой организации элементов идеальной инновационной организации. Определите, какие элементы этой организации следует развивать в первую очередь, чтобы стать истинно инновационной.

6. Проведите исследование реальной и желаемой культуры вашей или хорошо известной вам организации, используя материалы по типологии организационной культуры К. Камерон и Р. Куинна и инструмент оценки организационной культуры (OCAI), разработанный этими авторами.

4. КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ НА ИНТЕРАКТИВНЫХ ЗАНЯТИЯХ

Каждая форма интерактивного занятия нацелена на формирование у студентов навыков коллективной работы, а также навыков формулирования собственных выводов и суждений относительно проблемного вопроса. Вместе с тем, формы проведения предусмотренных занятий различаются, поэтому критерии оценивания устанавливаются отдельно для каждой формы занятий. Максимальный балл за участие в круглом столе, учебной дискуссии или деловой игре для студентов очной формы обучения – 2 балла.

Критерии оценивания работы студента на тренинге

Критерий	ДО	ЗО	ЗО (СС)
Демонстрирует полное понимание обсуждаемой проблемы, высказывает собственное суждение по вопросу, аргументировано отвечает на вопросы	2,0	2,5	5,0
Понимает суть рассматриваемой проблемы, может высказать типовое суждение по вопросу, отвечает на вопросы участников, однако выступление носит затянутый или не аргументированный характер	1,0	1,5	3,0
Принимает участие в обсуждении, однако собственного мнения по вопросу не высказывает, либо высказывает мнение, не отличающееся от мнения других докладчиков	0,6	1,0	2
Не принимает участия в обсуждении	0	0	0

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ К САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЕ СТУДЕНТОВ

Изучение дисциплины «Лидерство» предусматривает систематическую самостоятельную работу студентов над материалами; развитие навыков самоконтроля, способствующих интенсификации учебного процесса. Изучение лекционного материала по конспекту лекций должно сопровождаться изучением рекомендуемой литературы, основной и дополнительной. Основной целью организации самостоятельной работы студентов является систематизация и активизация знаний, полученных ими на лекциях и в процессе подготовки к практическим (семинарским) занятиям.

Основными задачами самостоятельных внеаудиторных занятий являются:

- закрепление, углубление, расширение и систематизация занятий;
- формирование профессиональных умений и навыков;
- формирование умений и навыков самостоятельного умственного труда;
- мотивирование регулярной целенаправленной работы по освоению дисциплины;
- развитие самостоятельности мышления;
- формирование уверенности в своих силах, волевых черт характера, способности к самоорганизации;
- овладение технологическим учебным инструментом.

Методические указания включают в себя задания самостоятельной работы для закрепления и систематизации знаний, задания самостоятельной работы для формирования умений и задания для самостоятельного контроля знаний.

Задания для закрепления и систематизации знаний включают в себя перечень тем рефератов, а также рекомендации по подготовке реферата и доклада.

Задания для формирования умений содержат ситуационные задачи по курсу.

Задания для самостоятельного контроля знаний позволят закрепить пройденный материал и сформировать навыки формулирования кратких ответов на поставленные вопросы.

Задания включают вопросы для самоконтроля и тесты для оценки уровня освоения материала теоретического курса. Для удобства работы с материалом, все задания разбиты по темам дисциплины.

Самостоятельный контроль знаний студентами позволяет сформировать следующие компетенции:

ОК-6

Знать: источники информации, способствующей личностному и профессиональному саморазвитию

Уметь: работать с литературой и самостоятельно анализировать различные источники информации

Владеть навыками самопрезентации и методами планирования карьеры

ОПК-2

Знать основные закономерности взаимодействия в организации

Уметь диагностировать ситуацию и принимать решения с целью развития личности и компании

Владеть навыками оценки экономической и социальной эффективности управления и взаимодействия

ПК-1

Знать разнообразие моделей лидеров, определяемое многочисленными мнениями и результатами исследований ученых

Уметь

- организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач

- анализировать различные методы мотивации
 - осуществлять диагностику организационной культуры по различным методикам
- Владеть*
- современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации
 - методами мотивации труда персонала для эффективного организационного развития
- ПК-7**
- Знать* особенности обучающейся организации, сформированной на лидерских и инновационных признаках
- Уметь* ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций руководителя
- Владеть* способностью отбирать параметры и оценивать особенности организации – реальной, идеальной или перспективной

Содержание самостоятельной работы и формы ее контроля по очной форме обучения

№ п/п	Раздел дисциплины (модуля), темы раздела	Всего часов	Содержание самостоятельной работы	Формы контроля
1.	Сущностные характеристики лидерства	6	Работа с учебной литературой. Подготовка докладов. Поиск и обзор научных публикаций, электронных источников информации, подготовка заключения по обзору. Анализ фактических материалов, составление выводов на основе проведенного анализа. Подготовка докладов с мультимедийным сопровождением.	Индивидуальное домашнее задание. Эссе
2.	Типология лидерства	8	Работа с учебной литературой. Подготовка докладов. Поиск и обзор научных публикаций, электронных источников информации, подготовка заключения по обзору. Анализ фактических материалов, составление выводов на основе проведенного анализа. Подготовка докладов с мультимедийным сопровождением.	Тестирование
3.	Внутренние источники и ориентиры лидерской активности	6	Работа с учебной литературой. Подготовка докладов. Поиск и обзор научных публикаций, электронных источников информации, подготовка заключения по обзору. Анализ фактических материалов, составление выводов на основе проведенного анализа. Подготовка докладов с мультимедийным сопровождением.	Опрос. Выступление на семинаре. Эссе. Индивидуальное домашнее задание
4.	Механизмы реализации власти лидера	6	Работа с учебной литературой. Подготовка докладов. Поиск и обзор научных публикаций, электронных источников информации, подготовка заключения по обзору. Анализ фактических материалов, составление выводов на основе проведенного анализа. Подготовка докладов с мультимедийным	Выступление на семинаре. Индивидуальное домашнее задание

