

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

Стахановский инженерно-педагогический институт (филиал)  
федерального государственного бюджетного образовательного учреждения  
высшего образования  
«Луганский государственный университет имени Владимира Даля»

Кафедра социально-экономических и педагогических дисциплин



УТВЕРЖДАЮ:  
Директор СИПИ (филиала)  
ФГБОУ ВО «ЛГУ им. В. Даля»  
А.А. Авершин

(подпись)

« 21 » апреля 2023 года

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ**

**«ЛИДЕРСТВО И РУКОВОДСТВО В УПРАВЛЕНИИ»**

По направлению подготовки 44.04.04 Профессиональное обучение (по  
отраслям)

Магистерская программа: «Управление персоналом»

Луганск – 2023

Лист согласования РПУД

Рабочая программа учебной дисциплины «Лидерство и руководство в управлении» по направлению подготовки 44.04.04 Профессиональное обучение (по отраслям). – \_\_\_\_\_ с.

Рабочая программа учебной дисциплины «Лидерство и руководство в управлении» разработана в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 44.04.04 Профессиональное обучение (по отраслям), утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 февраля 2018 г. № 129 (с изменениями и дополнениями от 26 ноября 2020 г., 08 февраля 2021 г.)

СОСТАВИТЕЛЬ:

канд. пед. наук, доцент Карчевская Н.В.

Рабочая программа дисциплины утверждена на заседании кафедры социально-экономических и педагогических дисциплин «16» апреля 2023 г., протокол № 10.

Заведующая кафедрой  
социально-экономических  
и педагогических дисциплин \_\_\_\_\_ Н.В. Карчевская

Переутверждена: «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г., протокол № \_\_\_\_\_.

Переутверждена: «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г., протокол № \_\_\_\_\_.

Рекомендована на заседании учебно-методической комиссии Стахановского инженерно-педагогического института (филиала) федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Луганский государственный университет имени Владимира Даля» «11» апреля 2023 г., протокол № 3.

Председатель учебно-методической комиссии  
СИПИ (филиала) ФГБОУ ВО «ЛГУ им. В. Даля» \_\_\_\_\_ Н.В. Банник

© Карчевская Н.В., 2023 год

© ФГБОУ ВО «ЛГУ им. В. Даля», 2023 год

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

**Целью** изучения дисциплины «Лидерство и руководство в управлении человеческими ресурсами» является: формирование целостного представления у студентов о месте и роли лидерства и управления человеческими ресурсами в процессе исследования и разработки современных сложных систем; освоение практических аспектов работы команд; формирование знаний основных концепций управления человеческими ресурсами, а также формирование общекультурных и профессиональных компетенций; познакомить студентов с современными представлениями о лидерстве и создать условия для развития управленческих компетенций в области управления человеческими ресурсами.

**Основными задачами** изучения дисциплины «Лидерство и руководство в управлении человеческими ресурсами» является: ознакомление студентов с теоретическими основами лидерства, а также обеспечение научно-методической основы освоения студентами современных технологий, позволяющих повысить эффективность формирования и развивать, совершенствовать лидерские качества при осуществлении управленческой деятельности; познакомить их с основными направлениями деятельности по управлению человеческими ресурсами, а также со спецификой управления человеческими ресурсами в организациях публичного сектора.

## **2. Место дисциплины в структуре ООПВО. Требования к результатам освоения содержания дисциплины**

Дисциплина «Лидерство и руководство в управлении человеческими ресурсами» Основывается на базе дисциплин: «Экономика», «Экономика предприятий».

Является основой для изучения следующих дисциплин: «Основы управления персоналом, кадровой политики и кадрового планирования», «Управленческий учёт и учёт персонала», «Управление человеческими ресурсами», «Управление персоналом организации и социальным развитием персонала».

## **3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины**

Студенты, завершившие изучение дисциплины «Лидерство и руководство в управлении человеческими ресурсами» должны

**знать:**

содержание основных понятий, структуру современных теорий лидерства;

формы и методы обучения персонала;

терминологический аппарат;

основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства и управления конфликтами;

типы организационной культуры и методы ее формирования;

роль и место управления персоналом в общеорганизационном управлении и его связь со стратегическими задачами организации;

бизнес-процессы в сфере управления персоналом и роль в них линейных менеджеров и специалистов по управлению персоналом.

