

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Глазовский инженерно-экономический институт (филиал)
 федерального государственного бюджетного образовательного
 учреждения высшего образования
 «Ижевский государственный технический университет имени М.Т. Калашникова»
 (ГИЭИ (филиал) ФГБОУ ВО «ИжГТУ имени М.Т. Калашникова»)-



УТВЕРЖДАЮ
 Директор
 М.А. Бабушкин
 2018 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

По дисциплине: ЛИДЕРСТВО

для направления 38.03.02 Менеджмент

профиль – Производственный менеджмент

(шифр, наименование – полностью)

форма обучения: очно-заочное

(очная, очно-заочная или заочная)

Общая трудоемкость дисциплины составляет: 3 зачетных единиц(ы)

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры			
		2	3	4	5
Контактные занятия (всего)	28	28			
В том числе:	-	-	-	-	-
Лекции	16	16			
Практические занятия (ПЗ)	12	12			
Семинары (С)					
Лабораторные работы (ЛР)					
Самостоятельная работа (всего)	78	78			
В том числе:	-	-	-	-	-
Курсовой проект (работа)					
Расчетно-графические работы					
Реферат					
<i>Другие виды самостоятельной работы</i>	78	78			
Вид промежуточной аттестации (зачет, экзамен)	Зачет	Зачет			
	2	2			
Общая трудоемкость	час	108	108		
	зач. ед.	3	3		

Кафедра Экономика и менеджмент
Полное наименование кафедры, представляющей рабочую программу

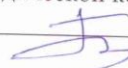
Составитель Змеев Михаил Владимирович, к.с.н., доцент
Ф.И.О.(полностью), степень, звание

Рабочая программа составлена на основании федерального государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования и утверждена на заседании кафедры

Протокол от 08.05.2018 № 5


Заведующий кафедрой  И.В. Пронина
08.05 2018 г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель учебно-методической комиссии ГИЭИ
 В.В. Беляев
31.05 2018г.

Количество часов рабочей программы соответствует количеству часов рабочего учебного плана направлений:

38.03.01 Экономика, профиль – «Экономика предприятий (организаций)»

Специалист по учебно-методической работе
Учебно-методического отдела  И. Ф. Яковлева

Название дисциплины		Лидерство				
Номер					Семестр	2
кафедра		84 ЭиМ	Программа	38.03.02 Менеджмент, профиль – «Производственный менеджмент»		
Составитель		Змеев Михаил Владимирович, канд. соц. наук, доцент				
Цели и задачи дисциплины, основные темы		<p>Цели: формирование компетенций, направленных на мотивирование и стимулирование персонала организаций; обеспечения контроля за деятельностью команд (групп) работников с целью использования полученных знаний в практической деятельности; формирование целостных представлений о теории и практике лидерства как определяющего фактора эффективности работы на всех уровнях в организации.</p> <p>Задачи: формирование научного представления о теории лидерства, имеющей конкретно; практическое содержание и заложить потенциал интеграции всех знаний, определяющих профессионализм деятельности современного менеджера; освоение студентами общетеоретических положений теории лидерства социально-экономическими системами; формирование творческого инновационного подхода к теории лидерства.</p> <p>Знания: Принципы целеполагания; виды и методы организационного планирования, основные теории и концепции взаимодействия людей в организации принципы и методы мотивации, основы групповой динамики и командообразования, основы лидерства и управления конфликтами; Основы коммуникаций</p> <p>Умения: Студент должен уметь ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций, организовывать командное взаимодействие для решение управленческих задач, диагностировать организационную культуру, выявлять ее сильные и слабые стороны, разрабатывать предложения по ее совершенствованию, разрабатывать мероприятия по мотивированию и стимулированию персонала организации и т.д.</p> <p>Навыки: Современными технологиями влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации, современным инструментарием управления человеческими ресурсами, навыками деловых коммуникаций, методами планирования деловой карьеры.</p> <p>Лекции (основные темы): Основы лидерства, Личностные теории лидерства, Поведенческое и ситуационное лидерство, Функциональное (ролевое) лидерство, Стили эффективного лидерства, Архетипы неэффективного лидерства, Реализация стилей лидерства в организации</p> <p>Практические занятия: Темы семинарских и практических занятий совпадают с темами лекционных занятий. При проведении предусматривается обсуждение теоретического материала, решение кейсов, направленных на применение теорий лидерства на практике.</p>				
Основная литература		Сафонова, Н. М. Лидерство и командообразование : учебное пособие / Н. М. Сафонова. — Набережные Челны : Набережночелнинский государственный педагогический университет, Печатная галерея, 2017. — 68 с. — ISBN 2227-8397. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/73541.html				
Технические средства		стандартно оборудованная лекционная аудитория				
Компетенции		Приобретаются студентами при освоении модуля				
Общекультурные		ОК-5- способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия				
Зачетных единиц	3	Форма проведения занятий	Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	Самостоятельная работа
		Всего часов	16	12		78
Виды контроля	Диф.зач /зач/ экз	КП/КР	Условие зачета дисциплины	Форма проведения самостоятельной работы		Подготовка к семинарским занятиям, контрольным работам, зачету
формы	зачет	-				
Перечень дисциплин, знание которых необходимо для изучения дисциплины			Основы менеджмента, психология, организационное поведение			