			сопровождением.	
5.	Факторы эффективного лидерства	6	Работа с учебной литературой. Подготовка докладов. Поиск и обзор научных публикаций, электронных источников информации, подготовка заключения по обзору. Анализ фактических материалов, составление выводов на основе проведенного анализа. Подготовка докладов с мультимедийным сопровождением.	Опрос. Индивидуальное домашнее задание. Эссе
6	Общение как основной инструмент лидера	6	Работа с учебной литературой. Подготовка докладов. Поиск и обзор научных публикаций, электронных источников информации, подготовка заключения по обзору. Анализ фактических материалов, составление выводов на основе проведенного анализа. Подготовка докладов с мультимедийным сопровождением.	Опрос. Выступление на семинаре. Индивидуальное домашнее задание. Тестирование
7	Основные направления работы лидера	6	Работа с учебной литературой. Подготовка докладов. Поиск и обзор научных публикаций, электронных источников информации, подготовка заключения по обзору. Анализ фактических материалов, составление выводов на основе проведенного анализа. Подготовка докладов с мультимедийным сопровождением.	Выступление на семинаре. Тестирование. Индивидуальное домашнее задание. Эссе
8	Развитие лидера	8	Работа с учебной литературой. Подготовка докладов. Поиск и обзор научных публикаций, электронных источников информации, подготовка заключения по обзору. Анализ фактических материалов, составление выводов на основе проведенного анализа. Подготовка докладов с мультимедийным сопровождением.	Тестирование
9	Проблемы лидерства	8	Работа с учебной литературой. Подготовка докладов. Поиск и обзор научных публикаций, электронных источников информации, подготовка заключения по обзору. Анализ фактических материалов, составление выводов на основе проведенного анализа. Подготовка докладов с мультимедийным сопровождением.	Опрос. Выступление на семинаре. Эссе
	Итого	60		зачет

Содержание самостоятельной работы и формы ее контроля по заочной форме обучения

№ п/п	Раздел дисциплины (модуля), темы раздела	Всего часов	Содержание самостоятельной работы	Формы контроля
1.	Сущностные	12	Работа с учебной литературой.	Опрос на

	характеристики лидерства		Подготовка докладов. Поиск и обзор научных публикаций, электронных источников информации, подготовка заключения по обзору. Анализ фактических материалов, составление выводов на основе проведенного анализа. Подготовка докладов с мультимедийным сопровождением.	практических занятиях. Выполнение индивидуальных домашних заданий. Тестирование
2.	Типология лидерства	10	Работа с учебной литературой. Подготовка докладов. Поиск и обзор научных публикаций, электронных источников информации, подготовка заключения по обзору. Анализ фактических материалов, составление выводов на основе проведенного анализа. Подготовка докладов с мультимедийным сопровождением.	
3.	Внутренние источники и ориентиры лидерской активности	10	Работа с учебной литературой. Подготовка докладов. Поиск и обзор научных публикаций, электронных источников информации, подготовка заключения по обзору. Анализ фактических материалов, составление выводов на основе проведенного анализа. Подготовка докладов с мультимедийным сопровождением.	
4.	Механизмы реализации власти лидера	10	Работа с учебной литературой. Подготовка докладов. Поиск и обзор научных публикаций, электронных источников информации, подготовка заключения по обзору. Анализ фактических материалов, составление выводов на основе проведенного анализа. Подготовка докладов с мультимедийным сопровождением.	
5.	Факторы эффективного лидерства	10	Работа с учебной литературой. Подготовка докладов. Поиск и обзор научных публикаций, электронных источников информации, подготовка заключения по обзору. Анализ фактических материалов, составление выводов на основе проведенного анализа. Подготовка докладов с мультимедийным сопровождением.	
6.	Общение как основной инструмент лидера	10	Работа с учебной литературой. Подготовка докладов. Поиск и обзор научных публикаций, электронных источников информации, подготовка заключения по обзору. Анализ фактических материалов, составление выводов на основе проведенного анализа. Подготовка докладов с мультимедийным сопровождением.	
7.	Основные направления работы лидера	10	Работа с учебной литературой. Подготовка докладов. Поиск и обзор научных публикаций, электронных источников информации, подготовка	

			заключения по обзору. Анализ фактических материалов, составление выводов на основе проведенного анализа. Подготовка докладов с мультимедийным сопровождением.	
8.	Развитие лидера	10	Работа с учебной литературой. Подготовка докладов. Поиск и обзор научных публикаций, электронных источников информации, подготовка заключения по обзору. Анализ фактических материалов, составление выводов на основе проведенного анализа. Подготовка докладов с мультимедийным сопровождением.	
9.	Проблемы лидерства	10	Работа с учебной литературой. Подготовка докладов. Поиск и обзор научных публикаций, электронных источников информации, подготовка заключения по обзору. Анализ фактических материалов, составление выводов на основе проведенного анализа. Подготовка докладов с мультимедийным сопровождением.	
	Итого	92		зачет

2. Задания самостоятельной работы для закрепления и систематизации знаний

2.1. Подготовка доклада

Доклад – это форма работы, напоминающая реферат, но предназначенная по определению для устного сообщения. Доклад задаётся студенту в ходе текущей учебной деятельности, чтобы он выступил с ним устно на одном из семинарских или практических занятий. На подготовку отводится достаточно много времени (от недели и более).

Поскольку доклад изначально планируется как устное выступление, он несколько отличается от тех видов работ, которые постоянно сдаются преподавателю и оцениваются им в письменном виде. Необходимость устного выступления предполагает соответствие некоторым дополнительным критериям. Если письменный текст должен быть правильно построен и оформлен, грамотно написан и иметь удовлетворительно раскрывающее тему содержание, то для устного выступления этого мало. Устное выступление, чтобы быть удачным, должно хорошо восприниматься на слух, то есть быть интересно для аудитории подано.

