


Министерство науки и высшего образования
Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Луганский государственный университет
имени Владимира Даля»

Кафедра государственного управления

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий кафедрой
государственного управления
Макарова Е.И.



20 23 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

**«ЛИДЕРСТВО И РУКОВОДСТВО В ГОСУДАРСТВЕННОМ И
МУНИЦИПАЛЬНОМ УПРАВЛЕНИИ»**

Направление подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное
управление

Профиль подготовки «Государственное и муниципальное управление»

Лист согласования РПУД

Рабочая программа учебной дисциплины «Лидерство и руководство в государственном и муниципальном управлении» по направлению подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление – 30 с.

Рабочая программа учебной дисциплины «Лидерство и руководство в государственном и муниципальном управлении» разработана в соответствии с ФГОС ВО РФ по направлению подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление (утвержденный приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от «13» августа 2020 года № 1016

СОСТАВИТЕЛЬ

Волошинова Н.А. к.экон. н., доц.,

Рабочая программа учебной дисциплины утверждена на заседании кафедры государственного управления «11» 04 2023 г., протокол № 16.

Заведующий кафедрой

Государственного управления _____ Макарова Е.И.

Переутверждена: « » _____ 2023 года, протокол № _____.

Согласована (для обеспечивающей кафедры):

Переутверждена: « » _____ 2023 года, протокол № _____.

Рекомендована на заседании учебно-методической комиссии кафедры государственного управления «06» 04 2023 года, протокол № 8.

Председатель учебно – методической комиссии

кафедры государственного управления _____ Волошинова Н.А.

Структура и содержание дисциплины

1. Цели и задачи дисциплины, ее место в учебном процессе

Цель изучения дисциплины – обеспечить системное представление студента о задачах, функциях, роли и месте лидерства и руководства в управлении человеческими ресурсами, осуществляемого службами управления персоналом, в системе менеджмента организации.

Реализация курса предполагает последовательное освоение студентами знаний, представлений, научных концепций, а также исторических, культурологических, социологических и иных данных, связанных с проблематикой развития феномена лидерства в исторической ретроспективе и в условиях актуальных вызовов политической, экономической, техногенной и иной природы.

Задачами данного курса является получение студентами:

- формирование у студентов системного лидерского мышления;
- овладение навыками управления индивидуальной и групповой работой;
- познание собственного эмоционального интеллекта как основы успешного лидерства и понимания других людей;
- восприятие лидерского поведения как наиболее адекватного в управлении персоналом и наиболее эффективной формы влияния на поведение работников;
- применение наиболее адекватных моделей и концепций лидерства при решении конкретных задач менеджмента;
- овладение навыками организации группового решения умственных задач и достижению креативного результата;
- приобретение навыков формирования высокопродуктивной команды и поддержания ее продуктивности.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

Дисциплина «Лидерство и руководство в государственном и муниципальном управлении» включена в учебный план ОПОП по направлению подготовки (бакалавриат) в качестве дисциплины профессиональной части ОПОП (4 курс, 2 семестр). Концептуальное внедрение дисциплины в учебный план продиктовано необходимостью продолжения фундаментальной социально-гуманитарной подготовки, инициированной программами среднего образования в части курсов истории и обществознания, а успешное освоение курса в рамках направления подготовки (бакалавриат) базируется, в первую очередь, на параллельной работе студентов в рамках содержательно смежных социологических, экономических и философских дисциплин.

Курс «Лидерство и руководство в государственном и муниципальном управлении» является необходимой для освоения универсальной и профессиональных компетенций по направлению подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление, а также, самостоятельного занятия научно-исследовательской работой студента и написания выпускной квалификационной работы.

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижений компетенции (по реализуемой дисциплине)	Перечень планируемых результатов
<p>УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде</p>	<p>УК-3.1. Определяет свою роль в команде, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели</p>	<p>Знать: основные приемы и нормы социального взаимодействия; основные технологии межличностной и групповой коммуникации в деловом взаимодействии; основные принципы командной работы. Уметь: выявлять особенности поведения и интересы участников командной работы, определять свою роль в командной работе для достижения поставленной цели</p>
	<p>УК-3.2. Учитывает опыт, идеи и особенности поведения членов команды для достижения поставленной цели.</p>	<p>Знать: особенности и стратегии межличностного взаимодействия в командной работе. Уметь: устанавливать и поддерживать контакты, обеспечивающие успешную работу в коллективе; применять основные методы и нормы социального взаимодействия для реализации своей роли и взаимодействия внутри команды. Владеть: основными методами и приемами социального взаимодействия и работы в команде; способностью обмениваться идеями, информацией, знанием и опытом в командной работе; способностью реализовывать свою роль в командной работе с учетом особенностей поведения и интересов участников командной работы; способностью нести личную ответственность в командной работе</p>
	<p>УК-3.3. Соблюдает установленные нормы и правила командной работы, несет личную</p>	<p>Знать: структуру общества как сложной системы; особенности влияния социальной среды на</p>

	<p>ответственность за общий результат</p>	<p>формирование личности и мировоззрения человека; Уметь: самостоятельно анализировать различные социальные проблемы с использованием философской терминологии и философских подходов. Владеть: способностями к конструктивной критике и самокритике. умениями работать в команде, взаимодействовать с экспертами в предметных областях, навыками воспринимать разнообразие и культурные различия, принимать социальные и этические обязательства.</p>
<p>ПК-11 Способен применять технологии управления персоналом в органах власти и организациях, принимать участие в проектировании и реализации организационных действий.</p>	<p>ПК-11.1. Осознает особенности организационного проектирования на государственной и муниципальной службе. ПК-11.2. Нацелен на создание и поддержание благоприятного психологического климата в коллективе, мотивацию сотрудников на активную деятельность и развитие организации. ПК-11.3. Применяет технологии работы с персоналом с учетом специфики органов государственного управления и местного самоуправления и качественного состава служащих. ПК-11.4. Использует методы стимулирования и мотивации персонала в органах власти</p>	<p>Знать: основные формы организации государственной и муниципальной службы и их структуру; роли, функции и задачи современного государственного и муниципальнослужащего; основы коммуникационного процесса в организации; место и роль связей с общественностью в профессиональной деятельности органов государственного и муниципального управления; правовую основу PR-деятельности органов власти; виды PR-кампаний Уметь: анализировать процесс функционирования государственной и муниципальной службы; анализировать закономерности базовых технологий формирования общественного мнения. Владеть: навыками деловых коммуникаций; методами изучения общественного</p>

		мнения; технологиями проведения PR-кампаний; методами оценки PR-кампаний в органах власти; навыками установления взаимоотношений с прессой; навыками в области организации связей с общественностью в сети Internet
--	--	---

4. Структура и содержание дисциплины

4.1. Объем учебной дисциплины и виды учебной работы

Вид учебной работы	Объем часов (зач. ед.)	
	Очная форма	Заочная форма
Общая учебная нагрузка (всего)	108 (3 зач. ед)	
Обязательная контактная работа (всего)	42	
в том числе:		
Лекции	28	
Семинарские занятия	-	
Практические занятия	14	
Лабораторные работы	-	
Курсовая работа (курсовой проект)	-	
Другие формы и методы организации образовательного процесса (<i>расчетно-графические работы, индивидуальные задания и т.п.</i>)	-	-
Самостоятельная работа студента (всего)	66	
Форма аттестации	зачет с оценкой	

4.2. Содержание разделов дисциплины

Тема 1. Введение в лидерство

Природа лидерства. Определение основных понятий лидерства. Элементы лидерства. Современная парадигма лидерства. Знание лидерства.

Менеджмент и лидерство. Менеджеры и лидеры: сравнительная характеристика. Руководитель организации как традиционный менеджер. Руководитель организации как лидер. Характеристики лидеров. Законы лидерства. Роли и обязанности лидера. Факторы, которые определяют способности к лидерству.