1. Цели и задачи дисциплины

Целями освоения дисциплины «Лидерство» являются:

- формирование компетенций, направленных на мотивирование и стимулирование персонала организаций,
- обеспечения контроля за деятельностью команд (групп) работников с целью использования полученных знаний в практической деятельности,
- формирование целостных представлений о теории и практике лидерства как определяющего фактора эффективности работы на всех уровнях в организации.

Задачи дисциплины:

- формирование научного представления о теории лидерства, имеющей конкретно - практическое содержание и заложить потенциал интеграции всех знаний, определяющих профессионализм деятельности современного менеджера;
- освоение студентами общетеоретических положений теории лидерства социально-экономическими системами;
- формирование творческого инновационного подхода к теории лидерства.

В результате изучения студент должен

Знать:

- Принципы целеполагания;
- Виды и методы организационного планирования;
- Основные теории и концепции взаимодействия людей в организации;
- Принципы и методы мотивации;
- Основы групповой динамики и командообразования;
- Основы лидерства и управления конфликтами;
- Основы коммуникаций.

Уметь:

- Ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций;
- Организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач;
- Диагностировать организационную культуру, выявлять ее сильные и слабые стороны, разрабатывать предложения по ее совершенствованию;
- Разрабатывать мероприятия по мотивированию и стимулированию персонала организации;
- Диагностировать этические проблемы в организации и применять основные модели принятия этических управленческих решений.

Владеть:

- Современными технологиями влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации;
- Современным инструментарием управления человеческими ресурсами;
- Навыками деловых коммуникаций;
- Методами планирования деловой карьеры.

2. Место дисциплины в структуре ООП:

Дисциплина относится к дисциплинам по выбору вариативной части .
Для изучения дисциплины студент должен:

Знать:

- основные понятия и категории в области управления;
- современные подходы во взаимодействии человека, группы и организации;
- иметь представление о тенденциях развития навыков личной эффективности в деловой среде.

Уметь:

- применять понятийно–категориальный аппарат, используемый в деловой среде;
- критически оценивать собственную деятельность;
- анализировать и систематизировать практический опыт.

Владеть:

- навыками выражения своих мыслей и мнений в межличностном и деловом общении;
- навыками извлечения необходимой информации;
- навыками целеполагания и целедостижения.

Дисциплины, предшествующие изучению данной: Основы менеджмента, психология, организационное поведение

3. Требования к результатам освоения дисциплины:**3.1. Знания, приобретаемые в ходе изучения дисциплины**

№ п/п З	Знания
1.	Принципы целеполагания и основы эффективного командного взаимодействия
2.	традиционные концепции и современные модели лидерства
3.	современные подходы к развитию лидерских компетенций

3.2. Умения, приобретаемые в ходе изучения дисциплины

№ п/п У	Умения
1.	Ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций
2.	Организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач;
3.	Диагностировать организационную культуру, выявлять ее сильные и слабые стороны, разрабатывать предложения по ее совершенствованию

3.3. Навыки, приобретаемые в ходе изучения дисциплины

№ п/п	Навыки
1.	Навыками выбора эффективного стиля лидерства
2.	Навыками командообразования и принятия решений
3.	Навыками развития эмоциональной компетентности и творческого мышления.

3.4. Компетенции, приобретаемые в ходе изучения дисциплины

Компетенции	Знания (№№ из 3.1)	Умения (№№ из 3.2)	Навыки (№№ из 3.3)

ОК-5- способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	1,2,3	1,2,3	1,2,3
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	1,2,3	1,2,3	1,2,3

4. Структура и содержание дисциплины (модуля)

4.1. Разделы дисциплин и виды занятий

№ п/п	Раздел дисциплины	Семестр	Неделя семестра	Виды контактной работы, самостоятельная работа студентов и трудоемкость (в часах)				Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра) Форма промежуточной аттестации (по семестрам)
				ЛЕК	ПРАК	ЛАБ	СРС*	
1	Тема 1. Основы лидерства	2		2			6	устный опрос
2	Тема 2. Личностные теории лидерства	2		2	1		6	устный опрос, семинар
3	Тема 3. Поведенческое и ситуационное лидерство	2		2			6	устный опрос
4	Тема 4. Лидер и команда	2		2	1		6	устный опрос, семинар
5	Тема 5. Функциональное (ролевое) лидерство	2		2			6	устный опрос
6	Тема 6. Стили эффективного лидерства	2		2	1		6	устный опрос, семинар
7	Тема 7. Архетипы неэффективного лидерства	2		2			6	устный опрос
8	Тема 8. Реализация стилей лидерства в организации	2		2	1		6	устный опрос, семинар, 1 аттестация – контрольная работа
9	Тема 9 Лидерство и искусство управления конфликтами	2		2	2		8	устный опрос
10	Тема 10 Лидерство в изменениях	2		2	2		8	устный опрос, семинар
11	Тема 11 Лидерство и эффективное командообразование	2		2	2		8	устный опрос, решение кейса
12	Тема 12 Имидж лидера-имидж команды	2		2	2		6	устный опрос, решение задач, 2 аттестация – контрольная работа
	ВСЕГО			16	12		78	