Текст доклада должен быть построен в соответствии с регламентом предстоящего выступления. Преподаватель обычно заранее сообщает, сколько времени отводится докладчику (5-7 минут). Уложиться в регламент очень важно, так как этот момент даже выходит на первое место среди критериев оценки доклада. В противном случае вас прервут, вы не успеете сказать всего, что рассчитывали, причем, вероятно, самого главного, поскольку обычно в конце доклада делаются выводы. От того качество выступления станет намного ниже и произведенное вами впечатление, как и полученная оценка, оставят желать лучшего.

Поэтому не меньшее внимание, чем написание самого доклада, следует уделить его чтению. Написав черновой вариант, попробуйте прочесть его самому себе или кому – то из взрослых и друзей вслух. При этом нужно читать не торопясь, но без лишней медлительности, стараясь приблизить темп речи к своему обычному темпу чтения вслух. Дело в том, что волнение во время чтения доклада перед аудиторией мешает вам всё время контролировать темп своей речи, и она всё равно самопроизвольно приобретет обычно свойственный темп, с той лишь разницей, что будет несколько более быстрой из – за волнения. Так что, если ваш текст окажется невозможно прочитать за установленное регламентом время, не стоит делать вывод, что читать нужно вдвое быстрее. Лучше просто пересмотреть доклад и постараться

сократить в нём самое главное, избавиться от лишних эпитетов, вводных оборотов – там, где без них можно обойтись. Сделав первоначальное сокращение, перечитайте снова текст. Если опять не удалось уложиться в регламент, значит, нужно что – то радикально менять в структуре текста: сократить смысловую разбежку по вводной части (сделать так, чтобы она быстрее подводила к главному), сжать основную часть, в заключительной части убрать всё, кроме выводов, которые следует пронумеровать и изложить тезисно, сделав их максимально чёткими и краткими.

Очень важен и другой момент. Не пытайтесь выступить экспромтом или полужэкспромтом, не отступайте в момент выступления слишком далеко от подготовительного текста.

Выбирая тему, следует внимательно просмотреть список и выбрать несколько наиболее интересных и предпочтительных для вас тем.

Доклад пишите аккуратно, без помарок, чтобы вы могли быстро воспользоваться текстом при необходимости.

Отвечайте на вопросы конкретно, логично, по теме, с выводами и обобщением, проявляя собственное отношение к проблеме.

В конце доклада укажите используемую литературу.

Приводимые в тексте цитаты и выписки обязательно документируйте со ссылками на источник.

Примерные темы докладов

1. Влияние как фактор, используемый для достижения цели
2. Новая реальность лидерства
3. Сходство и различия качеств менеджера и лидера
4. Эффект синергии в менеджменте
5. Власть и ее основные источники
6. Носители авторитета в организации
7. Теория черт, теория великой личности Р.М. Стогдилла
8. Поведенческие теории лидерства
9. Ситуационные теории лидерства
10. Идеалы, теории, модели
11. Лидерство 5-го уровня
12. Лидерство по типам
13. Особые функции лидеров 1-го уровня
14. Повседневная деятельность эффективного менеджера
15. Принципы эффективного лидера
16. Интеллект лидера
17. Личность и ее структура
18. Формула выживаемости руководителя
19. Ценностные ориентиры лидера
20. Факторы успеха переговоров
21. Факторы успеха устных презентаций
22. Письменные коммуникации менеджера как залог продвижения к лидерству
23. Эмоциональный интеллект как объект признания
24. Трудовой потенциал лидера
25. Роли менеджера – лидера
26. Принципы этики в работе лидера
27. Уровни системы ценностей по Колбергу
28. Социальная ответственность бизнес – организации
29. Этический кодекс поведения лидера
30. Профили организационных культур по Камерону и Куинну
31. Закон Йеркса – Додсона
32. Модель Стимул – Индивид – Реакция
33. Девиантное поведение

- 34. Мошенничество в лидерстве
- 45. Злоупотребление властью как феномен
- 46. Конфликт и его цели
- 47. Управление конфликтами
- 16. Способы оперативного обмена информацией

2.2. Подготовка реферата

Реферат (от лат. *refereo* «сообщаю») – краткое изложение в письменном виде или в форме публичного доклада содержания научного труда (трудов), литературы по теме.

Это самостоятельная научно – исследовательская работа студента, где автор раскрывает суть исследуемой проблемы; приводит различные точки зрения, а так же собственные взгляды на неё. Содержание реферата должно быть логичным; изложение материала носить проблемно – тематический характер. Тематика рефератов обычно определяется преподавателем, но в определении темы инициативу может проявить и студент.

Прежде чем выбрать тему для реферата, автору необходимо выяснить свой интерес, определить, над какой проблемой он хотел бы поработать, более глубоко её изучить.

Этапы работы над рефератом

Выбор темы:

Не беритесь за тему, которую вам навязывают, когда к ней, что называется, не лежит душа. В большинстве случаев хорошо получается только та работа, к которой испытываешь интерес. Предпочтительно, чтобы окончательная формулировка темы была чёткой и достаточно краткой. В ней не должно быть длинных, придаточных предложений. Хорошо, если в названии будет указан ракурс вашего подхода к теме. Не считайте, что тема должна полностью определять все содержание и строение дисциплины. Как правило, в процессе написания выявляются новые нюансы вопроса, порой возникают довольно продуктивные отвлечения от основной темы, и сама формулировка проблемы часто конкретизируется и немного меняется. Лучше подкорректировать тему под уже написанный текст, чем переписывать текст до тех пор пока он, наконец, идеально совпадёт с выбранной вами темой. Поэтому формулируйте тему так, чтобы была возможность всё – таки её подкорректировать. Если тема уже утверждена, а вам вдруг она показалась уже не интересной, слишком простой или, наоборот, слишком трудной, не просите заменить её. Раз так получилось, с большей вероятностью можно предположить, что как только тему сменят, она опять вам разонравится. Старайтесь доводить начатое до конца. Однако, если написанная работа никак не клеится и вы уверены, что это из – за темы, – попробуйте её сменить.