**уметь:**

выявлять лидерские способности у персонала организации, уметь их развивать;

формировать эффективные команды на предприятии;

делегировать полномочия HR-менеджера;

проводить обучения для персонала в форме тренингов;

анализировать состояние и тенденции развития рынка труда с точки зрения обеспечения потребности организации в человеческих ресурсах;

оценивать положение организации на рынке труда, разрабатывать систему мероприятий по улучшению имиджа организации как работодателя;

проводить аудит человеческих ресурсов организации, прогнозировать и определять потребность организации в персонале, определять эффективные пути ее удовлетворения;

разрабатывать мероприятия по привлечению и отбору новых сотрудников и программы их адаптации;

использовать различные методы оценки и аттестации сотрудников и участвовать в их реализации.

**владеть:**

навыками рефлексивного оценивания своего лидерского потенциала;

навыками адекватного анализа управленческой ситуации;

навыками гибкого реагирования на проблемы, возникающие в ходе взаимодействия руководителя и подчиненных.

Перечисленные результаты образования являются основой для формирования следующих компетенций (*в соответствии с государственными образовательными стандартами ВО и требованиями к результатам освоения основной образовательной программы (ООП)*):

универсальных:

УК-3. Способен организовывать и

руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели.

общепрофессиональных:

ОПК-1. Способен осуществлять и оптимизировать профессиональную деятельность в соответствии с нормативными правовыми актами в сфере образования и нормами профессиональной этики.

ОПК-6. Способен проектировать и использовать эффективные психолого-педагогические, в том числе инклюзивные, технологии в профессиональной деятельности, необходимые для индивидуализации обучения, развития, воспитания обучающихся с особыми образовательными потребностями.

профессиональных:

ПК-1. Способен принимать основанные на принципах оптимизации решения по интеграции бизнес-процессов по управлению персоналом в организации любой организационно-правовой формы

## 4. Структура и содержание дисциплины

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

Вид учебной работы	Объем часов (зач. ед.)	
	Дневная форма	Заочная форма
Объем учебной дисциплины (всего)	180	180
Обязательная аудиторная учебная нагрузка дисциплины (всего) в том числе:	60	30
Лекции	16	16
Семинарские занятия		
Практические занятия	44	14
Лабораторные работы		
Курсовая работа (курсовой проект)		
Другие формы и методы организации образовательного процесса (расчетно-графические работы, групповые дискуссии, ролевые игры, тренинг, компьютерные симуляции, интерактивные лекции, семинары, анализ деловых ситуаций и т.п.)		
Самостоятельная работа студента (всего)	120	150
Итоговая аттестация	Экзамен	Экзамен

### 4.2. Содержание разделов дисциплины

#### Тема 1. Общие представления о лидерстве:

1. Определение лидерства и его роль в организации.
2. Характеристики успешного лидера.
3. Типы лидерских стилей и их особенности.

#### Тема 2. Научные концепции лидерства:

1. Теория трансформационного лидерства.
2. Теория обмена лидерством.
3. Ситуационный подход к лидерству.

#### Тема 3. Личностные аспекты лидерства:

1. Лидер как личность: особенности и качества.
2. Влияние индивидуальных характеристик на лидерский потенциал.
3. Способы развития личностных качеств лидера.

#### Тема 4. Налаживание отношений:

1. Важность коммуникации в лидерстве.
2. Управление конфликтами и построение сотрудничества.
3. Принципы эффективного делегирования задач.

#### Тема 5. Лидер как социальный архитектор:

1. Роль лидера в формировании корпоративной культуры.
2. Поддержание мотивации и духа коллектива.
3. Развитие и поддержание командного духа.

#### Тема 6. Инновационное лидерство:

1. Стимулирование креативности и инноваций.
2. Управление изменениями в организации.
3. Преимущества инновационного подхода в лидерстве.

### 4.3. Лекции

№ п/п	Название темы	Объем часов	
		Очная форма	Заочная форма
1.	Общие представления о лидерства	2	2
2.	Научные концепции лидерства	2	2
3.	Личностные аспекты лидерства	4	4
4.	Налаживание отношений	4	4
5.	Лидер как социальный архитектор	2	2
6.	Инновационное лидерство	2	2
<b>Итого:</b>		<b>16</b>	<b>16</b>

### 4.4 Практические (семинарские) занятия

№ п/п	Название темы	Количество часов	
		дневная	заочная
1	Правильные и неправильные формы поведения.	4	2
2	Качества идеального лидера.	4	2
3	Ролевая игра: ориентация на задания или людей.	4	2
4	«Профессиональное умение слушать».	4	2
5	Новый босс	4	2
6	Анкета на определение своей моральной смелости	4	2
7	Обязанности, потребности, симпатии, предпочтения	4	2
8	Профессиональное умение слушать	4	-
9	Игровое занятие «Дорогой длинной...»	4	-
10	Персональные характеристики разнообразия	4	-
11	Власть и лидерство	2	-
12	Деловая игра «Департамент полиции крупного города»	2	-
<b>Итого:</b>		<b>44</b>	<b>14</b>

