

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования

«Луганский государственный университет имени Владимира Даля»

Краснодонский факультет инженерии и менеджмента (филиал)  
Кафедра социально-экономических дисциплин и техносферной  
безопасности

УТВЕРЖДАЮ

Директор Краснодонского факультета  
инженерии и менеджмента

  
Панайотов К.К.

«22» марта 2023 г.



**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ (модуля)**

По дисциплине Лидерство и руководство в государственном и муниципальном управлении

*(название дисциплины по учебному плану)*

По направлению подготовки/специальности 38.03.04 Государственное и муниципальное управление

*(код, название без кавычек)*

Профиль подготовки Административно-государственное управление

Краснодон 2023

## 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, профиль «Административно-государственное управление» - 34 с.

Рабочая программа учебной дисциплины «Лидерство и руководство в государственном и муниципальном управлении» составлена с учетом Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.03.04 (утвержденный приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 13 августа 2020 г. № 1016, с изменениями и дополнениями от 26 ноября 2020 г.).

### СОСТАВИТЕЛЬ (СОСТАВИТЕЛИ):

ст.преп. Шевцова Е.В.

Рабочая программа учебной дисциплины утверждена на заседании кафедры государственного управления и техносферной безопасности «16» марта 2023 года, протокол № 8.

Заведующий кафедрой государственного управления  
и техносферной безопасности \_\_\_\_\_

Переутверждена: «\_\_» \_\_\_\_\_ 202\_\_ года, протокол № \_\_\_\_\_ Черная А.М.

Согласована (для обеспечивающей кафедры):

Директор факультета \_\_\_\_\_

Панайотов К.К.

Рекомендована на заседании учебно-методической комиссии Краснодонского факультета инженерии и менеджмента «20» марта 2023 года, протокол № 8.

Председатель учебно-методической  
комиссии Краснодонского факультета  
инженерии и менеджмента \_\_\_\_\_

Замота О.Н.

## **Структура и содержание дисциплины**

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

Целями освоения дисциплины «Лидерство и руководство в государственном и муниципальном управлении» являются формирование системного представления студента о задачах, функциях, роли и месте лидерства и руководства в управлении человеческими ресурсами, осуществляемого службами управления персоналом, в системе менеджмента организации; понимание сущности руководства и лидерства, сходства и различия ролей лидера и руководителя; знание основных концепций в области руководства и лидерства; умение применять методы руководства и лидерства в процессе управления сотрудниками.

Задачами изучения дисциплины «Лидерство и руководство в государственном и муниципальном управлении» является формирование у студентов навыка эффективного использования различных источников власти и влияния во взаимодействии с людьми для достижения организационных целей, а также развитие их личностных лидерских качеств.

### **2. Место дисциплины в структуре ООП ВО.**

Дисциплина «Лидерство и руководство в государственном и муниципальном управлении» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений блока Дисциплины (модули).

Содержание дисциплины является логическим продолжением содержания дисциплин «Менеджмент», «Этика государственных и муниципальных служащих», «Основы управления государственными проектами и программами», «Основы государственного и муниципального управления», «Управление персоналом в государственной службе», «Социально-экономическое управление регионом», «Принятие и исполнение государственных решений», «Организация деятельности государственного служащего» и служит основой для освоения следующих навыков: создавать организационные структуры и управлять ими; управления коллективом и индивидуальными исполнителями в процессе организации управленческой деятельности; формировать команды, их осмысление, понимание проблем эффективного участия в групповой работе; эффективного участия в групповой работе, активно используя процессы групповой динамики и принципы формирования команды.

### 3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижений компетенции (по реализуемой дисциплине)	Перечень планируемых результатов
<p>ПК-7 способность применять методы и инструменты современных кадровых технологий в зависимости от целей и задач государственного, муниципального и корпоративного управления</p>	<p>ПК-7.3 Способность применение методов и инструментов современных кадровых технологий в зависимости от целей и задач государственного, муниципального и корпоративного управления в условиях лидерского развития институтов гражданского общества</p>	<p><b>Знать:</b> этических норм поведения в отношении других; значение критики и самокритики; цели лидерства; коммуникации для решения задач профессиональной деятельности; цели коллектива; обязанности лидера; значение команд; законодательные и нормативные акты; стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации.</p>
		<p><b>Уметь:</b> принимать решения и нести ответственность за решения; доходчиво объяснять восприятие критики и самокритики; использовать коммуникации для решения задач профессиональной деятельности; самостоятельно принимать профессиональные решения; создавать команды профессионалов, отстаивать свою позицию; разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования труда.</p>
		<p><b>Владеть:</b> готовностью действовать в нестандартных ситуациях; пониманием и восприятием этических норм поведения в отношении других людей; внушением достойного восприятия критики; готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности; методами находить компромиссные и альтернативные решения.</p>

## 4. Структура и содержание дисциплины

### 4.1. Объем учебной дисциплины и виды учебной работы

Вид учебной работы	Объем часов (зач. ед.)	
	Очная форма	Очно-заочная форма
Общая учебная нагрузка (всего)	108 (Зач. ед)	108 (Зач. ед)
Обязательная аудиторная учебная нагрузка (всего) в том числе:	42	20
Лекции	28	12
Семинарские занятия	-	-
Практические занятия	14	8
Контрольные работы	4	4
Лабораторные работы	-	-
Курсовая работа (курсовой проект)	-	-
Другие формы и методы организации образовательного процесса ( <i>расчетно-графические работы, групповые дискуссии, ролевые игры, тренинг, компьютерные симуляции, интерактивные лекции, семинары, анализ деловых ситуаций и т.п.</i> )	-	-
Самостоятельная работа студента (всего)	62	84
Форма аттестации	зачет	зачет

### 4.2. Содержание разделов дисциплины

#### ***Тема 1. «РУКОВОДСТВО И ЛИДЕРСТВО – СУЩНОСТЬ ДАННЫХ ПОНЯТИЙ, СХОДСТВО И РАЗЛИЧИЕ ЛИДЕРА И РУКОВОДИТЕЛЯ, ОСНОВНЫЕ ВЗГЛЯДЫ НА РУКОВОДСТВО И ЛИДЕРСТВО»***

Лидер и руководитель – сходство и различие. Смешение понятий «руководство» и «лидерство», использование их в качестве синонимов. Руководитель и лидер – две различные роли, конфликт ролей, возможность сочетания двух ролей в одном человеке. Практические аспекты взаимодействия лидера и руководителя.