Подбор источников по теме (как правило, при разработке реферата используется не менее 8 – 10 различных источников)

Студенты самостоятельно подбирают литературу, необходимую при написании реферата. Для этого вы должны научиться работать с каталогами. Составление библиографии.

Разработка плана реферата

Структура реферата должна быть следующей:

1. Титульный лист
2. Содержание (в нём последовательно излагаются названия пунктов реферата, указываются страницы, с которых начинается каждый пункт).
3. Введение (формулируется суть исследуемой проблемы, обосновывается выбор темы, определяется её значимость и актуальность, указывается цель задачи реферата, даётся характеристика используемой литературы).
4. Основная часть (каждый раздел её, доказательно раскрывая отдельную проблему или одну из её сторон, логически является продолжением предыдущего; в основной части могут быть предоставлены таблицы, графики, схемы).
5. Заключение (подводятся итоги или даётся обобщённый вывод по теме реферата, предлагаются рекомендации).
6. Список использованных источников.

Под рубрикацией текста понимается его членение на логически самостоятельные составные части.

Если введение и заключение обычно бывают цельными, то основная часть, в свою очередь, подвергается более дробной рубрикации на главы и параграфы. Она осуществляется посредством нумерации и заголовков.

Каждый заголовок должен строго соответствовать содержанию следующего за ним текста.

Название глав и параграфов не следует делать ни слишком многословными, длинными, ни чересчур краткими. Длинные заголовки, занимающие несколько строк, выглядят громоздкими и с трудом воспринимаются. Тем более, что названия глав и параграфов набираются более крупными буквами. Слишком краткое название теряет всякую конкретность и воспринимается как общее. В заголовок не следует включать узкоспециальные термины, сокращения, аббревиатуру, формулы.

Помимо выделения частей текста, имеющих названия и номера, существует более дробная рубрикация без использования номеров и названий. Это деление текста на абзацы, то есть периодическое логически обусловленное отделение фрагментов написанного друг от друга с отступом вправо в начале первой строчки фрагмента. Абзацы позволяют сделать излагаемые мысли более рельефными, облегчают восприятие текста при чтении и его осмысление.

Желательно, чтобы объём абзацев был средним. Редкость отступов делает текст монотонным, а чрезмерная частота мешает сосредоточиться читателю на мысли автора.

Между абзацами непременно должна существовать логическая связь, объединяющая их в цельное повествование.

Стилистика текста

Очень важно не только то, как вы раскроете тему, но и язык, стиль, общая манера подачи содержания.

Научный текст красив, когда он максимально точен и лаконичен. Используемые в нём средства выражения, прежде всего, должны отличаться точностью, смысловой ясностью. Ключевые слова научного текста – это не просто слова, а понятия. Когда вы пишете, пользуйтесь понятийным аппаратом, то есть установленной системой терминов, значение и смысл которых должен быть для вас не расплывчатым, а чётким и ясным. Необходимость следить за тем, чтобы значение используемых терминов соответствовало принятому в данной дисциплине употреблению.

Вводные слова и обороты типа «итак», «таким образом» показывают, что данная часть текста служит как бы обобщением изложенного выше. Слова и обороты «следовательно», «отсюда следует, что...» свидетельствуют о том, что между сказанным выше и тем, что будет сказано сейчас, существуют причинно – следственные отношения. Слова типа «вначале», «во – первых», «во – вторых», «прежде всего», «наконец», «в заключении сказанного» указывают на место излагаемой мысли или факта в логической структуре текста. Слова и обороты «однако», «тем не менее», «впрочем», «между тем» выражают наличие противоречия между только что сказанным и тем, что сейчас будет сказано.

Обороты типа «рассмотрим подробнее...» или «перейдём теперь к...» помогают более чёткой рубрикации текста, поскольку подчёркивают переход к новой невыделенной особой рубрикой части изложения.

Показателем культуры речи является высокий процент в тексте сложносочинённых и сложноподчинённых предложений. Сплошной поток простых предложений производит впечатление примитивности и смысловой бедности изложения. Однако следует избегать слишком длинных, запутанных и громоздких сложных предложений, читая которые, к концу забываешь, о чём говорилось в начале.

В тексте не должно быть многословия, смыслового дублирования, тавтологий. Его не стоит загромождать витиеватыми канцелярскими оборотами, ненужными повторами. Никогда не употребляйте слов и терминов, точное значение которых вам не известно.

Цитаты и ссылки

Необходимым элементом написания работы является цитирование. Цитаты в умеренных количествах украшают текст и создают впечатление основательности: вы подкрепляете и иллюстрируете свои мысли высказываниями авторитетных учёных, выдержками из документов и т. д. Однако цитирование тоже требует определённых навыков, поскольку на цитируемый источник надо грамотно оформить ссылку. Отсутствие ссылки представляет собой нарушение авторских прав, а неправильно оформленная ссылка рассматривается как серьёзная ошибка. Умение правильно, с соблюдением чувства меры, к месту цитировать источник – один из самых необходимых навыков при выполнении рефератов и докладов, т. к. обилие цитат может произвести впечатление несамостоятельности всей работы в целом.

Наиболее распространённая форма цитаты – прямая.

Например: «Язык, - отмечал А. П. Чехов, - должен быть прост и изящен».

Если вы цитируете источник, обязательно нужно на него сослаться. В студенческих работах обычно это делается с помощью внутритекстовых сносок.

Сокращения в тексте

В текстах принята единая система сокращений, которой необходимо следовать и при написании работы. Обязательно нужно сокращать слова «век», «год» при указании конкретных дат и просто хронологических границ описываемых явлений и событий. Когда эти слова употребляются в единственном числе, при сокращении оставляется только первая буква: 1967 г., XX в. Если речь идёт о нескольких датах или веках, или о периоде, длившемся с какого – то года по какой – то на протяжении нескольких веков, первая буква слова «век» или «год» удваивается: 1902 – 1917 гг., X – XIV вв.