#### 4.5. Лабораторные работы

№ п/п	Названия тем	Количество часов	
		дневная	заочная
	не предусмотрено учебным		

#### 4.6. Самостоятельная работа студентов

№ п/п	Название	Вид СРС	Количество часов	
			дн	заочная
1	Цельность личности и нравственность лидера.	написание реферата	8	19
2	Функция лидера в современном обществе.	написание реферата	8	19
3	Природа лидерства, лидерство и менеджмент.	написание реферата	8	19
4	Понятие лидерства. Основные теории	написание реферата	8	19
5	Автократичные и демократичные лидеры, поведенческие подходы к лидерству.	написание реферата	8	19
6	Транзакционное, харизматическое, провидческое, трансформационное лидерство	написание реферата	8	19
7	Механизмы выдвижения в лидеры.	написание реферата	8	19
8	Виртуальное лидерство и лидерство-служение.	написание реферата	4	8
9	Социальная ответственность лидера и	написание реферата	4	8
<b>Итого:</b>			<b>120</b>	<b>150</b>

**4.7. Курсовые работы/проекты.** Не предусмотрены учебным планом.

#### 5. Образовательные технологии

Преподавание дисциплины ведется с применением следующих видов образовательных технологий:

- традиционные объяснительно-иллюстративные технологии, которые обеспечивают доступность учебного материала для большинства студентов, системность, отработанность организационных форм и привычных методов, относительно малые затраты времени;

- технологии проблемного обучения, направленные на развитие познавательной активности, творческой самостоятельности студентов и предполагающие последовательное и целенаправленное выдвижение перед студентом познавательных задач, разрешение которых позволяет студентам активно усваивать знания (используются поисковые методы; постановка познавательных задач);

- технологии развивающего обучения, позволяющие ориентировать учебный процесс на потенциальные возможности студентов, их реализацию и развитие;

- технологии активного (контекстного) обучения, с помощью которых осуществляется моделирование предметного, проблемного и социального содержания будущей профессиональной деятельности;

- информационно-коммуникационная технология, в том числе визуализация, создание электронных учебных материалов;

- использование электронных образовательных ресурсов при подготовке к лекциям, практическим и лабораторным занятиям.

В рамках перечисленных технологий основными методами обучения являются: работа в команде; самостоятельная работа; проблемное обучение.

## **6. Формы контроля освоения дисциплины**

Текущая аттестация студентов производится преподавателем, ведущими лекционные занятия по дисциплине в следующих формах:

- доклады, сообщения;
- тестирование;
- письменные домашние задания;
- контрольные работы;

Фонды оценочных средств, включающие типовые задания, контрольные работы, тесты и методы контроля, позволяющие оценить результаты текущей и промежуточной аттестации обучающихся по данной дисциплине, помещаются в приложении к рабочей программе в соответствии с «Положением о фонде оценочных средств».

Форма аттестации по результатам освоения дисциплины проходит в форме письменного экзамена (включает в себя ответ на теоретические вопросы и решение задач) либо в сочетании различных форм (компьютерного тестирования, решения задач и пр.). Студенты, выполнившие 75% текущих и контрольных мероприятий на «отлично», а остальные 25 % на «хорошо», имеют право на получение итоговой отличной оценки.

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

Шкала оценивания	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	зачтено

	ответах на вопросы и правильно обосновывает принятые решения, хорошо владеет умениями и навыками при выполнении практических задач.	
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 программно-информационное обеспечение дисциплины:**

**а) основная литература:**

1. Бауэр М. Курс на лидерство: Альтернатива иерархической системе управления компанией Пер. с англ. М. Бауэр - М.: Альпина Бизнес Букс 2008, 198 с.

**б) дополнительная литература:**

1. Бинни Дж. Практическое лидерство Пособие для обыкновенных героев Дж. Бинни - М.: Претекст 2008, 314 с.

2. Бэкингом М. Шаг к успеху: успешное руководство, эффективное лидерство и стабильный личный успех Пер. с англ. М. Бэкингом - М.: Вильямс 2007, 288 с.