Эволюция теорий лидерства. Исторический обзор основных концепций. Теории выдающегося человека. Теории личностных качеств. Поведенческие теории. Ситуационные теории. Теории влияния. Теории взаимоотношений. Современные теории. Искусство и наука лидерства.

Тема 2. Научные концепции лидерства. Теории лидерства

Теории личностных качеств. Уверенность, честность / прямота, настойчивость - основные качества лидера.

Поведенческие теории. Авторитарный и демократический лидеры. Исследование Университета штата Огайо. Исследование Университета штата Мичиган. Решетка лидерства.

Теория индивидуализированного лидерства. Этапы развития теории. Модель вертикального диадного связи. Взаимоотношения между лидером и членами группы. Налаживание партнерских отношений. Системы и сети.

Ситуационные теории. Модель Фидлера. Теория Херси и Бланшарда. Теория «путь-цель». Модель Врума-Яго. Теория подмены лидерства.

Тема 3. Личностные аспекты лидерства

Лидер как личность. Модель личности. Основные личностные факторы. Экстраверсия. Отзывчивость. Добросовестность. Эмоциональная стабильность. Открытость опыту. Качества личности и поведение лидера. Локус контроля. Авторитарность.

Базовые аспекты "Я-концепции". Ценности. Установки. Когнитивные различия (стиль познания). Модель целостного мозга Геррманна. Индикатор типов Майерс-Бриггс. Теория стилей познания и циклов обучения Колба. Интерперсональный (межличностная) ориентация.

Эмоциональный интеллект лидера. Сущность понятия "ментальная модель". Предположения и восприятие как компоненты ментальной модели. Развитие мышления как условие изменения ментальной модели. Факторы, которые влияют на развитие мышления лидера: независимость мышления, открытость мышления, совершенствования личности. Виды интеллекта. Эмоции. Группы эмоций. Сущность понятия "эмоциональный интеллект". Аспекты эмоционального интеллекта. Самооценка как основа эмоционального интеллекта. Барьеры самооценки. Основные сферы самооценки.

Нравственные аспекты лидерства. Формы этической и неэтичного поведения лидеров. Формирование этического поведения. Уровни морального развития лидера. Континуум взаимоотношений между лидером и подчиненными.

Лидер и группа. Стиль поведения подчиненных. Требования к эффективным подчиненным. Пути повышения эффективности подчиненных согласно Кови. Источники власти подчиненных. Стратегии влияния подчиненных на лидера. Процесс обратной связи между лидером и подчиненным.

Тема 4. Поведенческие теории лидерства.

Подход с позиций личных качеств руководителя. Определение совокупности личных качеств, которые обеспечивают успех в управлении. Определение способов воспитания таких личных качеств. Поведенческий подход.

Стили управления автократический-демократический континуум стилей управления. Теория X и теория Y Дугласа МакГрегора. Характерные черты автократического стиля руководства. Демократический стиль управления. Либеральный стиль управления. Диапазон стилей управления Р. Лайкерта.

Базовые системы стилей управления. Эксплуататорских авторитарная. Благосклонно авторитарная. Консультативная. Партиципативное-демократическая.

Тема 5. Власть и влияние как инструменты лидерства

Лидерство как система фреймов. Сущность понятия «фрейм». Типы фреймов. Структурный фрейм. Фрейм человеческих ресурсов. Политический фрейм. Символический фрейм.

Власть, влияние и лидерство. Сущность понятия «власть» и «влияние». Недостаточность власти. Злоупотребление властью. Необходимость власти. Типы власти лидера. Реакция подчиненных на применение власти. Роль подчиненных. Источники власти лидера.

Стратегии влияния. Трансформация власти в воздействии. Стратегия воздействия (наказания, сотрудничество, убеждения), их преимущества и недостатки. Тактика усиления воздействия. Нейтрализация влияния. Модель власти и влияния.

Тема 6. Межличностные аспекты лидерства

Наставничество, консультирование и поддерживающие коммуникации. Значение коммуникации. Сущность понятия «поддерживающие коммуникации». Наставничество и консультирование. Проблемы наставничества и консультирования. Защитные реакции. Принципы поддерживающей коммуникации. Типы реакций при поддерживающей коммуникации: инструктаж, корректировки, зондирование, отображение. Стратегические беседы. Лидер как мастер коммуникаций. Выбор коммуникационных каналов. Электронные коммуникации. Неформальная коммуникация. Коммуникации в условиях кризиса.

Мотивировка деятельности персонала. Обзор современных теорий мотивации. Диагностика проблем неэффективной работы. Признаки квалификационной деградации. Формирование мотивирующей рабочей среды. Программы эффективного мотивирования. Подкрепление поведения, ориентированной на результат. Вознаграждение в качестве подкрепления. Роль лидера в процессе подкрепления высоких результатов. Стратегии формирования поведения. реорганизация труда. Обеспечение эффективной вознаграждения. Справедливость и вознаграждение. Обратный связь. Интегративная модель усиления мотивации.

Предоставление прав и делегирование полномочий. Сущность понятия «предоставление прав» и «делегирование полномочий». Значение предоставления прав. Барьеры на пути предоставления прав. Стратегии предоставления прав. Преимущества делегирования полномочий. Техника делегирования.

Создание эффективных команд и работа с командой. Сущность понятия «команда». Стадии развития команды. Типы и характеристики команд. Управление командой. Виртуальные команды. Глобальные команды. Управление конфликтами. Сущность понятия «конфликт». Причины конфликтов. Стили разрешения конфликтов.

Тема 7. Внутриорганизационные процессы и лидерство

Формирование образа (видение) будущего и стратегическое лидерство. Сущность понятия «стратегическое лидерство». Сферы стратегического лидерства. Сущность понятия «образ будущего». Различие понятий «образ будущего» и «стратегия». Модель принятия стратегических решений. Типы лидеров в зависимости от ориентации на образ будущего и практическую деятельность.

Необходимость формирования образа будущего. Признаки необходимости формирования образа будущего. Формирование образа будущего. Требования к формированию образа будущего. Подходы к процессу формирования образа будущего. Реализация образа будущего.

Формирование корпоративной культуры и ценности. Сущность понятия «корпоративная культура». Роль культуры. Типы корпоративной культуры. Этапы формирования корпоративной культуры.

Формирования организации, которая учится. Эволюция лидерства. Сущность понятия «обучение». Цикл адаптивного обучения. Модели рациональной и организации, которая учится. Подходы к формированию организации, которая учится.

Инновационное лидерство. Характеристики инновационных лидеров. Модель инновационных изменений. Стратегии изменений. Сопротивление изменениям. Причины сопротивления изменениям. Средства преодоления сопротивления изменениям. Решение проблем, творчество и инновационность. Этапы аналитического решения проблем. Недалеко аналитической модели решения проблем. Концептуальные блоки. Разрушение концептуальных блоков. Этапы творческого решения проблем. Методы совершенствования определения проблем. Модель процесса аналитического и творческого решения проблем.

Тема 8. Концепции ситуационного лидерства.

Ситуационный подход к лидерству. Взаимодействия различных ситуационных переменных для выявления причинно-следственной связи в отношениях лидерства. Модель ситуационного лидерства: концепция лидерского поведения Танненбаума-Шмидта, модель Фидлера, модель ситуационного лидерства Херсея и Бланшарда и модель "путь-цель" Хауза-Митчела.

Концепция лидерского поведения Танненбаума-ШМ ида. Спектр выборов между демократической и авторитарной альтернативами, которые в соответствии ассоциируются с интересом к отношениям или к работе. Источники лидерства и его власти.

Модель ситуационного лидерства Фидлера. Эффективность рабочей группы, которую ведет лидер. Ситуационные переменные. Степень контроля ситуации в модели. Отношения "лидер-последователь». Структурированность работы. Должностное власть. Модель эффективного лидерства

Модель ситуационного лидерства Херсея и Бланшарда. Теория жизненного цикла. Понятие зрелости исполнителя. Определение зрелости. Лидерство, как и управление, является до некоторой степени искусством. Ситуационный подход к лидерству для выбору стиль, соответствующий ситуации.