Сложные термины, названия организаций, учреждений, политических партий сокращаются с помощью установленных аббревиатур, которые состояются из первых букв каждого слова, входящего в название. Так, вместо слов «высшее учебное заведение» принято писать «вуз» (обратите внимание на то, что в данном случае все буквы аббревиатуры – строчные). Название учебных и академических учреждений тоже сокращаются по первым буквам: Российская Академия наук – РАН. В академическом тексте можно пользоваться и аббревиатурами собственного сочинения, сокращая таким образом, часто встречающихся в работе сложные составные термины. При первом употреблении такой аббревиатуры необходимо в скобках или в сноске дать её объяснение.

В конце предложения (но не в середине!) принято иногда пользоваться установленными сокращениями некоторых слов и оборотов, например: «и др.» (и другие), «и т. п.» (и тому подобное), «и т. д.» (и так далее), «и пр.» (и прочее). Оборот «то есть» сокращается по первым буквам: «т. е.». Внутри предложения такие сокращения не допускаются.

Некоторые виды сокращений допускаются и требуются только в ссылках, тогда как в самом тексте их не должно быть. Это «см.» (смотри), «ср.» (сравни), «напр.» (например), «акад.» (академик), «проф.» (профессор).

Названия единиц измерения при числовых показателях сокращаются строго установленным образом: оставляется строчная буква названия единицы измерения, точка после неё не ставится: 3л (три литра), 5м (пять метров), 7т (семь тонн), 4 см (четыре сантиметра).

Рассмотрим теперь правила оформления числительных в академическом тексте. Порядковые числительные – «первый», «пятых», «двести восьмой» пишутся словами, а не цифрами. Если порядковое числительное входит в состав сложного слова, оно записывается цифрой, а рядом через дефис пишется вторая часть слова, например: «девятипроцентный раствор» записывается как «9 – процентный раствор».

Однозначные количественные числительные в тексте пишутся словами: «в течение шести лет», «сроком до пяти месяцев». Многозначные количественные числительные записываются цифрами: «115 лет», «320 человек». В тех случаях, когда числительным начинается новый абзац, оно записывается словами. Если рядом с числом стоит сокращённое название единицы измерения, числительное пишется цифрой независимо от того, однозначное оно или многозначное.

Количественные числительные в падежах кроме именительного, если записываются цифрами, требуют добавления через дефис падежного окончания: «в 17-ти», «до 15-ти». Если за числительным следует относящееся к нему существительное, то падежное окончание не пишется: «в 12 шагах», а не в «12-ти шагах».

Порядковые числительные, когда они записываются арабскими цифрами, требуют падежных окончаний, которые должны состоять: из одной буквы в тех случаях, когда перед окончанием числительного стоит одна или две согласные или «й»: «5-я группа», а не «5-ая», «в 70-х годах», а не «в 70-ых»; Из двух букв, если числительное оканчивается на согласную и гласную: «2-го», а не «2-ого» или «2-о».

Если порядковое числительное следует за существительным, к которому относится, то оно пишется цифрой без падежного окончания: «в параграфе 1», «на рис. 9».

Порядковые числительные, записываются римскими цифрами, никогда не имеют падежных окончаний, например, «в XX веке», а не «в XX-ом веке» и т. п.

Оформление текста

Реферат должен быть отпечатан на компьютере. Текст реферата должен быть отпечатан на бумаге стандартом А4 с оставлением полей по стандарту: верхнее и нижнее поля по 2,0 см., слева - 3 см., справа – 1 см.

Заглавия (название глав, параграфов) следует печатать жирным шрифтом (14), текст – обычным шрифтом (14) и интервалом между строк 1,5.

В тексте должны быть четко выделены абзацы. В абзаце отступление красной строки должно составлять 1,25 см., т. е. 5 знаков (печатается с 6-го знака).

Работа должна иметь сквозную нумерацию арабскими цифрами. Номер страницы ставится внизу страницы по центру без точки на конце.

Нумерация страниц документа (включая страницы, занятые иллюстрациями и таблицами) и приложений, входящих в состав этого документа, должна быть сквозной, первой страницей является титульный лист.

На втором листе документа помещают содержание, включающее номера и наименование разделов и подразделов с указанием номеров листов (страниц). Слово «Содержание» записывают в виде заголовка (симметрично тексту) с прописной буквы. Наименования, включенные в содержание, записывают строчными буквами, начиная с прописной.

Разделы должны иметь порядковые номера в пределах всего документа (части) и обозначаться арабскими цифрами без точки, записанными с абзацевого отступа. Раздел рекомендуется начинать с нового листа (страницы).

Подразделы должны иметь нумерацию в пределах каждого раздела. Номер подраздела состоит из номеров раздела и подраздела, разделенных точкой. В конце номера подраздела точка не ставится.

Разделы и подразделы должны иметь заголовки, кратко и четко отражающие содержание разделов и подразделов. Заголовки следует печатать с прописной буквы без точки в конце, не подчеркивая. Переносы слов по слогам в заголовках не допускаются. Если заголовок состоит из двух предложений, их разделяют точкой.

Расстояния между заголовком и текстом при выполнении документа машинописным способом должно быть равно 3-4 интервалам.

Обширный материал, не поддающийся воспроизведению другими способами, целесообразно сводить в таблицы. Таблица может содержать справочный материал, результаты расчетов, графических построений, экспериментов и т. д. Таблицы применяют также для наглядности и сравнения показателей.

При выборе темы реферата старайтесь руководствоваться:

- вашими возможностями и научными интересами;
- глубиной знания по выбранному направлению;
- желанием выполнить работу теоретического, практического или опытно – экспериментального характера;
- возможностью преемственности реферата с выпускной квалификационной работой.

Объём реферата может колебаться в пределах 5 – 15 печатных страниц; все приложения к работе не входят в её объём.

Реферат должен быть выполнен грамотно, с соблюдением культуры изложения.

Обязательно должны иметься ссылки на используемую литературу.