### г) интернет-ресурсы:

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

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

Министерство образования и науки Луганской Народной Республики – <https://minobr.su>

Народный совет Луганской Народной Республики – <https://nslnr.su>

Портал Федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования – <http://fgosvo.ru>

Федеральный портал «Российское образование» – <http://www.edu.ru/>

Информационная система «Единое окно доступа к образовательным ресурсам» – <http://window.edu.ru/>

Федеральный центр информационно-образовательных ресурсов – <http://fcior.edu.ru/>

Электронно-библиотечная система «Консультант студента» – <http://www.studentlibrary.ru/cgi-bin/mb4x>

Электронно-библиотечная система «StudMed.ru» – <https://www.studmed.ru>

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

## 8. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Освоение дисциплины «Лидерство и руководство в управлении человеческими ресурсами» 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	<a href="https://www.libreoffice.org/">https://www.libreoffice.org/</a> <a href="https://ru.wikipedia.org/wiki/LibreOffice">https://ru.wikipedia.org/wiki/LibreOffice</a>
Операционная система	UBUNTU 19.04	<a href="https://ubuntu.com/">https://ubuntu.com/</a> <a href="https://ru.wikipedia.org/wiki/Ubuntu">https://ru.wikipedia.org/wiki/Ubuntu</a>
Браузер	Firefox Mozilla	<a href="http://www.mozilla.org/ru/firefox/fx">http://www.mozilla.org/ru/firefox/fx</a>
Браузер	Opera	<a href="http://www.opera.com">http://www.opera.com</a>
Почтовый клиент	Mozilla Thunderbird	<a href="http://www.mozilla.org/ru/thunderbird">http://www.mozilla.org/ru/thunderbird</a>

Файл-менеджер	Far Manager	<a href="http://www.farmanager.com/download.php">http://www.farmanager.com/download.php</a>
Архиватор	7Zip	<a href="http://www.7-zip.org/">http://www.7-zip.org/</a>
Графический редактор	GIMP (GNU Image Manipulation Program)	<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	PDFCreator	<a href="http://www.pdfforge.org/pdfcreator">http://www.pdfforge.org/pdfcreator</a>
Аудиоплеер	VLC	<a href="http://www.videolan.org/vlc/">http://www.videolan.org/vlc/</a>

Паспорт  
фонда оценочных средств по учебной дисциплине  
«Лидерство и руководство в управлении человеческими ресурсами»  
Перечень компетенций (элементов компетенций), формируемых в  
результате освоения учебной дисциплины (модуля) или практики

№ п/п	Код контролируемой компетенции	Формулировка контролируемой компетенции	Контролируемые темы учебной дисциплины, практики	Этапы формирования (семестр изучения)
1	УК-3	способность организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	Тема 1. Общие представления о лидерстве.	1
			Тема 2. Научные концепции лидерства	1
			Тема 3. Личностные аспекты лидерства	1
			Тема 4. Налаживание отношений.	1
			Тема 5. Лидер как социальный архитектор.	1
			Тема 6. Инновационное лидерство	1
2	ОПК-1	способность осуществлять и оптимизировать профессиональную деятельность в соответствии с нормативными правовыми актами в сфере образования и нормами	Тема 2. Научные концепции лидерства	1
			Тема 3. Личностные аспекты лидерства.	1
			Тема 4. Налаживание отношений.	1
			Тема 5. Лидер как социальный архитектор.	1

		профессиональной этики		
3	ОПК-6	способность проектировать и использовать эффективные психолого-педагогические, в том числе инклюзивные, технологии в профессиональной деятельности, необходимые для индивидуализации обучения, развития, воспитания обучающихся с особыми образовательными потребностями	Тема 3. Личностные аспекты лидерства.	1
			Тема 5. Лидер как социальный архитектор	1
			Тема 6. Инновационное лидерство	1
4	ПК-1	способность принимать основанные на принципах оптимизации решения по интеграции бизнес-процессов по управлению персоналом в организации любой организационно- правовой формы	Тема 2. Научные концепции лидерства.	1
			Тема 3. Личностные аспекты лидерства.	1
			Тема 4. Налаживание отношений.	1
			Тема 5. Лидер как социальный архитектор.	1

### Показатели и критерии оценивания компетенций, описание шкал оценивания

№ п/п	Код контролируемой компетенции	Показатель оценивания (знания, умения, навыки)	Контролируемые темы учебной дисциплины, практики	Наименование оценочного средства
1	УК-3	<p>УК-1.1. Знает: принципы, методы, приёмы критического анализа; структуру, классификацию проблемных ситуаций; сущность и основные принципы системного подхода; способы постановки и этапы решения проблем</p> <p>УК-1.2. Умеет: анализировать проблемную ситуацию на основе системного подхода; осуществлять сбор информации, определять ресурсы для решения проблемной ситуации, выбирать и описывать стратегию действий разрешения проблемной ситуации, оценивать выбранную (реализуемую) стратегию действий, изучать</p>	Тема 1, Тема 2, Тема 3, Тема 4, Тема 5, Тема 6.	Вопросы для обсуждения (в виде докладов и сообщений).