4.3. Лекции

№ п/п	Название темы	Объем часов
		Очная форма
1.	Тема . Введение в лидерство	6
2.	Тема . Научные концепции лидерства. Теории лидерства	6
3.	Тема . Личностные аспекты лидерства	4
4.	Тема . Поведенческие теории лидерства.	4
5.	Тема Власть и влияние как инструменты лидерства	4
6	Тема . Межличностные аспекты лидерства	4
Итого:		28

4.4. Практические (семинарские) занятия

№ п/п	Название темы	Объем часов
		Очная форма
1.	Тема . Введение в лидерство	4
2.	Тема . Научные концепции лидерства. Теории лидерства	4
3.	Тема . Личностные аспекты лидерства	2
4.	Тема . Поведенческие теории лидерства.	2
5.	Тема Власть и влияние как инструменты лидерства	2
Итого:		14

4.6. Самостоятельная работа студентов

№ п/п	Название темы	Вид СРС	Объем часов
			Очная форма
1.	Тема . Введение в лидерство	Подготовка к практическим занятиям, самостоятельный поиск источников научной информации, подготовка ответов на представленные вопросы в виде рефератов, выступлений, докладов.	7

2.	Тема . Научные концепции лидерства. Теории лидерства	Подготовка к практическим занятиям, самостоятельный поиск источников научной информации, подготовка ответов на представленные вопросы в виде рефератов, выступлений, докладов.	7
3.	Тема . Личностные аспекты лидерства	Подготовка к практическим занятиям, самостоятельный поиск источников научной информации, подготовка ответов на представленные вопросы в виде рефератов, выступлений.	8
4.	Тема . Поведенческие теории лидерства.	Подготовка к практическим занятиям, самостоятельный поиск источников научной информации, подготовка ответов на представленные вопросы в виде рефератов, выступлений, докладов.	8
5.	Тема Власть и влияние как инструменты лидерства	Подготовка к практическим занятиям, самостоятельный поиск источников научной информации, подготовка ответов на представленные вопросы в виде рефератов, выступлений, докладов.	8
6	Тема . Межличностные аспекты лидерства	Подготовка к практическим занятиям, самостоятельный поиск источников научной информации, подготовка ответов на представленные вопросы в виде рефератов, выступлений, докладов.	8
7	Тема . Внутриорганизационные процессы и лидерство	Подготовка к практическим занятиям, самостоятельный поиск источников научной информации, подготовка ответов на представленные вопросы в виде рефератов, эссе, выступлений, докладов.	8
8	Тема . Концепции ситуационного лидерства.	Подготовка к практическим занятиям, самостоятельный поиск источников научной информации, подготовка ответов на представленные вопросы в виде рефератов, эссе, выступлений, докладов.	8
9	Зачет с оценкой		4
Итого:			66

4.7. Курсовые работы/проекты по дисциплине «Лидерство и руководство в государственном и муниципальном управлении» не предполагаются учебным планом.

5. Образовательные технологии

В рамках преподавания дисциплины, наряду с классическими образовательными методиками, предполагающими обращение к таким формам работы, как лекции, семинары и коллоквиумы, необходимо и возможно использовать следующие образовательные технологии:

открытые лекции, проблемные лекции и публичные дискуссии по разделам дисциплины и отдельным тематическим рубрикам её содержания;

проведение сопроводительных научных конференций и олимпиад, связанных с тематикой дисциплины;

прикладные мастерские (воркшопы) для совершенствования конкретных и специализированных навыков, в т.ч. в области политической грамотности, развития коммуникативных способностей, овладения переговорными техниками и пр.;

деловые игры, работа с кейсами (кейс-стади) и техники сценарного моделирования;

квесты, квизы, иные формы интерактивной работы по принципу викторины и интеллектуального конкурса;

студенческие дебаты;

анализ литературы и нормативно-правовых актов, работа с источниками;

доклады, «мозговой штурм» и проектная деятельность студентов;

иммерсивные представления, спектакли, игры и перформансы, в т.ч. за пределами образовательных учреждений и организаций, - при содействии институтов культуры, просвещения, науки и образования;

просмотр актуальных обучающих и художественных видеоматериалов, в т.ч. специально спроектированных для преподавательских целей квалифицированными профессионалами в области социального знания.

6. Формы контроля освоения дисциплины

Текущая аттестация студентов производится в дискретные временные интервалы лектором и преподавателем(ями), ведущими практические занятия по дисциплине в следующих формах:

вопросы для обсуждения (в виде докладов и сообщений);

рефераты;

тесты.

Промежуточная аттестации по результатам освоения дисциплины проходит в форме устного зачета с оценкой (включает в себя ответы на теоретические вопросы и ответы на тестовые задания). Студенты, выполнившие 75% текущих и контрольных мероприятий на «отлично», а остальные 25 % на «хорошо», имеют право на получение итоговой оценки.

В экзаменационную ведомость и зачетную книжку выставляются оценки по шкале, приведенной в таблице.

Шкала оценивания (экзамен)	Характеристика знания предмета и ответов	Зачеты
отлично (5)	Студент глубоко и в полном объёме владеет программным материалом. Грамотно, исчерпывающе и логично его излагает в устной или письменной форме. При этом знает рекомендованную литературу, проявляет творческий подход в ответах на вопросы и правильно обосновывает принятые решения, хорошо владеет умениями и навыками при выполнении практических задач.	зачтено
хорошо (4)	Студент знает программный материал, грамотно и по сути излагает его в устной или письменной форме, допуская незначительные неточности в утверждениях, трактовках, определениях и категориях или незначительное количество ошибок. При этом владеет необходимыми умениями и навыками при выполнении практических задач.	
удовлетворительно (3)	Студент знает только основной программный материал, допускает неточности, недостаточно чёткие формулировки, непоследовательность в ответах, излагаемых в устной или письменной форме. При этом недостаточно владеет умениями и навыками при выполнении практических задач. Допускает до 30% ошибок в излагаемых ответах.	
неудовлетворительно (2)	Студент не знает значительной части программного материала. При этом допускает принципиальные ошибки в доказательствах, в трактовке понятий и категорий, проявляет низкую культуру знаний, не владеет основными умениями и навыками при выполнении практических задач. Студент отказывается от ответов на дополнительные вопросы.	не зачтено

7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины:

а) основная литература

1. "Конституция Российской Федерации"(принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 21.07.2014 N 11-ФКЗ). Режим доступа:http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/

2. "Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая)" от 30.11.1994 N 51-ФЗ (ред. от 18.07.2019). Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_5142/

3. Федеральный закон от 08.02.1998 N 14-ФЗ (ред. от 23.04.2018) "Об обществах с ограниченной ответственностью" Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_17819/

4. Психология лидерства / пер. с англ. - Москва: Альпина Паблишер, 2020. - 156 с. Режим доступа: <https://znanium.com/read?id=368808>

5. Клоусон, Д. Д. Лидерство третьего уровня: Взгляд в глубину: Практическое руководство / Клоусон Д. - М.: Альпина Паблишер, 2017. - 519 с. Режим доступа: <https://znanium.com/read?id=333384>

6. Практический менеджмент : учебное пособие / под общ. ред. Э. М. Короткова. - Москва: ИНФРА-М, 2020. - 330 с. - (Высшее образование: Магистратура). Режим доступа: <https://znanium.com/read?id=345517>

б) дополнительная литература

1. Волков, Ю. Г. Институт лидерства в региональном пространстве: монография / Ю. Г. Волков; Южный федеральный университет. - Ростов-на-Дону; Таганрог: Издательство Южного федерального университета, 2020. - 126 с. Режим доступа: <https://znanium.com/read?id=374996>