Примерна тематика рефератов

1. Лидер 1-го типа – лидеры организаций
2. Лидер 2-го типа – руководители среднего звена организаций
3. Лидеры 3-го типа - супервайзеры
4. Лидеры 4-го типа – лидеры в своей профессии
5. Особенности лидерства в России
6. Проблема организационного лидерства в управленческой деятельности руководителя
7. Эволюция теории лидерства в зарубежных социальных науках в XX в.
8. Современные и перспективные направления исследования организационного лидерства
9. Анализ лидерского потенциала организационного лидера
10. Определение понятия и описание структурной социально-когнитивной модели лидерского потенциала организационного лидера
11. Я-концепция организационного лидера как компонент социально-когнитивной модели его лидерского потенциала
12. Анализ лидерских качеств организационного лидера как компонента социально-когнитивной модели его лидерского потенциала
13. Принципы управления как составляющие профессионально-управленческого мировоззрения организационного лидера
14. Имидж лидера как когнитивный образ, формируемый в восприятии последователей
15. Обоснование основных направлений социально- психологической работы по формированию структурных компонентов лидерского потенциала организационного лидера
16. Социально-психологическая модель развития лидерского потенциала руководителя
17. Концептуальная модель, принципы и условия эффективности профессионально-психологического тренинга развития лидерских качеств организационного лидера
18. Общее представление о лидерстве
19. Трансакционная теория лидерства
20. Харизматическое лидерство
21. Трансформационная теория лидерства
22. Интерактивное руководства (женский подход к лидерству)
23. Виртуальное лидерство
24. Лидерство – служение

3. Задания самостоятельной работы для формирования умений (примерные)

Задания, обязательные для выполнения

Задание 1

Разделите модели из состава моделей лидерства на те, которые на ваш взгляд, наиболее предпочитаемы: последователями, работодателями (хозяевами бизнеса), общественностью. Выберите, на ваш взгляд, идеальные модели лидеров. Обоснуйте ваш выбор.

Задание 2

Разработайте план вашей карьеры и определите качества личности, состав компетенций, необходимых для продвижения на каждую последующую стадию карьерного развития.

Задание 3

Создайте или используйте разработанный вами ранее портрет идеального или реального лидера с учетом должности, занимаемой им, и факторов внешней среды. Все параметры профессиональных и личностных характеристик лидера должны быть измеримыми.

Задание 4

Составьте сравнительную таблицу ключевых качеств лидера – идеала и ваших, с указанием методов измерения качеств. Сделайте выводы по результатам сравнения.

За основу регистрации получаемых результатов можно принять следующую таблицу:

Наименование качества	Параметры качеств лидера – образца для подражания, идеала		Мои параметры качеств и их отклонение от идеала		Основы плана саморазвития по каждому качеству (что делать для устранения отклонения)
	Измеритель качества (способ, метод, тесты)	Показатели степени выраженности качества	Показатели степени выраженности качества	Величина отклонения (+,-)	
Профессиональные качества					
Личностные качества					

Количество и состав существенных качеств по каждой группе (профессиональных и личностных) определяется по усмотрению самого студента. Студент основывает концепции, на которых базируется его выбор структуры и состава компетенций лидера.

Задание 5

Используя знания стилей руководства, системного и ситуационного подхода, рассмотрите проблемы эффективного руководства в зависимости от характера выполняемой работы, квалификации подчиненных, особенностей коллектива, сложившейся ситуации.

Что такое «синтетический, или гибкий стиль руководства»?

Задание 6

Разработайте научно обоснованный план вашей карьеры, включите в него:

- формулировку конечной измеряемой и согласованной по всем торам и ресурсам цели;
- результаты анализа вашего наличного профессионализма (компетенций) и ваших личностных качеств. Ваши сильные и слабые юны. Оценку по критериям «Достижения - Потенциал»;
- последовательность должностей, которые вы собираетесь занимать;
- профессиональные и личностные требования, которым должен отвечать лидер на каждой из этих должностей. Используйте Квалификационные характеристики, Профессиональные стандарты, стандарты образования, портреты лидеров, имеющиеся в различных информационных источниках (отечественная и зарубежная литература -Интернет);
- программу вашего поэтапного личностного и профессионального развития, включающую ориентировочные расчеты по срокам и ресурсам, а также их источникам получения ресурсов и необходимых компетенций и личностных качеств;
- факторы внешней среды, способствующие и препятствующие реализации вашей программы.

Задание 7

На основе самоанализа и с помощью ваших коллег и руководителей попытайтесь оценить ваши текущие достижения и уровень обучаемости. В какую группу «талантов к руководству» вы могли бы попасть, если бы в вашей организации имелаь программа развития талантов к руководству?

Дополнительные задания

Задание 1.

Используя различные источники информации подберите несколько цитат о вождях, выдающихся лидерах и руководителях. Разделите эти цитаты на наиболее и наименее симпатичные (странные) для вас. Подготовьтесь к аргументации своего мнения перед однокурсниками.

Задание 2.

Прочитайте аналитическую статью С. Р. Филоновича по истории теории лидерства. Используя выводы автора статьи, а также материалы сайтов известных центров исследования и развития лидерства, выделите главные тенденции его изучения за последние 20–25 лет.

Задание 3.

Подготовьтесь к обсуждению темы "Лидерство как служение".

а) Сравните смысловые акценты в следующих названиях: "Лидерство как служение", "Лидер-слуга" и "Слуга-лидер". Какие слова были использованы автором идеи Р. Гринлифом в его эссе 1970 г.?

б) Изначальное желание служения и заботы о других дает более мощную власть, чем изначальное желание лидировать, возвышаться или властвовать. Однако эта власть действует только в том случае, если служение приводит к усилению, а не ослаблению тех, кому служит лидер. То есть, они становятся все более мудрыми, свободными, автономными и независимыми. А сам лидер-слуга является незаметным слугой. И это, действительно, то, что его радует. Как вы понимаете эти слова?

в) Найдите в истории человечества и в художественной литературе подобные идеи и подобных людей.