#### ***Тема 2. «ВЛАСТЬ И ИСТОЧНИКИ ВЛАСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ»***

Основные источники власти: сила личности (харизма), грубая сила, позиция, власть закона, контроль ресурсов и информации, экспертная власть, политическая власть, негативная власть (власть разрушения). Достоинства и сложности использования каждого из источников.

#### ***Тема 3. «ЭМОЦИОНАЛЬНЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ В ЛИДЕРСТВЕ И В РУКОВОДСТВЕ»***

Кризис концепции «обычного интеллекта» (IQ) в объяснении феномена успешности лидера и руководителя, предпосылки возникновения

концепции эмоционального интеллекта (EQ). Концепции П.Саловэй и Дж.Мейера, Сущность эмоционального интеллекта: социальное сознание и социальные навыки.

***Тема 4. «ОСНОВНЫЕ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКИЕ КОНЦЕПЦИИ В ОБЛАСТИ РУКОВОДСТВА И ЛИДЕРСТВА: ТЕОРИЯ ВЕЛИКИХ ЛЮДЕЙ, ТЕОРИЯ ЧЕРТ, ТЕОРИЯ ОБСТОЯТЕЛЬСТВ И СИТУАЦИОННОЕ ЛИДЕРСТВО, БИХЕВИОРИСТИЧЕСКИЕ ТЕОРИИ, ТРАНЗАКЦИОННОЕ ЛИДЕРСТВО И ТРАНСФОРМАЦИОННОЕ ЛИДЕРСТВО, ХАРИЗМАТИЧЕСКОЕ ЛИДЕРСТВО»***

Эволюция взглядов на лидерство и руководство. Теория великих людей, Т.Карлейл, Г.Спенсер. Харизматическое лидерство. Теория черт Г.Олпорт, Р.Кеттел, С.Заккаро. «Большая пятерка» качеств-предикторов, негативные предикторы. Теория обстоятельств: Г.Морган, Ф.Фидлер, Р.Хоуз и теория «Пути и цели», концепция Танненбаума-Шмидта, теория Врума-Йеттона, ситуационное лидерство К.Бланшара, модель Р.Блейка и Дж.Моутон. Бихевиористические теории: эксперименты университетов Огайо и Мичигана. Транзакционное и трансформационное лидерство, Б.Басс.

***Тема 5. «ФОРМИРОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОГО КЛИМАТА ВЫСОКОЙ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ»***

Исследование Хэй Груп (HayGroup), определение организационного климата. Параметры организационного климата, типы организационного климата. Стили лидерства: директивный, авторитетный, товарищеский, наставнический, эталонный, развивающий (коучинговый) и их влияние на организационный климат.

***Тема 6. «КОНФЛИКТЫ: ТИПОЛОГИЯ, СОДЕРЖАНИЕ»***

Подходы к изучению конфликтности в России. Взаимоотношения Центра и регионов. Институциональные конфликты в регионах: их измерение. Формирование депутатского корпуса на выборах. Определение фигуры спикера. Текущий губернаторский контроль за депутатской деятельностью. Кланово-корпоративное измерение региональной конфликтности.

***Тема 7. «ТЕХНОЛОГИИ И ЭФФЕКТИВНОСТЬ ПОЛИТИЧЕСКОГО ЛИДЕРСТВА В КОНФЛИКТНЫХ СИТУАЦИЯХ»***

Управление конфликтами с учетом диалектики форм их завершения. Неуправляемые и трудноразрешимые конфликты. Факторы, влияющие на управляемость конфликтами, на возможность их конструктивного разрешения. Этапы процесса регулирования конфликта. Понятия «завершение», «разрешение» и «урегулирование» конфликта. Формы завершения конфликтов: насилие, разъединение, примирение. Формы завершения конфликта с помощью третьей стороны: насилие, социальное давление, суд, арбитраж, медиация. Их преимущества и недостатки. Переговоры и их особенности при конфликте. Стадии ведения переговоров. Функции переговоров. Медиация как форма разрешения

конфликта. Преимущества и недостатки медиации. Официальные и неофициальные медиаторы. Типология медиаторов. Факторы, увеличивающие положительное влияние медиатора. Тактика воздействия медиатора на стороны. Функции и этапы медиации.

### **Тема 8. «ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ РЕГУЛЯЦИЯ ПОВЕДЕНИЯ И ДЕЯТЕЛЬНОСТИ»**

Психология поведения личности. Социальная обусловленность поведения личности. Мотивы поведения. Мотивация и личность. Мотивы психорегуляции поведения личности. Психология деятельности личности. Соотношение личности и профессии. Прогрессивная стадия профессионального развития личности. Регрессивная стадия профессионального развития личности. Функциональное состояние субъекта деятельности. Общая характеристика функциональных состояний. Утомление. Психологический стресс. Стадии психологического стресса.

### **Тема 9. «ЛИДЕРСТВО И УПРАВЛЕНИЕ КОМАНДОЙ»**

Управленческие ресурсы лидера. Лидерская позиция в определении цели и формировании команды единомышленников. Управление через коммуникацию с командой единомышленников и последователями лидера. Роль лидерства в процессе принятия групповых решений. Проблема эффективности индивидуальных и групповых решений. Условия эффективности групповых решений. Формы и методы групповых решений. Лидерство в коллективе. Феномен власти и авторитета. Социально-психологические феномены и механизмы взаимодействия в группе единомышленников и последователей.