2. Аппело, Ю. Agile-менеджмент: Лидерство и управление командами: Практическое руководство / Аппело Ю. - М.: Альпина Паблишер, 2018. - 534 с. Режим доступа: <https://znanium.com/read?id=333710>

3. Лидерство / Шалунова М. – М.: Альпина Паблишер, 2016. - 224 с. Режим доступа: <https://znanium.com/read?id=81686>

4. Власть и лидеры в восприятии российских граждан. Четверть века наблюдений (1993—2018): монография / отв. ред. Е. Б. Шестопал. - Москва: Издательство «Весь Мир», 2019. - 656 с. Режим доступа: <https://znanium.com/read?id=358636>

5. Кови, С. Лидерство, основанное на принципах / Кови С., - 7-е изд. - Москва: Альпина Паблишер, 2016. - 302 с. Режим доступа: <https://znanium.com/read?id=85526>

6. Уитмор, Д. Коучинг: Основные принципы и практики коучинга и лидерства: Учебное пособие / Уитмор Д. - М.: Альпина Паблишер, 2018. - 316 с. Режим доступа: <https://znanium.com/read?id=333372>

в) методические рекомендации:

Методические указания для проведения семинарских занятий по дисциплине «Лидерство и руководство в государственном и муниципальном управлении» для студентов направления подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление. Волошинова Н.А. – изд. ЛГУ им.В.Даля, 2023г.-71с.

г) интернет-ресурсы:

1. <http://www.consultant.ru> - Справочно-правовая система Консультант Плюс;
2. <http://www.garant.ru> - Справочно-правовая система Гарант.
3. <https://rosstat.gov.ru/> - Росстат РФ
4. <https://regulation.gov.ru/> - Федеральный портал проектов НПА
5. <http://www.kremlin.ru/> - сайт Президента РФ
6. <http://government.ru/> - сайт Правительства РФ
7. <http://council.gov.ru/> - сайт Совета Федерации ФС РФ
8. <https://www.economy.gov.ru/> - сайт Минэкономразвития

8. Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины

Освоение дисциплины «Лидерство и руководство в государственном и муниципальном управлении» предполагает использование академических аудиторий, соответствующих действующим санитарным и противопожарным правилам и нормам.

Прочее: рабочее место преподавателя, оснащенное компьютером с доступом в Интернет.

Программное обеспечение:

Функциональное назначение	Бесплатное программное обеспечение	Ссылки
Офисный пакет	Libre Office 6.3.1	https://www.libreoffice.org/ https://ru.wikipedia.org/wiki/LibreOffice
Операционная система	UBUNTU 19.04	https://ubuntu.com/ https://ru.wikipedia.org/wiki/Ubuntu
Браузер	FirefoxMozilla	http://www.mozilla.org/ru/firefox/fx
Браузер	Opera	http://www.opera.com
Почтовый клиент	MozillaThunderbird	http://www.mozilla.org/ru/thunderbird
Файл-менеджер	FarManager	http://www.farmanager.com/download.php
Архиватор	7Zip	http://www.7-zip.org/
Графический редактор	GIMP (GNU Image Manipulation Program)	http://www.gimp.org/ http://gimp.ru/viewpage.php?page_id=8 http://ru.wikipedia.org/wiki/GIMP
Редактор PDF	PDFCreator	http://www.pdfforge.org/pdfcreator
Аудиоплеер	VLC	http://www.videolan.org/vlc/

9. Оценочные средства по дисциплине

Паспорт оценочных средств по учебной дисциплине «Лидерство и руководство в государственном и муниципальном управлении»

Перечень компетенций (элементов компетенций), формируемых в результате освоения учебной дисциплины.

№ п/п	Код компетенции	Формулировка контролируемой компетенции	Индикаторы достижений компетенции (по дисциплине)	Темы учебной дисциплины	Этапы формирования (семестр изучения)
1	УК-3	Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1. Определяет свою роль в команде, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели	Тема 3 . Личностные аспекты лидерства	8
			УК-3.2. Учитывает опыт, идеи и особенности поведения членов команды для достижения поставленной цели.	Тема 1 . Введение в лидерство Тема 2 . Научные концепции лидерства. Теории лидерства	
			УК-3.3. Соблюдает установленные нормы и правила командной работы, несет личную ответственность за общий результат	Тема 4. Поведенческие теории лидерства.	
2. 3.	ПК-11	Способен применять технологии управления персоналом в органах власти и организациях,	ПК-11.1. Осознает особенности организационного проектирования на государственной и	Тема 6. Межличностные аспекты лидерства	8

		принимать участие в проектировании и реализации организационных действий.	муниципальной службе.		
			ПК-11.2. Нацелен на создание и поддержание благоприятного психологического климата в коллективе, мотивацию сотрудников на активную деятельность и развитие организации.	Тема 5 Власть и влияние как инструменты лидерства	
			ПК-11.3. Применяет технологии работы с персоналом с учетом специфики органов государственного управления и местного самоуправления и качественного состава служащих.	Тема 7. Внутриорганизационные процессы и лидерство	
			ПК-11.4. Использует методы стимулирования и мотивации персонала в органах власти	Тема 8. Концепции ситуационного лидерства	

Показатели и критерии оценивания компетенций, описание шкал оценивания

№ п/п	Код компетенции	Индикаторы достижений компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине	Контролируемые темы учебной дисциплины	Наименование оценочного средства
-------	-----------------	-----------------------------------	---	--	----------------------------------

1.	<p style="text-align: center;">УК-3</p> <p>Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде</p>	<p>УК-3.1. Определяет свою роль в команде, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели</p>	<p>Знать: методы и технологии организации эффективной команды Уметь: определять роли и ставить задачи для каждого участника команды; проектировать методы эффективной командной работы Владеть: знаниями формировать дорожную карту командного взаимодействия с учетом ресурсных ограничений</p>	<p>Тема 3 . Личностные аспекты лидерства</p>	<p>Эссе, доклад, сообщение, тестовые задания,</p>
<p>УК-3.2. Учитывает опыт, идеи и особенности поведения членов команды для достижения поставленной цели</p>		<p>Знать: содержание и нормы эффективной организации командной работы; методы и технологии оценки достижения эффективного командного взаимодействия; принципы предоставления обратной связи Уметь эффективно использовать типы и методы коммуникации для достижения поставленных целей и задач Владеть способностью разрабатывать стратегию командного взаимодействия</p>	<p>Тема 1 . Введение в лидерство Тема 2 . Научные концепции лидерства. Теории лидерства</p>	<p>Эссе, доклад, сообщение, тестовые задания</p>	
<p>УК-3.3. Соблюдает установленные нормы и правила командной работы, несет личную ответственность за общий результат</p>		<p>Знать: критерии оценки идей, информации, знаний и опыта. Уметь: конструктивно оценивать идеи, информацию, знания и опыт членов команды. Владеть: способностью обмениваться идеями, информацией, знаниями и опытом в командной работе.</p>	<p>Тема 4. Поведенческие теории лидерства</p>	<p>Эссе, тестовые задания; вопросы для устного обсуждения.</p>	

2	<p>ПК-11 Способен применять технологии управления персоналом в органах власти и организациях,</p>	<p>ПК-11.1. Осознает особенности организационного проектирования на государственной и муниципальной службе.</p>	<p>Знать: основные формы организации государственной и муниципальной службы и их структуру; роли, функции и задачи современного государственного и муниципального служащего; основы коммуникационного процесса в организации;</p> <p>Уметь: анализировать процесс функционирования государственной и муниципальной службы; анализировать закономерности базовых технологий формирования общественного мнения.</p> <p>Владеть: навыками деловых коммуникаций; методами изучения общественного мнения; навыками в области организации связей с общественностью в сети Internet.</p>	Тема 6. Межличностные аспекты лидерства	Эссе, тестовые задания; вопросы для устного обсуждения; презентаций (рефератов, эссе);
		<p>ПК-11.2. Нацелен на создание и поддержание благоприятного психологического климата в коллективе, мотивацию сотрудников на активную деятельность и развитие организации.</p>	<p>Знать: место и роль связей с общественностью в профессиональной деятельности органов государственного и муниципального управления;</p> <p>Уметь: анализировать процесс функционирования государственной и муниципальной службы; анализировать закономерности базовых технологий формирования общественного мнения.</p> <p>Владеть: навыками деловых коммуникаций. технологиями проведения PR-кампаний; методами оценки PR-кампаний в органах власти; навыками установления взаимоотношений с прессой.</p>	Тема 5 Власть и влияние как инструменты лидерства	Эссе, тестовые задания; вопросы для устного обсуждения; презентаций (рефератов, эссе);