г) Подумайте, чего хочет и о чем мечтает слуга-лидер. Что может его радовать, а что огорчать?

д) Как можно по-разному понимать и осуществлять заботу?

е) Как лидерство-служение связано с задачей наемного менеджера организации обеспечивать достижение стоящих перед подразделением и организацией целей?

ж) На какой из известных вам стилей лидерства более всего похоже лидерство-служение?

з) Как соотносится лидерство-служение с принципом организационной иерархии?

Задание 4.

Изучите статью А. В. Мирзояна "Управление и лидерство: сравнительный анализ теорий лидерства" и покажите, в чем рассуждения автора статьи отличаются от рассуждений авторов других прочитанных вами статей по данной теме.

Задание 5.

Найдите в Интернете и изучите критерии Премии Правительства РФ в области качества, обратив внимание на раздел "Лидирующая роль руководства". Благодаря какому стилю лидерства возможно, по вашему мнению, достижение описанных в этом разделе результатов?

Задание 6.

Рассмотрите две предложенные иллюстрации и скажите, какая из них, на ваш взгляд, точнее отражает сущность лидерства.



Задание 7.

Проанализируйте смыслы русского слова "управлять". Найдите англоязычные аналоги действиям "задавать направление", "утверждать правила", "распределять права", "править".

Задание 8.

Прочитайте следующий текст и найдите подтверждения или опровержения высказанным в нем утверждениям.

"Отношение к авторитарному стилю и рассуждения на эту тему глубоко связаны и с философскими вопросами свободы и с ценностями гуманизма, который, в свою очередь, часто

воспринимается как инструмент борьбы за освобождение человечества от всех форм эксплуатации, доминирования или подавления, а иногда даже и более того, освобождения его, вообще, от каких-либо социальных и моральных норм. Следовательно, противники вседозволенности и сторонники порядка, а также те, кто волнуется из-за возможной или произошедшей, на их взгляд, потери самостоятельности страны, автоматически отрицают и демократический стиль, начиная вынужденно поддерживать авторитарных руководителей, подчеркивая их личностную силу и достигнутые под их руководством успехи".

Задание 9.

Познакомьтесь с книгой Г. Ливитта "Сверху вниз. Почему не умирают иерархии, и как руководить ими более эффективно" и подготовьте выступление об условиях эффективности авторитарного стиля руководства.

Задание 10.

Ответьте на вопрос: "Офисный планктон – причина или следствие авторитарного стиля управления?". Подготовьте аргументы в защиту вашей позиции.

Задание 11.

Продумайте и обсудите в аудитории основные принципы формирования эффективной команды, которым должен следовать современный лидер.

4. Задания для самостоятельного контроля знаний

Часть 1. Концепция лидерства

1. Чем отличается лидерство от менеджмента?
2. Перечислите новую реальность лидерства
3. В чем значение лидерства?
4. Перечислите основные источники власти
5. Дайте определение термину «Авторитет»

Часть 2. Профессионализм, личность и эмоциональный интеллект лидера

1. Дайте определение термину «эмоция». Какие виды эмоций вы знаете?
2. Что такое эмоциональный интеллект?
3. Как вы понимаете определение «самосознание лидера»?
4. Охарактеризуйте структуру личности
5. По какой формуле определяется показатель «Выживаемость руководителя»?

Часть 3. Образы лидеров. Портреты и профили лидеров. Подготовка лидеров

1. Назовите основные обобщенные характеристики лидеров
2. Дайте определение термину «трудовой потенциал». Как выглядит графически модель трудового потенциала
3. Какие роли и функции лидера вам известны?
4. Какие основные качества необходимы, чтобы построить полноценный «портрет лидера»?
5. Опишите критерии оценки и распределения будущих лидеров

Часть 4. Системное мышление и этика лидера

1. Что такое системное мышление и зачем оно лидеру?
2. Перечислите основные методы организации коллективной умственной деятельности.
3. В чем суть социального мышления как феномена власти?
4. Охарактеризуйте составляющие «нравственного идеала»
5. Перечислите этические подходы к лидерству

Часть 5. Образ идеальной организации как цель деятельности лидера 1-го уровня

1. Дайте определение термину «культура»?
2. Перечислите основные отличительные признаки культуры ориентированной на процесс и культуры ориентированной на результат
3. Как вы понимаете термин «Клановая культура»?
4. Перечислите основные характеристики управления на основе ценностей
5. Из чего складывается самоуправляющаяся команда?

Часть 6. Группы, команды и комбинирование

1. Какие типы групп в организации вы знаете?
2. Перечислите основные характеристики группы
3. Назовите ключевые параметры команды
4. На каких началах держится совместимость членов группы
5. Назовите основные этапы и факторы превращения группы в команду

Часть 7. Методы организации коллективного умственного труда

1. Перечислите классификацию подходов к командообразованию
2. Назовите основные цели и план действий метода «Мозговой штурм»
3. В чем сущность метода фокальных объектов?
4. Что такое «Коучинг» и кто такой коуч
5. Что характеризует метод «Шесть шляп». Как его используют в практике лидерства?

Часть 8. Мотивация соратников лидера

1. Как вы понимаете термин «сила мотива»?
2. Охарактеризуйте известные вам мотивационные теории поведения людей
3. В чем сущность теории справедливости Адамса. Как ее используют лидеры?
4. Перечислите все плюсы и минусы ротации труда
5. Перечислите пять основных характеристик, определяющих мотивационный потенциал работы по Хэкману и Олдхэму

Часть 9 Лидерство в условиях появления девиаций и конфликтов

1. Дайте определение термину «девиантное поведение»
2. Перечислите основные факторы, способствующие девиации
3. Из каких компонентов складывается «треугольник мошенничества»?
4. Назовите формы саботажа, которые вам знакомы
5. Причины возникновения девиантного группового мышления

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ОРГАНИЗАЦИИ ОБУЧЕНИЯ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

Обучение обучающихся с ограниченными возможностями здоровья при необходимости осуществляется в ФГБОУ ВО Чувашский ГАУ (далее – Университет) с использованием специальных методов обучения и дидактических материалов, составленных с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся (обучающегося).