## **4.3. Лекции**

№ п/п	Название темы	Объем часов	
		Очная форма	Очно-заочная форма
1.	Руководство и лидерство – сущность данных понятий, сходство и различие лидера и руководителя, основные взгляды на руководство и лидерство	2	1
2.	Власть и источники власти руководителя	3	1
3.	Эмоциональный интеллект в лидерстве и в руководстве	2	2
4.	Основные научно-практические концепции в области руководства и лидерства: теория великих людей, теория черт, теория обстоятельств и ситуационное лидерство, бихевиористические теории, транзакционное лидерство и трансформационное лидерство, харизматическое лидерство	4	2
5.	Формирование организационного климата высокой результативности	4	1
6.	Конфликты: типология, содержание	3	1
7.	Технологии и эффективность политического лидерства	4	1

	в конфликтных ситуациях		
8.	Психологическая регуляция поведения и деятельности	3	1
9.	Лидерство и управление командой	3	2
<b>Итого:</b>		28	12

#### 4.4. Практические (семинарские) занятия

№ п/п	Название темы	Объем часов	
		Очная форма	Очно-заочная форма
1.	Руководство и лидерство – сущность данных понятий, сходство и различие лидера и руководителя, основные взгляды на руководство и лидерство	1	1
2.	Власть и источники власти руководителя	2	1
3.	Эмоциональный интеллект в лидерстве и в руководстве	2	1
4.	Основные научно-практические концепции в области руководства и лидерства: теория великих людей, теория черт, теория обстоятельств и ситуационное лидерство, бихевиористические теории, транзакционное лидерство и трансформационное лидерство, харизматическое лидерство	2	1
5.	Формирование организационного климата высокой результативности	2	1
6.	Конфликты: типология, содержание	1	0,5
7.	Технологии и эффективность политического лидерства в конфликтных ситуациях	1	1
8.	Психологическая регуляция поведения и деятельности	1	0,5
9.	Лидерство и управление командой	2	1
<b>Итого:</b>		14	8

#### 4.5. Лабораторные работы

Учебным планом не предусмотрены.

#### 4.6. Самостоятельная работа студентов

№ п/п	Название темы	Вид СРС	Объем часов	
			Очная форма	Очно-заочная форма
1.	Руководство и лидерство – сущность данных понятий, сходство и различие лидера и руководителя, основные взгляды на руководство и лидерство	Подготовка к практическим занятиям, к текущему и промежуточному контролю знаний и умений	4	6



2.	Власть и источники власти руководителя	Подготовка к практическим занятиям, к текущему и промежуточному контролю знаний и умений	5	7
3.	Эмоциональный интеллект в лидерстве и в руководстве	Подготовка к практическим занятиям, к текущему и промежуточному контролю знаний и умений	6	11
4.	Основные научно-практические концепции в области руководства и лидерства: теория великих людей, теория черт, теория обстоятельств и ситуационное лидерство, бихевиористические теории, транзакционное лидерство и трансформационное лидерство, харизматическое лидерство	Подготовка к практическим занятиям, к текущему и промежуточному контролю знаний и умений	7	9
5.	Формирование организационного климата высокой результативности	Подготовка к практическим занятиям, к текущему и промежуточному контролю знаний и умений	6	8
6.	Конфликты: типология, содержание	Подготовка к практическим занятиям, к текущему и промежуточному контролю знаний и умений	5	9
7.	Технологии и эффективность политического лидерства в конфликтных ситуациях	Подготовка к практическим занятиям, к текущему и промежуточному контролю знаний и умений	7	9
8.	Психологическая регуляция поведения и деятельности	Подготовка к практическим занятиям, к текущему и промежуточному контролю знаний и умений	8	8
9.	Лидерство и управление командой	Подготовка к практическим занятиям, к текущему и промежуточному контролю знаний и умений	7	9
10.	ЗАЧЕТ	Контроль знаний и умений	7	8
<b>Итого:</b>			<b>62</b>	<b>84</b>

**4.7. Курсовые работы/проекты.**  
Учебным планом не предусмотрены.

## 5. Образовательные технологии

Преподавание дисциплины ведется с применением следующих видов образовательных технологий:

*Информационные технологии:* использование электронных образовательных ресурсов в виде электронных конспектов при подготовке к лекциями практическим занятиям.

*Мультимедийные технологии:* презентации к лекциям.

## 5. Формы контроля освоения дисциплины

Текущая аттестация студентов производится в дискретные временные интервалы лектором и преподавателем(ями), ведущими практические занятия по дисциплине в следующих видах: собеседование (устный или письменный опрос), контрольные работы, тесты.

Промежуточная аттестации по результатам освоения дисциплины проходит в форме устного зачета (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 объеме 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 четкие 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	Студент не знает значительной части программного	не

(2)	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.	зачтено
-----	--	---------

## **7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины:**

### **а) основная литература:**

1. Богомолова, Т.П. Управление человеческими ресурсами: учебное пособие (курслекций, проблемно-тематический курс, тесты и практико-ориентированные задания) :[16+] / Т.П. Богомолова, Э.А. Понуждаев. - Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2019.-419с. : ил., табл. - Режим доступа:<http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=570245>

2. Мандель, Б.Р. Современная психология управления.: учебное пособие / Б.Р.Мандель. - Изд. 2-е, стер. - Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2019. - 349 с. : ил., табл. -Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=363425>

3. Шапиро, С. А. Организационное поведение : учебное пособие : [16+] / С. А.Шапиро. - 2-е изд., доп. и перераб. - Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2019. - 446 с. : ил.,табл. - Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=562608>

### **б) дополнительная литература:**

1. Богомолова, Т.П. Управление человеческими ресурсами: учебное пособие (курслекций, проблемно-тематический курс, тесты и практико-ориентированные задания) :[16+] / Т.П. Богомолова, Э.А. Понуждаев. - Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2019.-419с. : ил., табл. - Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=570245>

2. Мару сева, И.В. Современный менеджмент (Классический и прикладной аспекты): учебное пособие для вузов / И.В. Мару сева. - Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2018. —540 с. : ил., схем., табл. - Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=494455>

### **в) Интернет-ресурсы:**

1. Министерство образования и науки Российской Федерации – <http://минобрнауки.рф/>

2. Федеральная служба по надзору в сфере образования и науки – <http://obrnadzor.gov.ru/>

3. Министерство образования и науки Луганской Народной Республики – <https://minobr.su>
4. Министерство промышленности и торговли Луганской Народной Республики – <https://www.minpromlnr.su/main.php/>
5. Министерство экономического развития Луганской Народной Республики – <https://merlnr.su/>
6. Министерство финансов Луганской Народной Республики – <https://minfinlnr.su/>
7. Народный совет Луганской Народной Республики – <https://nslnr.su>
8. Государственный комитет статистики Луганской Народной Республики – <https://www.gkslnr.su/>
9. Портал Федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования – <http://fgosvo.ru/>
10. Федеральный портал «Российское образование» – <http://www.edu.ru/>
11. Информационная система «Единое окно доступа к образовательным ресурсам» – <http://window.edu.ru/>
12. Федеральный центр информационно-образовательных ресурсов – <http://fcior.edu.ru/>

### **Электронные библиотечные системы и ресурсы**

13. Электронно-библиотечная система «Консультант студента» – <http://www.studentlibrary.ru/>
14. Электронно-библиотечная система «StudMed.ru» – <https://www.studmed.ru/>

### **Информационный ресурс библиотеки образовательной организации**

15. Научная библиотека имени А. Н. Коняева – <http://biblio.dahluniver.ru/>

## 8. Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины

Для проведения лекционных занятий требуется аудитория на курс, оборудованная мультимедийным проектором с экраном.