	<p>ПК-11.3. Применяет технологии работы с персоналом с учетом специфики органов государственного управления и местного самоуправления и качественного состава служащих.</p>	<p>Знать: основы теории работы с персоналом с учетом специфики органов государственного и местного самоуправления; основы качественного состава служащих. Уметь: ставить конкретные задачи для себя, гражданских служащих, находящихся в подчинении, участников структурного подразделения в целом, устанавливать порядок действий, необходимых для достижения результатов в соответствии с плановыми и оперативными задачами; поддерживать комфортный морально-психологический климат в коллективе. Владеть: навыками разграничивать дела по степени важности. способностью разбивать работу на этапы, определять время, необходимое на ее выполнение</p>	<p>Тема 7. Внутриорганизационные процессы и лидерство</p>	<p>Эссе, доклад, сообщение, тестовые задания, разноуровневые задачи и задания, практическое задание (прикладное задание)</p>
	<p>ПК-11.4. Использует методы стимулирования и мотивации персонала в органах власти</p>	<p>Знать: правовую основу PR-деятельности органов власти; виды PR-кампаний. Уметь: корректно применять полученные знания; анализировать ситуацию на местах; систематизировать данные мониторинга Владеть: навыками мотивационных коммуникаций; навыками формирования мотивационных механизмов в коллективе</p>	<p>Тема 8. Концепции ситуационного лидерства</p>	<p>Эссе, доклад, сообщение, тестовые задания, разноуровневые задачи и задания, практическое задание, практическое задание</p>

1. Типовые тестовые задания (пороговый уровень)

1. Какие формы лидерства Вы знаете?

- а) организационно-техническая и социально-экономическая;
- б) деловая сфера и сфера отношений;
- в) формальная и неформальная;
- г) материальная и духовная.

2. По каким каналам лидер влияет на окружающих?

- а) по двум социально-психологическим каналам;
- б) канал авторитета и канал личных качеств;
- в) канал всеобщего признания и канал личных особенностей;
- г) канал авторитета и канал харизматических особенностей.

3. Что не относится к моделям восприятия лидера?

- а) «Оправдание наших ожиданий»;
- б) «Воплощение справедливости»;
- в) «Один из нас»;
- г) «Лучший из нас».

4. В чем заключается суть лидерства?

- а) в организации и коррекции деятельности работников, т.е. постановка понятных целей, координация усилий, обозначение результатов, выполнение своей роли;
- б) в представлении интересов группы за ее пределами, поддержание равновесия между внешними и внутренними потребностями группы, определение перспективы развития группы;
- в) в учете психологических закономерностей функциональных социальных групп, в учете предложенных группе целей производства, а также в создании комбинаций с неформальных и навязанных действий;
- г) в способности создать видение, вдохновить определенную группу людей на действия и зарядить их энергией.

5. Что относится к основным различиям между лидерством и руководством?

- а) содержание понятий, социальная роль руководителя и лидера, режим внешних связей;
- б) содержание понятий, функционирование, режим внутренних связей;
- в) функционирование, зарождение, регламентация деятельности;
- г) регламентация деятельности, режим внутренних связей, социальная роль руководителя и лидера.

6. Выберите правильное утверждение.

- а) Руководство есть социальная характеристика отношений в группе, прежде всего с точки зрения распределения ролей управления и подчинения.
- б) Руководство – явление менее стабильное, более подверженное перепадам во мнениях и настроениях членов организации.
- в) Руководство основано на принципах экономических отношений, социального контроля и применения дисциплинарной практики.
- г) Управленческую деятельность в широком смысле слова может осуществлять только руководитель.

7. Выберите правильное утверждение.

- а) Лидерство есть как психологическая и социальная характеристика поведения определенных членов группы.
- б) Лидерство основано на принципах правовых отношений, социального контроля и применения дисциплинарной практики.
- в) Лидерство – явление более стабильное, менее подверженное перепадам во мнениях и настроениях членов организации.
- г) Лидерство есть процесс психологического влияния одного человека на других при их совместной жизнедеятельности, который осуществляется на основе восприятия, подражания, внушения, понимания друг друга.

8. Что не характеризует руководителя-лидера?

- а) способность воспринимать общие нужды и проблемы управляемого коллектива и принимать на себя ту долю работы по удовлетворению этих нужд и решению проблем, которую остальные члены коллектива взять на себя не могут;
- б) оптимизм: лидер уверен, что подавляющее число проблем, которые встают перед людьми, разрешимы;
- в) решительность, и непреклонность;
- г) представительские склонности.

9. Что не относится к источникам власти?

- а) внутренние источники;
- б) личность или авторитет;

- в) культура или менталитет;
- г) должность или полномочия.

10. Выберите неверное утверждение.

- а) Власть имеет границы.
- б) Объем власти в одних руках не ограничивается.
- в) Наука о власти называется краталогией.
- г) Концентрации власти ставятся барьеры.

11. Назовите типы власти:

- а) физическая и духовная власть;
- б) духовная, статусная, политическая власть;
- в) статусная, духовная, физическая, экономическая, политическая власть;
- г) статусная, экономическая, духовная власть.

12. К способам управленческого влияния на подчиненных не относится:

- а) «заражение», внушение, приказ, просьба;
- б) угроза, подкуп, шантаж, внушение;
- в) «заражение», просьба, угроза, убеждение;
- г) убеждение, просьба, подражание, приказ, подкуп.

13. В группу способов эмоционального влияния входят:

- а) подражание, внушение;
- б) подражание, «заражение»;
- в) шантаж, «заражение»;
- г) внушение, угроза.

14. В группу способов рассудочного влияния входят:

- а) подражание, внушение;
- б) подражание, «заражение»;
- в) шантаж, «заражение»;
- г) внушение, угроза.

15. Сколько основных элементов входит в структуру лидерства?

- а) 5;
- б) 4;
- в) 6;
- г) 3.

16. О каком типе лидера (по теории Э. де Боне) идет речь?

Самый рациональный тип лидеров. Их отличает энергичная деятельность, личный пример, целеустремленность, умение преодолевать барьеры, создавать сплоченный коллектив.

- а) Генераторы идей.
- б) Реакторы.
- в) Исполнители.
- г) Организаторы.

17. О каком типе лидера (по теории Э. де Боне) идет речь?

Активно и разумно-критически реагируют на идеи других, что позволяет сделать их своими последователями.

- а) Генераторы идей.
- б) Реакторы.
- в) Исполнители.
- г) Организаторы.

18. О каком типе лидера (по теории Э. де Боне) идет речь?

Ориентация на новые задачи, содействие передовому, интуиция, синтез знаний, самокритичность.

- а) Генераторы идей.
- б) Реакторы.

в) Исполнители.

г) Организаторы.

19. О каком типе лидера (по теории Э. де Боне) идет речь?

Это наиболее наглядный тип. К нему относятся те, кто любит принимать решения самостоятельно под личную ответственность. Но это не лидеры от рождения, лидерские качества приходят с опытом.

а) Дипломаты.

б) Следопыты.

в) Ведущий за собой.

г) Организаторы групп.

20. О каком типе лидера (по теории Э. де Боне) идет речь?