КОНТРОЛЬ					2	ЗАЧЕТ
----------	--	--	--	--	---	-------

4.2. Содержание разделов курса

№ п/п	Раздел дисциплины	Знания (номер из 3.1)	Умения (номер из 3.2)	Навыки (номер из 3.3)
1	Основы лидерства Сущность и природа лидерства. Понятия стиля руководства и лидерства. Лидерство и власть. Лидерство и влияние. Факторы формирования лидерства	1,2,3	1,2,3	
2	Личностные теории лидерства Теории личностных качеств лидерства. Теория лидерства Р. Стогдил-ла. Группы лидерских качеств по У. Беннису. Эмоциональное лидерство. Харизматическое лидерство. Характерные черты лидера: физические характеристики, умственные способности, особенности характера, социальные характеристики, характеристики, связанные с участием в процессе труда	1	1,2	1
3	Поведенческое и ситуационное Лидерство Теория лидерства Д. МакГрегора. Теория Z У.Оучи. Модель лидерства Р.Лайкерта. Теория лидерства, разработанная в университете штата Огайо. Исследования Мичиганского университета. Теория ситуационного лидерства Блейка-Мутона. Теория лидерства Херси-Бланшара. Модель лидерства Фидлера. Модель лидерского поведения Таннембаумана-Шмидта. Модель лидерства путь-цель Хауза и Митчелла. Модель лидерства на основе принятия решений Врума-Йеттона-Яго. Субституты и нейтрализаторы лидерства	1	2	1,2
4	Лидер и команда Лидерство при работе с командой. Функции команды в организации. Характеристики высокоэффективной команды. Модель PERFORM в организации. Командные роли по Белбину. Факторы командного лидерства. Лидер успешной команды	1	2	1,2
5	Функциональное (ролевое) лидерство	1	1,2	1,2

	<p>Результативность в лидерстве (Р-функция). Администрирование в лидерстве (А-функция).</p> <p>Предпринимательство в лидерстве (Е-функция). Ин-теграция в лидерстве (I-функция). Влияние стиля лидерства на результативность и эффективность организации</p>			
6	<p>Стили эффективного лидерства</p> <p>Характеристика стилей эффективного лидерства: производитель (Paei), администратор (pAei), генератор Идей (paEi), предприниматель (PaEi), интегратор (paeI). Идеальное лидерство. Взаимодополняющая команда лидеров</p>	1	2	1,2
7	<p>Архетипы неэффективного лидерства</p> <p>Герой-одиночка. Бюрократ. Поджигатель. Горячий сторонник. Надсмотрщик. Милостивый государь. Заботливый бюрократ. Тренер малой лиги. Основоположник. Изобретатель-одиночка. Демагог. Лжелидер. Зануда. Харизматичный гуру.</p>	1	1,2	1,2,3
8	<p>Реализация стилей лидерства в организации</p> <p>Поведение носителей стилей. Качество коммуникации носителей стилей. Навыки принятия решения носителей стилей. Процесс внедрения решений носителей стилей. Процесс формирования команды носителей стилей. Процесс управление персоналом носителями стилей. Процесс управления изменениями носителями стилей.</p>	1	2	1,2
9	<p>Лидерство и искусство управления конфликтами</p> <p>Типовые конфликты в организации. Управление эмоциями в команде: от конфликтов к сотрудничеству. Причины возникновения конфликтов. Совпадатели и несовпадатели – выстраивание диалога. Формирование конфликтной компетентности лидера.</p>	1	1,2	1,2,3
10	<p>Лидерство в изменениях</p> <p>Концепция преобразующего лидерства (лидерство для изменений). Роль лидера в управлении изменениями. Выработка технологий лидерства в команде проекта развития компании.</p>	2	2	1,2,3
11	<p>Лидерство и эффективное</p>	2	2	1,2,3

	командообразование Особенности структуры личности в построении эффективной работы команды. Групповая динамика и построение команды. Определение основных психотипов и эффективных путей работы с разными психотипами.			
12	Имидж лидера- имидж команды Построение личного имиджа лидера, приемы, базис, влияние имиджа лидера на команду.	2	1,2	1,2,3