Для проведения лабораторных занятий требуется компьютерный класс, подключенный к Интернет.

Программное обеспечение:

<b>Функциональное назначение</b>	<b>Бесплатное программное обеспечение</b>	<b>Ссылки</b>
Офисный пакет	OpenOffice 4.3.7	<a href="https://www.openoffice.org/">https://www.openoffice.org/</a>
Операционная система	UBUNTU 19.04	<a href="https://ubuntu.com/">https://ubuntu.com/</a>
Браузер	FirefoxMozilla	<a href="http://www.mozilla.org/ru/firefox/fx">http://www.mozilla.org/ru/firefox/fx</a>
Графический редактор	GIMP (GNU ImageManipulationProgram )	<a href="http://www.gimp.org/">http://www.gimp.org/</a> <a href="http://gimp.ru/viewpage.php?page_id=8">http://gimp.ru/viewpage.php?page_id=8</a> <a href="http://ru.wikipedia.org/wiki/GIMP">http://ru.wikipedia.org/wiki/GIMP</a>
Редактор PDF	AdobeAcrobatReader	<a href="https://get.adobe.com/ru/reader/">https://get.adobe.com/ru/reader/</a>
Аудиоплеер	VLC	<a href="http://www.videolan.org/vlc/">http://www.videolan.org/vlc/</a>

## 11.Оценочные средства по дисциплине

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

Перечень компетенций (элементов компетенций), формируемых в результате освоения учебной дисциплины (модуля) или практики

№ п/п	Код контролируемой компетенции	Формулировка контролируемой компетенции	Индикаторы достижений компетенции (по реализуемой дисциплине)	Контролируемые темы учебной дисциплины, практики	Этапы формирования (семестр изучения)
3.	ПК-7.	ПК-7 способность применять методы и инструменты современных кадровых технологий в зависимости от целей и задач государственного, муниципального и корпоративного управления	ПК-7.1.	Тема 1 Тема 2 Тема 3 Тема 4 Тема 5 Тема 6 Тема 7 Тема 8 Тема 9	Очно 7 (Заочно 8)

## Показатели и критерии оценивания компетенций, описание шкал оценивания

№ п/п	Код контролируемой компетенции	Индикаторы достижений компетенции (по реализуемой дисциплине)	Перечень планируемых результатов	Контролируемые темы учебной дисциплины	Наименование оценочного средства
3.	ПК-7.	ПК-7.1.	<p><b>Знать:</b> этических норм поведения в отношении других; значение критики и самокритики; цели лидерства; коммуникации для решения задач профессиональной деятельности; цели коллектива; обязанности лидера; значение команд; законодательные и нормативные акты; стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации.</p> <p><b>Уметь:</b> принимать решения и нести ответственность за решения; доходчиво объяснять восприятие критики и самокритики; использовать коммуникации для решения задач профессиональной деятельности; самостоятельно принимать профессиональные решения; создавать команды профессионалов, отстаивать свою позицию; разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования труда.</p> <p><b>Владеть:</b> готовностью действовать в нестандартных ситуациях; пониманием и восприятием этических норм поведения в отношении других людей; внушением достойного восприятия критики; готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности; методами находить компромиссные и альтернативные решения.</p>	Тема 1 Тема 2 Тема 3 Тема 4 Тема 5 Тема 6 Тема 7 Тема 8 Тема 9	Собеседование (устный или письменный опрос), контрольная работа, тесты

## **Фонды оценочных средств по дисциплине «Лидерство и руководство в государственном и муниципальном управлении»**

### **Перечень вопросов (для проведения собеседования (устный или письменный опрос))**

1. Сущность лидерства.
2. Универсальность проявления функций лидерства.
3. Природа лидерства.
4. Проблемы мотивации лидерства. Теория черт. Ситуационная теория.
5. Теория определяющей роли последователей. Интегративная теория.
6. Стили и типы лидерства
7. Формы инициативного стиля
8. Типологии лидерства Вебера, Лассуэлла.
9. Факторы, влияющие на лидерство.
- 22
10. Личностные характеристики лидеров.
11. Подходы к изучению конфликтности в России.
12. Взаимоотношения Центра и регионов.
13. Институциональные конфликты в регионах: их измерение.
14. Формирование депутатского корпуса на выборах. Определение фигуры спикера.
15. Текущий губернаторский контроль за депутатской деятельностью.
16. Кланово-корпоративное измерение региональной конфликтности.
17. Управление конфликтами с учетом диалектики форм их завершения.
18. Неуправляемые и трудноразрешимые конфликты.
19. Факторы, влияющие на управляемость конфликтами, на возможность их конструктивного разрешения.
20. Этапы процесса регулирования конфликта.
21. Понятия «завершение», «разрешение» и «урегулирование» конфликта.
22. Формы завершения конфликтов: насилие, разъединение, примирение.
23. Формы завершения конфликта с помощью третьей стороны: насилие, социальное давление, суд, арбитраж, медиация. Их преимущества и недостатки.
24. Переговоры и их особенности при конфликте.
25. Стадии ведения переговоров.



26. Функции переговоров.
27. Медиация как форма разрешения конфликта. Преимущества и недостатки медиации.
28. Официальные и неофициальные медиаторы. Типология медиаторов.
29. Факторы, увеличивающие положительное влияние медиатора.
30. Тактики воздействия медиатора на стороны.
31. Функции и этапы медиации.

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству  
 собеседование (устный или письменный опрос)

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
5	собеседование (устный или письменный опрос) прошел на высоком уровне (студент в полном объеме осветил рассматриваемый вопрос, владеет профильным понятийным (категориальным) аппаратом и т.п.)
4	собеседование (устный или письменный опрос) прошел на среднем уровне (студент в целом осветил рассматриваемый вопрос, владеет профильным понятийным (категориальным) аппаратом и т.п.)
3	собеседование (устный или письменный опрос) на низком уровне (студент допустил существенные неточности, изложил материал с ошибками, не владеет в достаточной степени профильным категориальным аппаратом и т.п.)
2	собеседование (устный или письменный опрос) прошел на неудовлетворительном уровне или не представлен (студент не готов, не выполнил задание и т.п.)