Легко контактируют с сотрудниками, могут отстаивать свое мнение, используют диалоги и умеют разрешать проблемы с глазу на глаз.

а) Дипломаты.

б) Следопыты.

в) Ведущий за собой.

г) Организаторы групп.

21. Какая теория является наиболее ранним подходом в изучении и объяснении лидерства?

а) классическая теория;

б) теория черт;

в) «теория лидерства как функции группы»;

г) «теория лидерства как функции ситуации».

22. В какой теории лидерства лидер понимается как лицо, в наибольшей степени отвечающее социальным ожиданиям группы и наиболее последовательно придерживающееся ее норм и ценностей?

а) классическая теория;

б) теория черт;

в) «теория лидерства как функции группы»;

г) «теория лидерства как функции ситуации».

23. Какая теория предполагает, что лидерство является результатом сложного и многопланового влияния различных факторов.

а) классическая теория;

б) теория черт;

в) «теория лидерства как функции группы»;

г) «теория лидерства как функции ситуации».

24. Согласно какой теории, в каждой группе наличествуют по меньшей мере два типа лидеров: эмоциональный (обеспечивающий регулирование межличностных отношений) и инструментальный (захватывающий инициативу в специфических видах деятельности)?

а) классическая теория;

б) теория черт;

в) «теория лидерства как функции группы»;

г) «теория лидерства как функции ситуации».

25. Кто был сторонником «теории лидерства как функции группы»?

а) Е.Богардус;

б) Г.Хомманс;

в) Р.Бейлс;

г) Ф.Фидлер.

26. Кто был сторонником «теории лидерства как функции ситуации»?

а) Е.Богардус;

б) Г.Хомманс;

- в) Р.Бейлс;
- г) Ф.Фидлер.

27. Что взято за основу одной типологии лидерства, идущей от работ К.Левина, Р.Липпита?

- а) жизненный цикл организации;
- б) личные качества;
- в) стиль руководства;
- г) факторы руководства.

28. Кто сделал попытку построить "операциональную" модель лидерства, в которой были бы преодолены упрощения интерпретации лидерства как функции многообразных проблемных групповых ситуаций?

- а) Е.Богардус;
- б) Г.Хомманс;
- в) Р.Бейлс;
- г) Ф.Фидлер.

29. Кем была предложена идея АСО – assumed similarity of opposite ("предполагаемое сходство противоположностей") – способ оценки стиля руководства?

- а) Е.Богардус;
- б) Г.Хомманс;
- в) Р.Бейлс;
- г) Ф.Фидлер.

30. Что не относится к качествам, характеризующие лидера, по мнению Р. Стогдилла?

- а) решительность;
- б) господство;
- в) ум;
- г) знание дела.

31. Что не относится к группам лидерских качеств, которые были выдвинуты У. Беннисом?

- а) управление людьми;
- б) управление доверием;
- в) управление значением;
- г) управление собой.

32. Кто не является автором концепции харизматического лидерства?

- а) М.Б. Артур;
- б) Т. Адорно;
- в) Б. Шамир;
- г) В.М. Басс.

33. Выберите неверное утверждение.

- а) Концепции харизматического лидерства исходят из того, что идеальный работник соответствует личности руководителя, служит отражением лидера, способного оказывать влияние на трансформацию его ценностей.
- б) Некоторые авторы концепций харизматического лидерства трактуют лидерство не столько как дуалистический, т.е. как влияние одного человека на другого, сколько как коллективный процесс.
- в) Харизматическое лидерство редко и менее эффективно проявляется в группах со слабо структурированными задачами, невысокой спецификацией трудовых функций и отсутствием четко установленных стратегий реализации организационных задач.
- г) В группе с харизматическим лидерством первостепенную значимость играют не внешние стимулы, а внутренняя мотивация, привлекательность самовыражения, осознание собственной значимости.

34. Кто из ученых внес вклад в развитие психоаналитического объяснения феномена лидерства?

- а) Р.Й. Хозе;
- б) З. Фрейд;
- в) М. Вебер;
- г) Э. Фромм.

35. Что выявили ученые Франкфуртской школы?

- а) Выявили, что в основе лидерства лежит подавленное либидо — преимущественно бессознательное влечение сексуального характера.
- б) Выявили тип личности, предрасположенный к авторитаризму и стремящийся к власти.
- в) Выявили тип личности, предрасположенный к демократизму и стремящийся к власти.
- г) Выявили, что на становление, характер и направленность лидерства непосредственно влияют внутренние побуждения человека к занятию руководящих позиций.

36. Что не является задачей лидера?

- а) Изменение тех черт общей культуры определенной группы, которые не препятствуют эффективной деятельности организации.
- б) Культивирование таких черт культуры, которые определяют эффективность организации.
- в) Изменение тех черт общей культуры или субкультуры определенной группы, которые препятствуют эффективной деятельности организации.
- г) Выделение уникальных черт субкультур различных стабильных социальных групп и интеграция этих особенностей в ведущую культуру.

37. К основным качествам лидера по Уоррену Беннису относятся:

- а) справедливость, любознательность, дерзновенность;
- б) любознательность, доверие, прозорливость;
- в) дерзновенность, инициативность, доверие;
- г) направляющее видение, дерзновенность, страсть.

38. Назовите основные навыки лидера по Барту Ханусу:

- а) способность к построению организаций, дерзновенность, совершенное понимание взаимозависимости;
- б) совершенное понимание взаимозависимости, прозорливость, любознательность, искусство осуществления перемен;
- в) инициативность, способность к опережающему обучению, высокая честность и цельность характера;
- г) высокая честность и цельность характера, искусство осуществления перемен, дерзновенность.

39. Что не относится к привычкам преуспевающих людей, выявленные Стивеном Кови?

- а) привычка стремиться быть понятым;
- б) привычка стремиться к синергетике;
- в) привычка начинать дело, не теряя из виду его завершение;
- г) привычка мыслить по принципу «мой выигрыш - ваш выигрыш».

40. Что не относится к характеристикам лидера, разработанные Джеймсом О'Тулом?

- а) доверие;
- б) способность слушать;
- в) способность к быстрому обучению;
- г) целостность личности.

41 Кто отвергает возможность выявления хотя бы нескольких фундаментальных черт лидера?

- а) Джеймсом О'Тул;
- б) Питер Дракер;
- в) Уоррен Беннис;
- г) Манфред Ф.Р. Кетс де Фрис.

42. Что не относится к ключевым факторам, которые будут иметь большой вес в будущем для лидера?

- а) учет многообразия культур;
- б) пунктуальность;
- в) глобальное мышление;
- г) способность к распределению руководства.

43. Выберите неверное утверждение.

- а) Стремительное падение глобальной торговли и интегрированных глобальных технологий придадут глобальному мышлению ключевое значение в будущем.
- б) Новые технологии являются причиной, делающей глобальное мышление неотъемлемым качеством лидера будущего.
- в) Лидеры, способные сделать так, чтобы глобализация работала на них, получают огромное конкурентное преимущество.
- г) Владение современными технологиями в значительной мере определяется индивидуальными способностями.

44. Кто представил характеристики лидера информационной эпохи?

- а) Джеймсом О'Тул;
- б) Питер Дракер;
- в) Манфред Ф.Р. Кетс де Фрис;
- г) Ситрин и Нефф.

45. Что не относится к характеристикам лидера информационной эпохи?

- а) пристальное внимание к интересам клиента; готовность рисковать;
- б) готовность работать больше и эффективнее, чем конкуренты; смягчение принципа иерархичности в структуре организации;
- в) готовность рисковать; управление с использованием бизнес-модели;
- г) создание и распространение благоприятных для компании установок и идеологии; владение современными технологиями.

46. К основным качествам лидера по Уоррену Беннису не относятся:

- а) доверие, любознательность;
- б) любознательность, доверие, прозорливость;
- в) дерзновенность, целостность личности, доверие;
- г) направляющее видение, дерзновенность, страсть.