4.3.Наименование тем практических работ, их содержание и объем в часах

№ п/п	№ раздела дисциплины	Наименование практических работ	Трудоемкость (час)
1.	2	Персональная диагностика определения лидерских качеств «Лидеры в моей жизни». Самоанализ и оценка собственных способностей по технике «Колесо лидерских компетенций».	1
2.	4	Тест Р.Белбина на определение роли в командной работе. Постановка навыков командообразования.	1
3.	6	Групповая работа «Разработка лидерских компетенций с применением соответствующих концепций»	1
4.	8	Эссе на тему «Командообразование в стиле ЭИ».	1
5.	9	Психологические принципы работы с возражениями. Практическое упражнение «Уровень возражения»	2
6.	10	Практическое упражнение на постановку целей «Вижу цель».	2
7.	11	Тест Р.Белбина на определение роли в командной работе. Постановка навыков командообразования.	2
8.	12	Практическое упражнение , решение кейса « Создание идеального имиджа- нереально»	2
	Всего		12

5. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины.

5.1 Содержание самостоятельной работы, сроки выполнения и формы контроля

Номер раздела или темы	Содержание и формы работы по семестрам	Сроки выполнения (№ недели)	Форма контроля
1.	Тема 1. Основы лидерства <i>Изучение теоретического материала</i>	6	Контрольное тестирование
2.	Тема 2. Личностные теории лидерства	6	Контрольное

	<i>Изучение теоретического материала</i>		тестирование
3.	Тема 3. Поведенческое и ситуационное Лидерство <i>Изучение теоретического материала</i>	6	Контрольное тестирование
4.	Тема 4. Лидер и команда <i>Изучение теоретического материала</i>	6	Контрольное тестирование
5.	Тема 5. Функциональное (ролевое) лидерство <i>Изучение теоретического материала</i>	6	Контрольное тестирование
6.	Тема 6. Стили эффективного Лидерства <i>Изучение теоретического материала</i>	6	Контрольное тестирование
7.	Тема 7. Архетипы неэффективного лидерства <i>Изучение теоретического материала</i>	6	Контрольное тестирование
8.	Тема 8. Реализация стилей лидерства в организации <i>Изучение теоретического материала</i>	6	Контрольное тестирование
9.	Тема 9 Лидерство и искусство управления конфликтами <i>Изучение теоретического материала</i>	8	Контрольное тестирование
10.	Тема 10 Лидерство в изменениях <i>Изучение теоретического материала</i>	8	Контрольное тестирование
11.	Тема 11 Лидерство и эффективное командообразование <i>Изучение теоретического материала</i> <i>Анализ кейса</i>	8	Контрольное тестирование Отчет по анализу кейса
12.	Тема 12 Имидж лидера- имидж команды <i>Изучение теоретического материала</i>	6	Контрольное тестирование
13.	Всего	78	

5.2 Перечень контрольных вопросов для проведения зачета

1. Сущность и природа лидерства.
2. Лидерство, власть и влияние.
3. Факторы формирования лидерства.
4. Критерии эффективного лидерства.
5. Теория лидерства Р. Стогдилла.
6. Группы лидерских качеств по У. Беннису.
7. Харизматическое лидерство.
8. Теория лидерства Д. МакГрегора.
9. Теория Z У.Оучи.
10. Модель лидерства Р.Лайкерта.
11. Теория лидерства, разработанная в университете штата Огайо.
12. Исследования Мичиганского университета.
13. Теория ситуационного лидерства Блейка-Мутона.
14. Теория лидерства Херси-Бланшара.
15. Модель лидерства Фидлера.
16. Модель лидерского поведения Таннембаумана-Шмидта.
17. Модель лидерства "путь-цель" Хауза и Митчелла.
18. Модель лидерства на основе принятия решений Врума-Йеттона-Яго.
19. Субституты и нейтрализаторы лидерства.
20. Лидерство при работе с командой.
21. Модель PERFORM в организации.

22. Командные роли по Белбину.
23. Факторы командного лидерства.
24. Результативность в лидерстве (Р-функция).
25. Администрирование в лидерстве (А-функция).
26. Предпринимательство в лидерстве (Е-функция).
27. Интеграция в лидерстве (И-функция).
28. Влияние стиля лидерства на результативность и эффективность организации.
29. Несовместимость функций РАЕИ в стиле лидерства.
30. Характеристика стилей эффективного лидерства по коду РАЕИ.
31. Взаимодействие и взаимовлияние функций в стиле лидерства.
32. Архетипы неэффективного лидерства.
33. Поведение носителей стилей лидерства.
34. Качество коммуникации носителей стилей лидерства.
35. Навыки принятия решения носителей стилей лидерства.
36. Процесс внедрения решений носителей стилей лидерства.
37. Процесс формирования команды носителей стилей лидерства.
38. Процесс управления персоналом носителями стилей лидерства.
39. Процесс управления изменениями носителями стилей лидерства.
40. Построение имиджа лидера.