### Контрольная работа

Комплект тем рефератов для контрольной работы

1. Теория лидерских качеств. Составляющие лидерства. Отличие менеджера от лидера.
2. Стили лидерства.
3. Континуум лидерского поведения согласно Танненбауму и Шмидту.
4. Источники личной власти по Дж. Френча и Б. Рэй вену.
5. Стратегия влияния.
6. Ситуационное лидерство.
7. Стили поведения лидера и принятия им решений согласно Херси-Бланшару.
8. Команды и разделенное лидерство. Замещение лидерства.

9. «Двигатель» лидерства. «Старая» и «новая» системы «идеи - ценности» GeneralElectric.
10. Структура «внутренних» и «внешних» навыков менеджера.
11. «Окно Джохари» как средство самопознания.
12. Системы ценностей американской, японской и арабской культуры.
13. Отношение к изменениям.
14. Межличностная ориентация.
15. Стиль мышления.
16. Анализ стиля мышления согласно Майерс-Бриггс.
17. Предпочтения людей разного типа в отношении работы.
18. Десять управленческих ролей согласно Г. Минцбергу.
19. Структура межличностных коммуникаций и критерий их эффективности, коммуникативный шум.
20. Факторы, влияющие на эффективность коммуникаций.
21. Навыки вербальных коммуникаций.
22. Невербальные коммуникации. Интерпретация невербальных сигналов.
23. Типология личности и деловое общение.
24. Характеристика четырех школ преимуществ.
25. Психофизиологические основы общения.
26. Рекомендации по общению с представителями некоторых типов личности.
27. Состояние лица и коммуникации. Специальные формы деловых коммуникаций.
28. Понятие управленческого решения. Основные этапы принятия управленческого решения.
29. Психологические проблемы принятия решения.
30. Типы управленческих решений.
31. Методы Индивидуального и группового принятия решений.
32. Пять стилей принятия решений в соответствии. Вруму и Ф. Йеттону.
33. Правила, которыми нужно пользоваться при выборе стилей. Критерии выбора стиля принятия решения.
34. Понятие команды. Этапы построения команды.
35. Сравнительные характеристики группы и эффективной команды.
36. Роли членов команды согласно Белбину.
37. Преимущества и ограничения командной деятельности.
38. Проверка целесообразности формирования команды. Современные приемы формирования команды. Национальные особенности построения команды.

39. Представление о конфликты как противоречия и источники развития.

40. Конфликт, как средство выявления проблемы. Стимулирующая функция конфликта. Конфликт, как спусковой клапан эмоций.

41. Структура (цикл) Конфликта и основные формы поведения в конфликтной ситуации.

42. Сигналы эскалации конфликта.

43. приемы прерывания цикла конфликта.

44. Пять основных типов поведения в конфликтной ситуации.

45. Выбор средства управления конфликтом.

#### Критерии и шкала оценивания по оценочному средству контрольная работа

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
5	Контрольная работа выполнена на высоком уровне (правильные ответы даны на 90-100% вопросов/задач)
4	Контрольная работа выполнена на среднем уровне (правильные ответы даны на 75-89% вопросов/задач)
3	Контрольная работа выполнена на низком уровне (правильные ответы даны на 50-74% вопросов/задач)
2	Контрольная работа выполнена на неудовлетворительном уровне (правильные ответы даны менее чем на 50%)

#### Тесты

1. Универсальные функции, которые возлагаются обществом на лидеров:

а) все перечисленные;

б) диагностическая (авторитетная и своевременная оценка) и стратегическая (оптимальный курс);

в) мобилизующая (достижение задач) и интегративная (разнородные группы ощущают себя единым целым);

г) патронажная и арбитражная (защита от беззакония и произвола, помощь в кризисных ситуациях);

д) персонификация явлений (ответственность как за положительные, так и негативные последствия);

2. Теория черт:

а) говорит о том, что формирует лидеров ситуация: место, время, обстоятельства;

б) учитывает личные качества лидера (энергичность, компетентность, остроумие, ответственность);

в) развивает тезис о том, что лидеров "делают" окружающие их последователи;

г) отстаивает точку зрения, согласно которой лидерство есть результат совокупного воздействия целого ряда факторов, в том числе и всех выше отмеченных;

### 3. Ситуационная теория:

а) развивает тезис о том, что лидеров "делают" окружающие их последователи;

б) учитывает личные качества лидера (энергичность, компетентность, остроумие, ответственность);

в) говорит о том, что формирует лидеров ситуация: место, время, обстоятельства;

г) отстаивает точку зрения, согласно которой лидерство есть результат совокупного воздействия целого ряда факторов, в том числе и всех выше отмеченных;

### 4. Теория определяющей роли последователей:

а) говорит о том, что формирует лидеров ситуация: место, время, обстоятельства;

б) учитывает личные качества лидера (энергичность, компетентность, остроумие, ответственность);

в) отстаивает точку зрения, согласно которой лидерство есть результат совокупного воздействия целого ряда факторов, в том числе и всех выше отмеченных;

г) развивает тезис о том, что лидеров "делают" окружающие их последователи;

### 5. Интегративная теория

а) говорит о том, что формирует лидеров ситуация: место, время, обстоятельства;

б) учитывает личные качества лидера (энергичность, компетентность, остроумие, ответственность);

в) только а и б;

г) развивает тезис о том, что лидеров "делают" окружающие их последователи;

д) отстаивает точку зрения, согласно которой лидерство есть результат совокупного воздействия целого ряда факторов, в том числе и всех выше отмеченных;

### 6. Типология стилей лидера, акцентирующая внимание на характере взаимоотношений с окружением:

а) все перечисленные;

б) авторитарный стиль,

в) демократический стиль,

г) попустительский (отстраненный) стиль;

д) только б и в;

7. Типология стилей лидера, акцентирующая внимание на способности к переменам и инновациям:

- а) все перечисленные;
- б) только в и г;
- в) консервативный стиль
- г) инициативный стиль
- д) попустительский (отстраненный) стиль