47. Что относится к ключевым факторам, которые будут иметь большой вес в будущем для лидера?

- а) учет многообразия культур;
- б) глобальное мышление;
- в) способность к распределению руководства.
- г) все ответы верны

48. Что такое «инициативность» (по Барту Нанусу)

- а) Вы демонстрируете способность претворять задуманное в жизнь.
- б) Вы учитесь всю жизнь и преданы делу обучения персонала.
- в) Вы -- создатель организаций, и ваше наследие -- это фирма, способная добиться успеха в реализации видения желаемого будущего.
- г) нет правильного ответа

49. Что такое «способность к опережающему обучению» (по Барту Нанусу)

- а) Вы демонстрируете способность претворять задуманное в жизнь.
- б) Вы учитесь всю жизнь и преданы делу обучения персонала.
- в) Вы -- создатель организаций, и ваше наследие -- это фирма, способная добиться успеха в реализации видения желаемого будущего.
- г) нет правильного ответа

50. Что такое «высокая честность и цельность характера» (по Барту Нанусу)

- а) Вы демонстрируете способность претворять задуманное в жизнь.

- б) Вы учитесь всю жизнь и преданы делу обучения персонала.
- в) Вы -- создатель организаций, и ваше наследие -- это фирма, способная добиться успеха в реализации видения желаемого будущего.
- г) нет правильного ответа

Методические рекомендации:

При использовании формы текущего контроля «Тестирование» студентам могут предлагаться задания на бумажном носителе.

Поскольку оценивание результатов тестирования напрямую зависит от абсолютного количества вопросов в конкретном тесте, представленная ниже таблица фиксирует критерии оценивания в относительном представлении:

Доля верных ответов	Оценка	Число рейтинговых баллов (если тестирование выполняет функцию контроля освоения материала, учитываемого при использовании рейтинговой системы)
0-50	2	0
51-65	3	2
66-80	4	4
81-100	5	6

2. Вопросы для обсуждения (в виде эссе, докладов и сообщений)

(пороговый уровень)

Эволюционное развитие и история возникновения лидерства, как социального явления.

2. Эволюционное развитие и история возникновения лидерства, как науки.
3. Определение «лидерства»
4. Понятие лидерства западными и отечественными авторами.
5. Сущность лидерства и основные требования к его возникновению.
6. Основные различия между лидером и руководителем.
7. Характеристики лидера-руководителя на современном этапе развития.
8. источника власти, как основы лидерства.
9. Характеристика базисных типов власти.
10. Способы влияния на подчиненных на современном предприятии.
11. Характеристика основных элементов лидерства.
12. Типы лидеров по классификации Э.де Боне.
13. Первая теория лидерства «Теория черт». Ее преимущества и недостатки.
14. Теория лидерства как функция группы.
15. Теории лидерства как функции ситуации.
16. Физиологические и психологические качества лидера.
17. Личностные и деловые качества лидеров.

18. Концепции харизматического лидерства.
19. Применение психологических теорий лидерства в малых группах.
20. Задачи, стоящие перед лидером в современных условиях хозяйствования.
21. Основные качества лидера по Уоррену Беннису.
22. Основные навыки лидера по Барту Нанусу.
23. Характеристика лидера, разработанная Джеймсом О'Тулом.
24. Качества необходимые лидеру будущего. Портрет информационного лидера.
25. Особенности реформаторского лидерства в больших группах.
26. Динамика лидерства: формального и неформального статуса.
27. Типология лидерства по М.Веберу.
28. Традиционное лидерство в истории развития общества.
29. Рационально-легальное лидерство (на примере сравнительной характеристики стран Востока и Запада).
30. Формальное и неформальное лидерство.

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству «доклад, сообщение»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
5	Доклад (сообщение) представлен(о) на высоком уровне (студент в полном объеме осветил рассматриваемую проблематику, привел аргументы в пользу своих суждений, владеет профильным понятийным (категориальным) аппаратом и т.п.)
4	Доклад (сообщение) представлен(о) на среднем уровне (студент в целом осветил рассматриваемую проблематику, привел аргументы в пользу своих суждений, допустив некоторые неточности и т.п.)
3	Доклад (сообщение) представлен(о) на низком уровне (студент допустил существенные неточности, изложил материал с ошибками, не владеет в достаточной степени профильным категориальным аппаратом и т.п.)
2	Доклад (сообщение) представлен(о) на неудовлетворительном уровне или не представлен (студент не готов, не выполнил задание и т.п.)

3. Темы реферата / эссе / письменной работы

1. Модель реформаторского лидерства.
2. Модель эффективного лидерства: ее особенности и проявления.
4. Возникновение и необходимость развития лидерства 5 уровня.
5. Уровни иерархии лидерства в современной организации.
6. Природа и определение лидерства в современном менеджменте.
7. Проблемы управления лидерством в организации.

8. Типы подчиненных и особенности управления ними на предприятиях в условиях глобализации.
9. Роль лидера в управлении внешними связями и проведения переговоров.
10. Роль лидера в управлении изменениями в современных условиях.
11. Зарубежные исследования психологии лидерства.
12. Отечественные исследования психологии лидерства.
13. Успешные лидеры и лидеры-неудачники: поведенческий портрет.
14. Природа и сущность гендерного лидерства.
15. Измерение гендера в развитых странах мира.
16. Применение модели планирования изменениями в организации.
17. Преодоление сопротивлений с помощью стратегии повседневных изменений и их последствия.
18. Инновационная организация лидерства и его характеристика на предприятии современности.
19. Теория ситуационного лидерства Блейка-Моутона
20. Теория лидерства Херси-Бланшара
21. Модель лидерства Фидлера.
22. Модель лидерского поведения Таннембаумана-Шмидта.
23. Модель лидерства «путь-цель» Хауза и Митчелла.
24. Модель лидерства на основе принятия решений Врума-Йеттона-Яго.
25. Особенности лидерства в госуправлении.
26. Потребность в лидерах на государственной службе: ее истоки и предпосылки.
27. Особенности лидерства на государственной службе для лидера органа государственного управления.
28. Особенности лидерства на государственной службе для лидера структурного подразделения государственного органа.
29. Особенности лидерства на государственной службе для лидера на уровне специалиста.
30. Типы лидерства на госслужбе.
31. Трансакционное и трансформационное (преобразующее) лидерство
32. Теория связующего лидерства и концепция «горячих групп»
33. Теория опосредованного лидерства Р. Фишера и А. Шарпа
34. Компоненты эмоционального интеллекта (по Д. Гоулману).
35. Харизматическое лидерство.
36. Идея «распределенного» лидерства.
37. Теория «внутреннего стимулирования» лидерства К. Кэшмана.
38. Концепция «первичного» (базового) лидерства Д. Голмана и Р. Бояциса
39. Лидерство как управление парадоксами Ф. Тромпенаарса и Ч. Хэмпден-Тернера
40. Роль лидера. Развитие лидерских качеств руководителя.
41. Механизмы выдвижения в позицию лидера
42. Этика лидера: особенности формирования и реализации.
43. Управление деятельностью команды
44. Факторы командного лидерства
45. Лидерство при работе с командой. Лидер успешной команды.
46. Результативность в лидерстве (Р-функция).
47. Администрирование в лидерстве (А-функция).
48. Интеграция в лидерстве (I-функция).
49. Влияние стиля лидерства на результативность и эффективность организации.
50. Причины несовместимости функций в стиле лидерства.
51. Влияние сочетания функций в лидерстве на организацию
52. Характеристика стилей эффективного лидерства

53. Идеальное лидерство. Взаимодополняющая команда лидеров.
54. Архетипы неэффективного лидерства
55. Механизмы воздействия лидера на последователей.
56. Виды лидеров цифровой эпохи (по Дейву Ульриху).
57. Проблема формирования лидерства в госуправлении.
58. Власть и влияние как инструменты лидерства.
59. Факторы, влияющие на лидерство на госслужбе.
60. Лидерство как один из путей усовершенствования государственной службы

Критерии оценивания реферата / проекта / эссе / письменной работы

Оценка «отлично» выставляется обучающемуся, если содержание письменной работы соответствует заявленной в названии тематике, документ оформлен в соответствии с общими требованиями написания и техническими требованиями; работа имеет чёткую композицию и структуру, в тексте отсутствуют логические нарушения в представлении материала; корректно оформлены и в полном объёме представлены, как минимум, сноски и ссылки на использованную литературу; отсутствуют орфографические, пунктуационные, грамматические, лексические, стилистические и иные ошибки в авторском тексте; письменная работа представляет собой самостоятельное исследование, представлен качественный анализ найденного материала, отсутствуют факты некорректных заимствований.