В целях освоения учебной программы дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья Университет обеспечивает:

для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по зрению:

- размещение в доступных для обучающихся, являющихся слепыми или слабовидящими, местах и в адаптированной форме справочной информации о расписании учебных занятий;

- присутствие ассистента, оказывающего обучающемуся необходимую помощь (в случае необходимости);

- выпуск альтернативных форматов методических материалов (крупный шрифт или аудиофайлы);

- наличие в библиотеке и читальном зале Университета Брайлевской компьютерной техники, электронных луп, видеоувеличителей, программ невизуального доступа к информации;

для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по слуху:

- надлежащими звуковыми средствами воспроизведение информации;

- наличие мультимедийной системы;

для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата:

- возможность беспрепятственного доступа обучающихся в учебные помещения, туалетные комнаты и другие помещения Университета, а также пребывание в указанных помещениях.

Образование обучающихся с ограниченными возможностями здоровья может быть организовано как совместно с другими обучающимися, в отдельных группах и удаленно с применением дистанционных технологий.

Перечень учебно-методического обеспечения самостоятельной работы обучающихся по дисциплине.

Учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Категории студентов	Формы
С нарушением слуха	- в печатной форме - в форме электронного документа
С нарушением зрения	- в печатной форме увеличенным шрифтом - в форме электронного документа - в форме аудиофайла
С нарушением опорно-двигательного аппарата	- в печатной форме - в форме электронного документа; - в форме аудиофайла

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента

обучающихся.

Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине.

Для студентов с ограниченными возможностями здоровья предусмотрены следующие оценочные средства:

Категории студентов	Виды оценочных средств	Формы контроля и оценки результатов обучения
С нарушением слуха	тест	преимущественно письменная проверка
С нарушением зрения	собеседование	преимущественно устная проверка (индивидуально)
С нарушением опорно-двигательного аппарата	решение дистанционных тестов, контрольные вопросы	организация контроля с помощью электронной оболочки MOODLE, письменная проверка

Студентам с ограниченными возможностями здоровья увеличивается время на подготовку ответов к зачёту, разрешается готовить ответы с использованием дистанционных образовательных технологий.

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

При проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусматривается использование технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями. Эти средства могут быть предоставлены Университетом или могут использоваться собственные технические средства.

Процедура оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом;
- в форме электронного документа;
- в форме аудиофайла.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме;
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме;
- в форме электронного документа;
- в форме аудиофайла.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

При проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине (модулю) обеспечивается выполнение следующих дополнительных требований в зависимости от индивидуальных особенностей обучающихся:

- инструкция по порядку проведения процедуры оценивания предоставляется в доступной форме (устно, в письменной форме, устно с использованием услуг

сурдопереводчика);

- доступная форма предоставления заданий оценочных средств (в печатной форме, в печатной форме увеличенным шрифтом, в форме электронного документа, задания зачитываются ассистентом, задания предоставляются с использованием сурдоперевода);

- доступная форма предоставления ответов на задания (письменно на бумаге, набор ответов на компьютере, с использованием услуг ассистента, устно). При необходимости для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов процедура оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю) может проводиться в несколько этапов.

Проведение процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья допускается с использованием дистанционных образовательных технологий.

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

Для освоения дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья предоставляются основная и дополнительная учебная литература в виде электронного документа в фонде библиотеки и / или в электронно-библиотечных системах. А также предоставляются бесплатно специальные учебники и учебные пособия, иная учебная литература и специальные технические средства обучения коллективного и индивидуального пользования, а также услуги сурдопереводчиков и тифлосурдопереводчиков.

Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.

В освоении дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья большое значение имеет индивидуальная работа. Под индивидуальной работой подразумевается две формы взаимодействия с преподавателем: индивидуальная учебная работа (консультации), т.е. дополнительное разъяснение учебного материала и углубленное изучение материала с теми обучающимися, которые в этом заинтересованы, и индивидуальная воспитательная работа. Индивидуальные консультации по предмету являются важным фактором, способствующим индивидуализации обучения и установлению воспитательного контакта между преподавателем и обучающимся инвалидом или обучающимся с ограниченными возможностями здоровья.

Наличие специальных средств обучения инвалидов и лиц с ОВЗ.

Освоение дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья осуществляется с использованием средств обучения общего и специального назначения.

Для обучающихся с нарушениями слуха предусмотрена компьютерная техника, аудиотехника (акустический усилитель звука и колонки), видеотехника (мультимедийный проектор, телевизор), используются видеоматериалы, наушники для прослушивания, звуковое сопровождение учебной литературы в электронной библиотечной системе «Консультант студента».

Для обучающихся с нарушениями зрения предусмотрена возможность просмотра удаленных объектов (например, текста на доске или слайда на экране) при помощи видеоувеличителей для удаленного просмотра. В библиотеке на каждом компьютере предусмотрена возможность увеличения шрифта, предоставляется бесплатная литература на русском и иностранных языках, изданная рельефно-точечным шрифтом (по Брайлю).

Для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата предусмотрено использование альтернативных устройств ввода информации (операционная система Windows), такие как экранная клавиатура, с помощью которой можно вводить текст. Учебные аудитории 101/2, 101/3, 101/4, 101/5, 110, 112, 113, 114, 116, 118, 119, 121, 123, 126, 1-100, 1-104, 1-106, 1-107 имеют беспрепятственный доступ для обучающихся инвалидов и обучающихся с

ограниченными возможностями здоровья. В библиотеке специально оборудованы рабочие места, соответствующим стандартам и требованиям. Обучающиеся в удаленном доступе имеют возможность воспользоваться электронной базой данных научно-технической библиотеки Чувашского ГАУ, по необходимости получать виртуальную консультацию библиотекаря по использованию электронного контента.