8. Формы инициативного стиля лидерства:

- а) реформационное и революционное лидерство;
- б) реалистическое и авантюристическое лидерство
- в) только а и б;
- г) инструментальное лидерство,
- д) эмоциональное лидерство

9. В зависимости от природы авторитета, на котором построена власть лидера, выделяют:

- а) традиционное лидерство, предполагает влияние, основанное на веропреемственности в святость традиции;
- б) харизматическое лидерство, на основе веры населения в исключительные личные качества лидера;
- в) рациональное лидерство на факте назначения или избрания лидера на определенную должность;
- г) все перечисленные;
- д) только а и б;

10. Типологии лидерства, построенные с учетом доминирующей функции лидера

- а) лидер-идеолог, манипулирующий идеями, концепциями общественно-переустройства;
- б) лидер-агитатор, манипулирующий эмоциями, настроениями последователей, умеющий увлечь массы;
- в) лидер-организатор, манипулирующий ситуациями, лидер-планировщик, ориентированный на методы и средства достижения намеченных целей;
- г) лидер-эксперт, который персонифицирует собой профессиональную компетенцию;
- д) все перечисленные;

11. Компетентность лидера способен сплотить вокруг себя команду экспертов:

- а) все перечисленные;
- б) лидер-"привратник", являющийся "лицом" группы, которую он представляет вовне в среде;

- в) лидер-"третейский судья и миротворец", лидер-"символ", лидер-"отец";
- г) лидер-"козел отпущения" может служить мишенью для обвинений в случаенеудачи;
- д) только б и в;

12. В наибольшей степени политическое лидерство определяют следующие факторы:

- а) Политико-исторические факторы. Политическая культура. Ситуационный фактор;
- б) Все перечисленные;
- в) Потенциал организации, на которую опирается политик;
- г) Характеристики последователей: их предпочтения, ожидания и ориентации, стереотипы мышления;
- д) Только а и в;

13. Личностные основные качества лидера:

- а) способность подчинять своей воле окружающих, определенная степень амбициозности;
- б) высокая работоспособность и самообладание, брать ответственность за действия свои и своих сторонников;
- в) все перечисленные;
- г) способность выдвигать новые идеи, комбинировать и совершенствовать ранее выдвинутые;
- д) решительность в отстаивании позиции, способность извлекать выгоду из любых ситуаций, интуиция;

14. Среди других личностных характеристик, детерминирующих характер лидерства, выделяют:

- а) качество самооценки, мотивация поведения, система убеждений, устойчивость к стрессу;
- б) стиль межличностных отношений;
- в) стиль принятия решений;
- г) все перечисленные;
- д) только а и в;

15. Современные базовые институциональные конфликты в регионах:

- а) Конфликт ветвей региональной власти: губернатор против законодательного собрания;
- б) Конфликт региональной власти и местного самоуправления: губернатор против главы местного самоуправления;
- в) Конфликт региональной государственной власти и представителей федеральной власти на местах;
- г) Только а и б;

д) Все перечисленные;

16. Ситуации, приводящие к неуправляемым и трудноразрешимым конфликтам в регионе:

- а) все перечисленные;
- б) накал эмоций слишком велик, одна или обе стороны желают его продолжения;
- в) участники воспринимают конфликт как позиционную борьбу;
- г) имеются серьезные расхождения в ценностях сторон и в интерпретации сути конфликта;
- д) происходит институционализация конфликта;

17. Факторы, влияющие на управляемость конфликтами, на возможность их разрешения

- а) характер проблемы, когда в зоне разногласий - власть, статус, ценности, ресурсы, то соперничество сильно;
- б) все перечисленные;
- в) характеристики сторон: чтобы пойти на уступки, важно иметь возможность сохранить лицо;
- г) степень сходства, имеют значение выбранные участниками стратегии поведения в конфликте;
- д) только а и в;

18. Этапы регулирования конфликта:

- а) институционализация конфликта - определение правил и норм его функционирования и развития;
- б) легитимизация конфликта - признание и соблюдение установленных норм и правил конфликтного поведения;
- в) все перечисленные;
- г) структурирование конфликтующих групп;
- д) метод ослабления острого социального конфликта на базе общей ориентации обеих сторон на внешний для них конфликт (тактика поиска «общего врага»);

19. Завершение конфликта означает:

- а) все перечисленные;
- б) достижение соглашения по спорному вопросу между участниками;
- в) мягкое воздействие на конфликт;
- г) любое его прекращение, необязательно предполагающее разрешение;
- д) частичное (временное) решение конфликта;

20. Разрешение конфликта означает:

- а) все перечисленные;

- б) частичное (временное) решение конфликта;
- в) мягкое воздействие на конфликт;
- г) любое его прекращение, необязательно предполагающее разрешение;
- д) достижение соглашения по спорному вопросу между участниками;

21. Урегулирование конфликта означает:

- а) мягкое воздействие на конфликт, частичное (временное) решение конфликта;
- б) любое его прекращение, необязательно предполагающее разрешение;
- в) достижение соглашения по спорному вопросу между участниками;

22. К формам завершения конфликта двух сторон относят:

- а) насилие;
- б) все перечисленные;
- в) разъединение;
- г) примирение;
- д) только а и в;

23. Существует возможность разъединения сторон:

- а) обе стороны покидают поле боя;
- б) бегство одной из сторон, как правило, наиболее слабой;
- в) все перечисленные;

24. Существуют следующие формы завершения конфликта с помощью третьей стороны:

- а) Насилие с привлечением третьего участника способна совершить более слабая сторона над более сильной;
- б) Социальное давление. Третьей силой используются служебные инстанции, общественное мнение, СМИ, реклама;
- в) Суд- представитель общественной власти. Арбитраж (третейский суд) – обязаны подчиниться. Медиация;
- г) Все перечисленные;
- д) Только бив;

25. Недостатки деятельности суда в конфликтах:

- а) единичный случай подгоняется под стандарт, поэтому судебное решение не всегда справедливое;
- б) в системе законодательства существуют лазейки, позволяющие ускользнуть от правосудия;
- в) неспособность суда разобраться в сути дела, требует проницательности, мудрости, понимания людей;
- г) только а и в;



д) все перечисленные;

26. Отличие переговоров в условиях конфликта от переговоров в рамках

сотрудничества:

а) все перечисленные;

б) особая ответственность участников за принимаемые решения, многократноувеличивая "цену ошибки";