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины:

а) Основная литература:

1. Сафонова, Н. М. Лидерство и командообразование : учебное пособие / Н. М. Сафонова. — Набережные Челны : Набережночелнинский государственный педагогический университет, Печатная галерея, 2017. — 68 с. — ISBN 2227-8397. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/73541.html>

б) Дополнительная литература

1. Гоулман Д., Бояцис Р., Макки Э. Эмоциональное лидерство : искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта / Д. Г. оулман. - М.: Альпина паблишер, 2012. - 301 с. // http://www.bibliorossica.com/book.html?currBookId=9719&ln=ru&search_query
2. Кетс де Врис М. Новые лидеры российского бизнеса / Кетс де Врис М., Шекшня С., Коротов К., Флорент-Трейси Э. - М.: М.: Альбина Паблишер, 2010. - 336 с. //
3. Яхонтова Е.С. Основы межличностного лидерства : учебно-практическое пособие / Е.С. Яхонтова. - М.: Изд. центр ЕАОИ, 2011. - 216 с.

в) перечень ресурсов информационно-коммуникационной сети Интернет:

1. Электронно-библиотечная система IPRbooks: <http://istu.ru/material/elektronno-bibliotechnaya-sistema-iprbooks>;
2. Электронный каталог научной библиотеки ИжГТУ имени М.Т. Калашникова Web ИРБИС: http://94.181.117.43/cgi-bin/irbis64r_12/cgiirbis_64.exe?LNG=&C21COM=F&I21DBN=IBIS&P21DBN=IBIS
3. Национальная электронная библиотека - <http://нэб.рф>.
4. Портал «Гуманитарное образование» <http://www.humanities.edu.ru/>
5. Федеральное хранилище «Единая коллекция цифровых образовательных ресурсов» <http://school-collection.edu.ru/>
6. Библиотека Гумер. <http://www.gumer.info/>

д) методические рекомендации

Методические рекомендации к самостоятельной работе студентов по дисциплинам «История», «Философия», «Психология», «Управленческая психология», «Лидерство», «Организационное поведение», «Организационная культура» для студентов направления

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины:

1. Специальное помещение - учебная аудитория № 207 для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации оборудованные ПК с доступом к сети "Интернет" и ЭИОС института, доской, экраном, проектором, столами, стульями.
2. Специальные помещения - учебные аудитории для организации и проведения самостоятельной работы студентов, оборудованные доской, компьютерами с возможностью подключения к сети «Интернет», столами, стульями.

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Глазовский инженерно-экономический институт (филиал)
федерального государственного бюджетного образовательного
учреждения высшего образования
«Ижевский государственный технический университет имени М.Т. Калашникова»
(ГИЭИ (филиал) ФГБОУ ВО «ИжГТУ имени М.Т. Калашникова»)

Кафедра «Экономика и менеджмент»

УТВЕРЖДЕН

на заседании кафедры

«08» 05 2018г., протокол № 5

И.о. заведующего кафедрой

_____ И.В. Пронина

(подпись)

**ФОНД
ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**

**ПО ДИСЦИПЛИНЕ
«ЛИДЕРСТВО»**
(наименование дисциплины)

38.03.02 Менеджмент
(шифр и наименование направления/специальности)

Производственный менеджмент
(наименование профиля/специализации/магистерской программы)
бакалавр

Квалификация (степень) выпускника

**Паспорт
фонда оценочных средств
по дисциплине «Лидерство»
(наименование дисциплины)**

№ п/п	Раздел дисциплины*	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
1	Основы лидерства	ОК-5	контрольный тест/вопросы к зачету
2	Личностные теории лидерства	ОК-5	Реферат/контрольный тест/вопросы к зачету
3	Поведенческое и ситуационное лидерство как основа толерантного поведения	ОК-5	Реферат/контрольный тест/вопросы к зачету
4	Лидер и команда (умение работать в команде)	ОК-5	Реферат/контрольный тест/вопросы к зачету
5	Функциональное (ролевое) лидерство	ОК-5	Реферат/контрольный тест/вопросы к зачету
6	Стили эффективного лидерства	ОК-5	Реферат/контрольный тест/вопросы к зачету
7	Архетипы неэффективного лидерства	ОК-5	Реферат/контрольный тест/вопросы к зачету
8	Реализация стилей лидерства в организации	ОК-5	Реферат/контрольный тест/вопросы к зачету
9	Лидерство и искусство управления конфликтами	ОК-5	контрольный тест/вопросы к зачету
10	Лидерство в изменениях	ОК-5	контрольный тест/вопросы к зачету
11	Лидерство и эффективное командообразование	ОК-5	контрольный тест/вопросы к зачету
12	Имидж лидера- имидж команды	ОК-5	контрольный тест/вопросы к зачету

ОПИСАНИЯ ЭЛЕМЕНТОВ ФОС

1. Контрольные вопросы для проведения зачета

Представленность в ФОС: список контрольных вопросов для самоподготовки:

41. Сущность и природа лидерства.
42. Лидерство, власть и влияние.
43. Факторы формирования лидерства.
44. Критерии эффективного лидерства.
45. Теория лидерства Р. Стогдилла.
46. Группы лидерских качеств по У. Беннису.
47. Харизматическое лидерство.
48. Теория лидерства Д. МакГрегора.
49. Теория Z У.Оучи.
50. Модель лидерства Р.Лайкерта.
51. Теория лидерства, разработанная в университете штата Огайо.
52. Исследования Мичиганского университета.
53. Теория ситуационного лидерства Блейка-Мутона.
54. Теория лидерства Херси-Бланшара.
55. Модель лидерства Фидлера.
56. Модель лидерского поведения Таннембаумана-Шмидта.
57. Модель лидерства "путь-цель" Хауза и Митчелла.
58. Модель лидерства на основе принятия решений Врума-Йеттона-Яго.
59. Субституты и нейтрализаторы лидерства.
60. Лидерство при работе с командой.
61. Модель PERFORM в организации.
62. Командные роли по Белбину.
63. Факторы командного лидерства.

64. Результативность в лидерстве (Р-функция).
65. Администрирование в лидерстве (А-функция).
66. Предпринимательство в лидерстве (Е-функция).
67. Интеграция в лидерстве (I-функция).
68. Влияние стиля лидерства на результативность и эффективность организации.
69. Несовместимость функций РАЕI в стиле лидерства.
70. Характеристика стилей эффективного лидерства по коду РАЕI.
71. Взаимодействие и взаимовлияние функций в стиле лидерства.
72. Архетипы неэффективного лидерства.
73. Поведение носителей стилей лидерства.
74. Качество коммуникации носителей стилей лидерства.
75. Навыки принятия решения носителей стилей лидерства.
76. Процесс внедрения решений носителей стилей лидерства.
77. Процесс формирования команды носителей стилей лидерства.
78. Процесс управления персоналом носителями стилей лидерства.
79. Процесс управления изменениями носителями стилей лидерства.
80. Построение имиджа лидера.

2. Реферативные сообщения по тематике дисциплины

Представленность в ФОС: примерные темы рефератов:

1. Теория лидерства Р. Стогдилла.
2. Группы лидерских качеств по У. Беннису.
3. Харизматическое лидерство.
4. Теория лидерства Д. МакГрегора.
5. Теория Z У.Оучи.
6. Модель лидерства Р.Лайкерта.
7. Теория лидерства, разработанная в университете штата Огайо.
8. Исследования Мичиганского университета.
9. Теория ситуационного лидерства Блейка-Мутона.
10. Теория лидерства Херси-Бланшара.
11. Модель лидерства Фидлера.
12. Модель лидерского поведения Таннембаумана-Шмидта.
13. Модель лидерства "путь-цель" Хауза и Митчелла.
14. Модель лидерства на основе принятия решений Врума-Йеттона-Яго.
15. Субституты и нейтрализаторы лидерства.
16. Лидерство при работе с командой.
17. Модель PERFORM в организации.
18. Командные роли по Белбину.

3. Итоговый контрольный тест по дисциплине

Представленность в ФОС: вопросы контрольного теста:

1. Тип лидеров, которые стремятся разрабатывать собственную теоретическую концепцию, собственное видение развития группы, воздействуют на последователей силой интеллекта:

- а) теоретики +
- б) агитаторы
- в) консерваторы

2. Склонен к самодраматизации (демонстративности), страстно желает привлечь к себе внимание; его самооценка зависит от того, насколько он нравится другим; он внушаем, поэтому невозможно ждать от него последовательного проведения какой-либо идеи; ему трудно концентрироваться на деталях и фактах, сложно фокусировать внимание на конкретных проблемах; в общении с другими проявляет себя как «политикан» и «торговец»:

- а) «отличник» (компульсивный стиль)
- б) «артист» (демонстративный стиль) +
- в) «сподвижник» (депрессивный стиль)

3. Функция потребностей, которая обеспечивает собственно реализацию намерения совершать деятельность, искать предмет для удовлетворения потребности, — это ... функция:

- а) факельная
- б) сигнальная
- в) побуждающая +

4. Убеждение последователей о власти лидера, присутствующее в их сознании, — это ... лидера:

- а) легитимность +

- б) относительность
- в) самоактуализация

5. Правила поведения с точки зрения добра и зла — это:

- а) корпоративные нормы
- б) запрещающие нормы
- в) нормы морали +

6. Правила поведения, установленные и охраняемые государством, — это ... нормы:

- а) несоциальные
- б) правовые +
- в) групповые

7. Лидер, который быстро реагирует на насущные требования, сформулированные его последователями, способен эффективно действовать в экстремальных условиях, быстро принимать решения, адекватно реагировать на ситуацию:

- а) «патриарх»
- б) «служитель»
- в) «пожарный» +

8. Руководитель, который высоко ориентирован на отношения и низко ориентирован на задачи в ситуации, не допускающей такого поведения, что делает его менее эффективным; он главным образом заинтересован в гармонии:

- а) миссионер +
- б) дезертир
- в) бюрократ

9. Характеристика потребностей, означающая, что потребности быстро возникают и быстро исчезают; даже если потребность не удовлетворена, она может исчезнуть из-за возникновения более сильной альтернативной потребности:

- а) насыщаемость
- б) ситуативная обусловленность
- в) недолговечность +

10. Различные виды внутренних состояний человека, которые выражают его зависимость от конкретных условий существования и обеспечивают продвижение человека по жизненному пути как источники его активности:

- а) личностная зона
- б) пространство потребностей +
- в) жизненное кредо

11. Лидер, который задает тон в решении групповых проблем, — это лидер:

- а) инициатор +
- б) эрудит
- в) организатор

12. Ценности, выступающие как принципы, которые показывают, что предпочтительным для достижения определенной цели в любой ситуации является определенный образ действий, — это ... ценности:

- а) оптимальные
- б) инструментальные +
- в) терминальные (предельные)

13. Поступок или поведение в целом, служащее образцом для подражания:

- а) пример +
- б) наказание
- в) закон

14. Критерии, стандарты, на основании которых индивид или группа оценивает какой-либо предмет, или явление, оправдывает и защищает сделанный поведенческий выбор:

- а) идеалы
- б) детерминанты
- в) ценности +

15. «Объективное» положение человека в группе, которое определяется по ряду специфических признаков и регламентирует стиль его поведения:

- а) социальная позиция +
- б) социальный имидж
- в) жизненное кредо

16. Руководитель, который высоко ориентирован и на задачи, и на отношения в ситуации, которая этого не требует:

- а) автократ
- б) соглашатель +
- в) дезертир

17. Лидер, который служит моральным и нравственным примером для остальных членов группы — это лидер:

- а) эрудит
- б) мастер
- в) совесть группы +

18. Власть, которая основана на возможности и способности причинять психологический или физический вред с целью изменения нежелательного поведения или уменьшения вероятности того, что оно повторится:

- а) экспертная власть
- б) власть наказания +
- в) власть примера

19. Результат реализации новых идей и знаний с целью их практического использования – это:

- а) целеполагание
- б) стимул
- в) инновация +

20. Такой стиль используется в случае, когда сотрудник уровня «способен и настроен», мотивирован и опытен, а потому не требует особого внимания со стороны руководителя:

- а) основной
- б) делегирующий +
- в) дополнительный

21. Выбор, который должен сделать руководитель, чтобы выполнить обязанности, обусловленные занимаемой им должностью, – это ... решение:

- а) управленческое (организационное) +
- б) запрограммированное
- в) лидерское

22. Настойчивое стремление улучшать производительность ради соответствия внутренним стандартам качества – это ... (по Д. Гоулману):

- а) инициативность
- б) воля к победе +
- в) открытость

23. Неэтический харизматический лидер:

- а) стимулирует у последователей творческий подход к делу и своим взглядам
- б) использует власть только в общих целях
- в) использует власть только в личных целях +

24. Неэтический харизматический лидер:

- а) продвигает только общее видение
- б) продвигает только свое личное видение +
- в) стимулирует у последователей творческий подход к делу и своим взглядам

25. Раздел педагогики, в котором изучается природа, закономерности возникновения и развития педагогических инноваций в отношении субъектов образования:

- а) педагогическое самосознание
- б) педагогическая практика
- в) педагогическая инноватика +

26. Некоммерческая организация, осуществляющая на основании лицензии образовательную деятельность в качестве основного вида деятельности в соответствии с целями, ради достижения которых такая организация создана:

- а) образование
- б) образовательное учреждение (образовательная организация) +
- в) Федеральные государственные образовательные стандарты

27. Власть, влияние, побуждающее уважение, доставляемое обладанием превосходной и признанной власти или выдающейся и признанной мудрости, знания, добродетели; влияние индивида, основанное на занимаемом им положении, должности, статусе:

- а) авторитет +
- б) харизматический лидер
- в) личность

28. Право на осуществление тех или иных действий или проведение той или иной образовательной политики, зафиксированное законодательно:

- а) децентрализация управления образованием
- б) компетенция
- в) полномочия в сфере образования +

29. Высокая чувствительность, умение лидера получать обратную связь и быстро реагировать на изменения – это ... (по Р. Дилтсу):

- а) распознавание слабых сигналов +
- б) мотивация
- в) видение

30. Процесс обмена информацией, ее смысловым значением между двумя или более людьми:

- а) интеракция
- б) коммуникация +
- в) межгрупповое общение

Критерии оценки сформированности компетенций по дисциплине



Компетенции	Дескрипторы	Вид, форма оценочного мероприятия	Компетенция освоена*			неудовлетворительно
			отлично	хорошо	удовлетворительно	
<p align="center">ОК-5- способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия</p>	<p>Знает:</p> <ol style="list-style-type: none"> ; научные представления об организационной культуре, ее составляющих, структуре, типологии; принципы и методы развития организационной культуры предприятия; функции лидера в организации и его роль в управлении коллективом 	Контрольный тест / Реферат	<p>Правильно выполнены все задания. Продемонстрирован высокий уровень владения материалом. Проявлены превосходные способности применять знания и умения к выполнению конкретных заданий.</p>	<p>Правильно выполнена большая часть заданий. Присутствуют незначительные ошибки. Продемонстрирован хороший уровень владения материалом. Проявлены средние способности применять знания и умения к выполнению конкретных заданий</p>	<p>Задания выполнены более чем наполовину. Присутствуют серьезные ошибки. Продемонстрирован удовлетворительный уровень владения материалом. Проявлены низкие способности применять знания и умения к выполнению конкретных заданий.</p>	<p>Задания выполнены менее чем наполовину. Продемонстрирован неудовлетворительный уровень владения материалом. Проявлены недостаточные способности применять знания и умения к выполнению</p>
	<p>Умеет:</p> <ol style="list-style-type: none"> прогнозировать параметры организационной культуры в зависимости от национальной культуры, понимать и использовать их в качестве культурно-специфических 	Контрольный тест / Реферат	<p>заслуживает обучающийся, обнаруживший всестороннее, систематическое и глубокое знание учебного материала, предусмотренного программой, усвоивший основную литературу и знакомый с дополнительной литературой,</p>	<p>заслуживает обучающийся, обнаруживший полное знание учебного материала, усвоивший основную литературу, рекомендованную в программе. Оценка "хорошо" выставляется обучающимся, показавшим систематический характер знаний по дисциплине и способным к их самостоятельному</p>	<p>заслуживает обучающийся, обнаруживший знания основного учебного материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы и предстоящей работы по профессии, знакомых с основной литературой, рекомендованной программой. Оценка</p>	<p>выставляется обучающемуся, обнаружившему пробелы в знаниях основного учебного материала. Оценка ставится обучающимся, которые не могут продолжить обучение или приступить к профессиональной деятельности по окончании</p>

	<p>преимуществ, обогащающих культуру предприятия в условиях межкультурного взаимодействия</p> <p>3. гибко управлять организационной культурой с точки зрения достижения целей организации;</p> <p>4. управлять конфликтными ситуациями в коллективе на основе толерантности, политкорректности и терпимости</p>		<p>рекомендованной программой.</p>	<p>пополнению и обновлению в ходе дальнейшей учебной работы и профессиональной деятельности.</p>	<p>выставляется обучающимся, допустившим погрешности в ответе на экзамене и при выполнении экзаменационных заданий, но обладающим необходимыми знаниями для их устранения под руководством преподавателя.</p>	<p>образовательного учреждения без дополнительных занятий по рассматриваемой дисциплине.</p>
	<p>Владеет навыками:</p> <p>1. способами измерения показателей организационной культуры, методами их анализа, построения обоснованных рекомендаций</p>	<p>Контрольный тест / Реферат</p>	<p>выставляется студенту, если задание выполнено в полном объеме с соблюдением необходимой последовательности. Студенты работают полностью самостоятельно: подбирают необходимые для выполнения предлагаемых работ в</p>	<p>выставляется студенту, если задание выполнено в полном объеме и самостоятельно. Допускаются отклонения от необходимой последовательности выполнения, не влияющие на правильность конечного результата. Студенты используют указанные</p>	<p>выставляется студенту, если задание на работу выполняется и оформляется студентами при помощи преподавателя или хорошо подготовленных и уже выполненных на «отлично» данную работу</p>	<p>выставляется, если студенты показывают плохое знание теоретического материала и отсутствие умения применить знания к решению практической задачи. Руководство и помощь со стороны преподавателя и хорошо подготовленных студентов неэффективны по причине плохой</p>

	<p>по поддержанию и изменению организационной культуры на предприятии</p> <p>2. управления конфликтными ситуациями</p>		<p>задании источники знаний, показывают необходимые для проведения практической работы теоретические знания, практические умения и навыки.</p>	<p>преподавателем источники знаний, включая страницы атласа, таблицы из приложения к учебнику, страницы из справочной литературы по предмету. Задание показывает знание учащихся основного теоретического материала и овладение умениями, необходимыми для самостоятельного выполнения работы. Могут быть неточности и небрежность в оформлении результатов работы.</p>	<p>студентов. На выполнение задания затрачивается много времени (можно дать возможность доделать работу дома). Студенты показывают знания теоретического материала, но испытывают затруднение при решении конкретной задачи.</p>	<p>подготовки студента.</p>
--	--	--	--	---	--	-----------------------------

Лист утверждения рабочей программы дисциплины (модуля) на учебный год

Рабочая программа дисциплины (модуля) утверждена на ведение учебного процесса в учебном году:

Учебный год	«Согласовано»: заведующий кафедрой, ответственной за РПД (подпись и дата)
2018- 2019	08.05.2018 
2019- 2020	11.06.2019 
2020- 2021	
2021 – 2022	
2022 - 2023	
2023 - 2024	
2024- 2025	