Оценка «хорошо» выставляется обучающемуся, если содержание письменной работы соответствует заявленной в названии тематике; работа оформлена в соответствии с общими требованиями написания, но есть погрешности в техническом оформлении; письменная работа имеет чёткую композицию и структуру; в тексте работы отсутствуют логические нарушения в представлении материала; в полном объёме представлены список использованной литературы, но есть ошибки в оформлении; корректно оформлены и в полном объёме представлены ссылки на использованную литературу; отсутствуют орфографические, пунктуационные, грамматические, лексические, стилистические и иные ошибки в авторском тексте; письменная работа представляет собой самостоятельное исследование, представлен качественный анализ найденного материала, отсутствуют факты некорректных заимствований.

Оценка «удовлетворительно», если содержание письменной работы соответствует заявленной в названии тематике; в целом работа оформлена в соответствии с общими требованиями написания соответствующих текстов, но есть погрешности в техническом оформлении; в целом письменная работа имеет чёткую композицию и структуру, но в тексте есть логические нарушения в представлении материала; в полном объёме представлен список использованной литературы, но есть ошибки в оформлении; некорректно оформлены или не в полном объёме представлены ссылки на использованную литературу в тексте работы; есть единичные орфографические, пунктуационные, грамматические, лексические, стилистические и иные

ошибки в авторском тексте; в целом письменная работа представляет собой самостоятельное исследование, представлен анализ найденного материала, присутствуют единичные случаи незначительных по содержанию некорректных заимствований.

Оценка «неудовлетворительно», если содержание письменной работы соответствует заявленной в названии тематике; в работе отмечены нарушения общих требований её написания; есть погрешности в техническом оформлении; в целом письменная работа имеет чёткую композицию и структуру, но в тексте есть логические нарушения в представлении материала; в полном объёме представлен список использованной литературы, но есть ошибки в оформлении; некорректно оформлены или не в полном объёме представлены ссылки на использованную литературу в тексте письменной работы; есть частые орфографические, пунктуационные, грамматические, лексические, стилистические и иные ошибки в авторском тексте; письменная работа не представляет собой самостоятельного исследования, отсутствует анализ найденного материала, текст фрагментарно представляет собой некорректные заимствования трудов другого автора (других авторов).

4. Вопросы в рамках промежуточной аттестации (дифференцированный зачет)

1. История возникновения лидерства. Определение «лидерства»
2. Понятие лидерства. Сущность лидерства
3. Основные отличия между лидером и руководителем. Характеристики лидера-руководителя
4. Источники власти как основы лидерства. Охарактеризуйте типы власти: статусную, экономическую, духовную
5. Способы воздействия на подчиненных.
6. Основные элементы лидерства
7. Типы лидеров по классификации Э.Де Боне.
8. Теория черт лидерства
9. Теория лидерства как функция группы
10. Теории лидерства как функции ситуации
11. Физиологические и психологические качества лидера
12. Личные и деловые качества лидеров
13. Концепции харизматического лидерства
14. Психологические теории лидерства
15. Задачи стоящие перед лидером
16. Основные качества лидера по Уоррену Беннису.
17. Семь основных навыков лидера по Барту Нанусу
18. Характеристик лидера, разработанный Джеймсом О'Тулом,
19. Качества необходимы лидерам в будущем
20. Лидер в информационной эпохе. Динамика лидерства
21. Типология лидерства по М.Веберу. Традиционное лидерство
22. Рационально-легальное лидерство

23. Формальное и неформальное лидерство
24. Модель реформаторского лидерства
25. Модель эффективного лидерства. Лидерство 5 уровня
26. Уровни иерархии лидерства
27. Проблемы управления лидерством в организации
28. Элементы организационной культуры
29. Типы подчиненных и особенности управления
30. Роль лидера в управлении внешними связями
31. Роль лидера в управлении преобразованиями
32. Зарубежные исследования психологии лидерства.
33. Отечественные исследования психологии лидерства.
34. Успешные лидеры и лидеры-неудачники: поведенческий портрет
35. Гендерное лидерство
36. Модель планирования конфигураций в организации
37. Преодоление сопротивлений и их последствия. Инновационная организация и ее характеристика
38. Формула лидерства. Взаимосвязь между руководством и лидерством
39. Модель «Основы эффективного лидерства»
40. Модель «Ядро квалификации руководителей». От чего зависит эффективность проведения конфигураций.

Критерии оценивания ответа в рамках промежуточной аттестации(дифференцированный зачет)

Основой для определения оценки на зачете служит объем и уровень усвоения студентами материала, предусмотренного рабочей программой соответствующей дисциплины. При определении требований к оценкам по дисциплинам с преобладанием теоретического обучения предлагается руководствоваться следующим:

оценки «отлично» заслуживает студент, обнаруживший всестороннее, систематическое и глубокое знание программного материала, умение свободно выполнять задания, предусмотренные программой, усвоивший основную и знакомый с дополнительной литературой, рекомендованной программой. Как правило, оценка

«отлично» выставляется студентам, усвоившим взаимосвязь основных содержательных элементов дисциплины, проявившим творческие способности в понимании, изложении и использовании учебного материала;

оценки «хорошо» заслуживает студент, обнаруживший полное знание программного материала, успешно выполняющий предусмотренные в программе задания, усвоивший основную литературу, рекомендованную в программе. Как правило, оценка «хорошо» выставляется студентам, показавшим систематический характер знаний по

дисциплине и способным к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшей учебной работы и профессиональной деятельности;

оценки «удовлетворительно» заслуживает студент, обнаруживший знание основного программного материала в объёме, необходимом для дальнейшей учёбы и предстоящей работы по профессии, справляющийся с выполнением заданий, предусмотренных программой, знакомый с основной литературой, рекомендованной программой. Как правило, оценка «удовлетворительно» выставляется студентам, допустившим погрешности не принципиального характера в ответе на зачете и при выполнении зачетных заданий;

оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, обнаружившему пробелы в знаниях основного программного материала, допустившему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий. Как правило, оценка

«неудовлетворительно» ставится студентам, которые не могут продолжить обучение или приступить к профессиональной деятельности по окончании вуза без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.

Лист изменений и дополнений

№ п/п	Виды дополнений и изменений	Дата и номер протокола заседания кафедры (кафедр), на котором были рассмотрены и одобрены изменения и дополнения	Подпись (с расшифровкой) заведующего кафедрой (заведующих кафедрами)

Экспертное заключение

Представленный фонд оценочных средств (далее – ФОС) по дисциплине «Лидерство и руководство в государственном и муниципальном управлении» соответствует требованиям ФГОС ВО.

Предлагаемые формы и средства текущего и промежуточного контроля адекватны целям и задачам реализации основной профессиональной образовательной программы по направлению подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление.

Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины представлены в полном объеме.

Виды оценочных средств, включенные в представленный фонд, отвечают основным принципам формирования ФОС.

Разработанный и представленный для экспертизы фонд оценочных средств рекомендуется к использованию в процессе подготовки обучающихся по указанному направлению подготовки.

Председатель учебно-методической комиссии
кафедры государственного управления

Н.А. Волошинова