в) акцент делается на перераспределении имеющегося, а не на получении некого нового продукта;

27. Переговоры в условиях конфликта, как правило, оказываются болееуспешными, если:

а) предмет конфликта четко определен, стороны избегают использовать угрозы;

б) все перечисленные;

в) ставки участников не слишком высоки, силы сторон примерно равны;

г) отношения сторон не сводятся только к урегулированию конфликта, аохватывают области, где интересы сторон совпадают;

д) только а и в;

28. Переговоры - процесс неоднородный и состоит из нескольких стадий

а) подготовка к переговорам (предпереговорная стадия);

б) процесс их ведения и достижение договоренностей, если переговорызакончились их подписанием (стадия взаимодействия);

в) все перечисленные;

г) анализ результатов переговоров и выполнение достигнутых договоренностей(имплементация);

д) только а и б;

29. Наиболее существенными и часто реализуемыми функциями переговоровявляются:

а) направленность на совместное решение проблемы;

б) информационно-коммуникативная, регуляционная, пропагандистская;

в) функция решения собственных внутривнутриполитических и внешнеполитическихзадач;

г) все перечисленные;

д)только а и б;

30. Недостатки медиации (посредничества):

- а) добровольное вступление в процесс медиации, решение выработывается самостоятельно;
- б) обе стороны удовлетворены решением и добровольно берут на себя обязательства;
- в) процесс медиации непродолжителен и обходится дешевле, чем судебный процесс;
- г) медиация нацелена на поиск согласия, а не на поиск виноватых;
- д) не используется в криминальных конфликтах или в случае наличия душевной болезни у одной из сторон;

31. Медиация основывается на следующих принципах:

- а) все перечисленные;
- б) добровольности, равноправия сторон;
- в) нейтральности медиатора;
- г) конфиденциальности;
- д) только б и г;

32. Группы людей, которые, в силу их статуса, относятся к официальным медиаторам:

- а) представители религиозных организаций;
- б) государственные правовые институты, представители правоохранительных органов;
- в) психологи;
- г) социальные педагоги;
- д) юристы;

33. Неофициальные медиаторы, к которым можно обратиться за помощью:

- а) общественные организации (профсоюзы);
- б) руководители структур по отношению к подчиненным;
- в) экономисты-конфликтологи;
- г) специализированные комиссии (например, по урегулированию забастовок);
- д) социальные психологи;

34. В каких случаях разумно обратиться к медиатору?

- а) происходит опасная эскалация конфликта, возникает угроза применения насилия;
- б) конфликт отрицательно влияет на подотчетную вам группу (вы - руководитель, а конфликтуют подчиненные);
- в) вы видите реальный выход из положения;
- г) изначально по-разному трактуются критерии оценки (например, законодательство);
- д) у вас есть то, что устранил конфликт;

35. В каких случаях необходимо выступить в качестве медиатора?
- а) когда стороны изначально отстаивают взаимоисключающие интересы;
  - б) все аргументы, средства исчерпаны, но выхода нет;
  - в) одной из сторон нанесен серьезный ущерб(психологический или физический);
  - г) сторонам важно сохранить хорошие отношения, существует временное перемирие, но конфликт не исчерпан;
  - д) вам лично невыгоден этот конфликт;
36. К высокоавторитарным типам (стилям) медиаторов относятся:
- а) "третейский судья" - его решение не обжалуется, "арбитр" – несогласные стороны могут обратиться к другому;
  - б) "посредник" - нейтральная роль;
  - в) "помощник" - организует встречу, но не участвует в обсуждении;
  - г) "наблюдатель" - своим присутствием в зоне конфликта смягчает его течение;
  - д) все перечисленные;
37. Процесс медиации включает следующие основные элементы:
- а) знакомство с конфликтом (составление карты конфликта);
  - б) все перечисленные;
  - в) работа с конфликтными сторонами (встречи с каждой из сторон, подготовка совместных переговоров);
  - г) ведение переговоров (функции медиатора сводятся к роли ведущего, тренера, педагога и т. п.);
  - д) только виг;
38. Факторы, увеличивающие положительное влияние медиатора:
- а) ориентированность сторон на принятие компромиссного решения;
  - б) заинтересованность и высокая профессиональная подготовка, настойчивость действий медиатора;
  - в) все перечисленные;
  - г) высокая степень напряженности, скоротечность конфликта;
  - д) только а и б;
39. Тактики воздействия медиатора на конфликтующие стороны:
- а) тактика поочередного выслушивания применяется, когда разьединение сторон невозможно;
  - б) директивное воздействие, челночная дипломатия - медиатор курсирует между сторонами, согласуя их решения;
  - в) сделка - посредник стремится вести переговоры с участием обеих сторон;

- г) все перечисленные;
- д) давление на одного из оппонентов - посредник доказывает ошибочность его позиции;

40. Этапы медиации

- а) анализ ситуации и отношений, определение проблемы;
- б) разогрев (снятие психологических барьеров), снятие препятствий (эмоциональных барьеров);
- в) поиск и принятие решения, заключение соглашения, прояснение ситуации;
- г) только а и в;
- д) все перечисленные;

41. В переговорном процессе медиатор выполняет следующие функции:

- а) Все перечисленные;
- б) Аналитическую функцию. Функцию активного слушания. Функцию организации переговоров;
- в) Функцию генерации идей. Функцию расширения ресурсов;
- г) Функцию контроля. Функцию обучения;
- д) Только б и г;

42. Для использования ситуационного подхода руководитель не должен:

- а) адекватно интерпретировать ситуацию;
- б) постоянно проявлять инициативу;
- в) быть свободным в выборе действий;
- г) предвидеть последствия принимаемых решений;
- д) увязывать конкретные приёмы с конкретными ситуациями;

43. Для какого стиля характерно делегирование полномочий с удержанием ключевых позиций у лидера:

- а) авторитарного;
- б) демократического;
- в) пассивного;
- г) свободного;
- д) аристократического.

44. Обособленное объединение людей, находящихся в достаточно устойчивом взаимодействии в течение долгого промежутка времени:

- а) кооперация;
- б) альянс;
- в) организация;
- г) группа;
- д) союз;

45. Уверенность человека в том, что о нем заботятся, его ценят:

- а) социальная адаптация;
- б) социализация;
- в) организационная установка;
- г) ролевая устойчивость;
- д) социальная поддержка;

46. В этические нормы руководителя, должны быть включены критерии:

- а) справедливость, полезный конечный результат;
- б) всеобъемлемость;
- в) публичность;
- г) все перечисленные;
- д) соблюдение гендерной политики;

47. При коллективном принятии решений недостатками являются:

- а) увеличение вероятности выбора рационального варианта;
- б) экономия времени, рост эффективности решения;
- в) преодоление сопротивления персонала при внедрении
- г) увеличение числа альтернатив;

48. Согласно теории постановки целей поведение человека определяется:

- а) общими целями организации;
- б) экономическими целями;
- в) теми целями, которые он ставит перед собой;
- г) целями существования;
- д) целями персонала;

49. Теории, с помощью которых анализируется, как то или иное поведение активизируется, направляется, поддерживается и сменяется другим:

- а) ситуационные;
- б) содержательные;
- в) понимающие;
- г) процессуальные;
- д) аналитические;

50. Подход к лидерству, основанный на истолковании лидером своего поведения, поведения своих подчиненных и сложившейся ситуацией:

- а) кадровая теория лидерства ситуационная теория лидерства;
- б) поведенческая теория лидерства;
- в) личностная теория лидерства;
- г) системная теория лидерства;

д) ситуационная теория лидерства;

51. Теория, в которой лидер оказывает влияние на понимание и восприятиеподчиненными поставленной цели и определяет пути к её достижению:

- а) модель достижения цели;
- б) ситуационная теория лидерства;
- в) поведенческая теория лидерства;
- г) личностная теория лидерства;
- д) системная теория лидерства;

52. Ранжирование лиц, стоящих на руководящих должностях организации:

- а) иерархическая цепь;
- б) скалярная цепь управления;
- в) управленческая цепочка;
- г) организация;
- д) системная цепь управления;

53. Какое определение соответствует понятию "стиль руководства":

- а) манера поведения руководителя по отношению к подчиненным;
- б) возможность влияния на поведение других лиц;
- в) влияние руководителя на поведение подчиненных для достижения целейорганизации;
- г) поведение руководителя с целью влияния на подчиненных;
- д) степень владения манипулятивными приемами;

54. Стили руководства различаются по:

- а) манерам поведения руководителя;
- б) степени влияния руководителя;
- в) уровню информированности подчиненных;
- г) степени привлечения подчиненных к принятию решений;
- д) степени доверия подчиненных руководителю;

#### Критерии и шкала оценивания по оценочному средству тесты

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
5	Тесты выполнены на высоком уровне (правильные ответы даны на 90-100% тестов)
4	Тесты выполнены на среднем уровне (правильные ответы даны на 75-89% тестов)
3	Тесты выполнены на низком уровне (правильные ответы даны на 50-74% тестов)
2	Тесты выполнены на неудовлетворительном уровне (правильные ответы даны менее чем на 50% тестов)

## Оценочные средства для промежуточной аттестации (зачет)

### Вопросы к зачету

1. Формы инициативного стиля: реформационное лидерство, революционеролидерство, реалистическое лидерство авантюристическое лидерство.
2. Типологии лидерства Вебера, Лассуэлла.
3. Подходы к изучению конфликтности в России
4. Формирование депутатского корпуса на выборах.
5. Определение фигуры спикера.
6. Текущий губернаторский контроль за депутатской деятельностью
7. Понятия «завершение», «разрешение» и «урегулирование» конфликта.
8. Формы завершения конфликта с помощью третьей стороны: насилие, социальное давление, суд, арбитраж, медиация. Их преимущества и недостатки.
9. Факторы, увеличивающие положительное влияние медиатора.
10. Тактики воздействия медиатора на стороны.
11. Функции и этапы медиации.
12. Мотивы поведения.
13. Мотивация и личность.
14. Прогрессивная стадия профессионального развития личности.
15. Регрессивная стадия профессионального развития личности.
16. Функциональное состояние субъекта
17. Основные характеристики и функции лидера.
18. Дайте определение понятиям «лидерство» и «руководство».
19. Схожесть и различие между лидером и руководителем.
20. Дать определение и охарактеризовать понятия власть, влияние и лидерство.
21. «Идеальный» правитель в понимании Конфуция, Платона. Этический парадокс по Аристотелю.
22. Концепция подражания по Г. Тарду.
23. Взаимодействие лидера и массы в представлении Г. Лебона.
24. "Герои и толпа" в представлении Н.К.Михайловского.
25. З.Фрейдкомментарии по проблеме лидерства.
26. Основные подходы к изучению проблемы лидерства.
27. Природа лидерства в рамках «теории черт».
28. Понимание сущности лидерства в рамках ситуационного подхода?
29. Основные элементы ситуации в представлении Гибб.
30. Феномен «тайна лидера» с точки зрения сторонников определяющей роли последователей.
31. «Синтетический подход» к изучению феномена лидерства.
32. Типы лидерства по М.Веберу.

33. Типы лидеров в классификации Дженнингса.
34. Основание типологии и типы лидера в классификации Сидни Хука.
35. Классификация лидерства Б.Д. Парыгина.
36. Классификация лидерства Г.К.Ашина.
37. Черты харизматического лидерства.
38. Дайте развёрнутое определение "стиль лидерства".
39. Назовите и охарактеризуйте основные стили
40. лидерства. Факторы эффективности лидерского стиля.
41. Консенсус как основа группового лидерства.
42. Роль организационной культуры в обеспечении группового лидерства.
43. Групповое лидерство и групповое мышление: схожесть, продуктивность,
44. различия.
45. Преимущества и помехи в реализации группового лидерства.
46. Дайте развёрнутое определение понятию "этическая норма" лидера.
47. Этапы развития творческого группового мышления.
48. Концептуальные блоки, препятствующие творческой работе группы.
49. Деловое общение и коммуникация. Основные характеристики.
50. Эффективная коммуникация.
51. Личностное общение: коммуникативные стили.
52. Действия руководителя по преодолению коммуникативных барьеров в
53. работе группы.
54. Функции и механизмы управленческого общения.
55. Взаимодействие, рефлексия, аттракция в управлении командой.
56. Техника активного слушания как инструмент коммуникации.
57. Дайте развёрнутую характеристику профессиональной ответственности руководителя.



## Критерии и шкала оценивания промежуточной аттестации

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

### 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)