		<p>стратегические альтернативы решения проблемы; определять в рамках выбранной стратегии действий вопросы (задачи), подлежащие дальнейшей разработке УК-1.3.</p> <p>Владеет: методикой описания проблемной ситуации и формулирования проблемы; методикой решения проблемной ситуации; методами аргументации выбранных стратегий действий</p>		
2	ОПК-1	<p>ОПК-1.1. Знает: состав, содержание и область действия нормативных правовых актов в сфере образования; психолого-педагогические основы профессионального взаимодействия; содержание основных категорий профессиональной этики; структуру управления образовательной организацией</p> <p>ОПК-1.2. Умеет: выстраивать (корректировать) профессиональную деятельность в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и локальными нормативными актами образовательной организации; анализировать и оптимизировать процессы в сфере профессиональной деятельности</p> <p>ОПК-1.3. Владеет: методами поиска и анализа нормативных правовых актов и локальных нормативных актов образовательной организации, регламентирующих различные аспекты профессиональной деятельности; нормами профессиональной этики при взаимодействии с участниками образовательных отношений; основами анализа и планирования профессиональной деятельности</p>	Тема 2, Тема 3, Тема 4, Тема 5.	Вопросы для обсуждения (в виде докладов и сообщений), рефераты.
3	ОПК-6	<p>ОПК-6.1. Знает: основы проектирования образовательных технологий, в том</p>	Тема 3, Тема 5, Тема 6.	Вопросы для обсуждения (в виде докладов

		<p>числе инклюзивных; особенности применения психолого-педагогических технологий, в том числе инклюзивных, для индивидуализации обучения, развития и воспитания обучающихся, в том числе обучающихся с особыми образовательными потребностями; психолого-педагогические особенности обучающихся с особыми образовательными потребностями; основы исследования эффективности образовательных технологий ОПК-6.2.</p> <p>Умеет: адаптировать научно-методическое обеспечение основных и дополнительных образовательных программ, результатов психологической диагностики обучающихся и группы обучающихся для индивидуализации обучения, развития, воспитания обучающихся с особыми образовательными потребностями; разрабатывать и применять психолого-педагогические, в том числе инклюзивные, технологии для индивидуализации обучения, развития и воспитания обучающихся, в том числе обучающихся с особыми образовательными потребностями; исследовать эффективность применяемых образовательных технологий ОПК-6.3.</p> <p>Владеет: методикой разработки и реализации индивидуальных учебных планов, индивидуальных образовательных маршрутов, программ индивидуального развития и (или) программ коррекционной работы при обучении и воспитании обучающихся; методикой педагогического взаимодействия с обучающимися с особыми образовательными потребностями</p>		и сообщений).
4	ПК-1	ПК-1.И-1. Применяет комплексный (интегрированный) подход к	Тема 2, Тема 3,	Вопросы для обсуждения (в

	<p>формированию стратегии управления персоналом организации и построению её основных бизнес-процессов.</p> <p>ПК-1.И-2. Проводит анализ внешней среды организации и сравнивает альтернативные стратегии управления персоналом.</p> <p>ПК-1.И-3. Использует современные подходы и практики управления персоналом для повышения эффективности деятельности организации.</p> <p>ПК-1.И-4. Применяет современные (в том числе цифровые) технологии для организации деятельности по управлению персоналом в организации.</p> <p>ПК-1.И-5. Выбирает и применяет адекватные содержанию управленческой задачи количественные методы принятия решения.</p>	<p>Тема 4, Тема 5.</p>	<p>виде докладов и сообщений).</p>
--	---	----------------------------	------------------------------------

**Фонды оценочных средств по дисциплине «Лидерство и руководство в управлении человеческими ресурсами».**

**Вопросы для обсуждения (в виде докладов и сообщений):**

1. Какое обязательное условие лидерства?
2. Какие три основные переменные привлекают внимание исследователей по сей день?
3. Что такое стиль руководства в контексте управления?
4. Что такое стиль управления?
5. На каких трех составляющих базируется определения лидером причин поведения подчиненного?
6. Что такое концепция атрибутивного лидерства?
7. Понятие преобразующего или реформаторского лидерства.
8. Что такое модель Фидлера?
9. Какие три фактора влияющие на поведения руководителя выявила модель Фидлера?
10. В чем разница между модели Фидлера и Митчела?
11. От чего зависят самые эффективные стили лидерства по мнению Херси и Бланшара?
12. Что подразумевает «зрелость» исполнителей?
13. На чем концентрирует внимание модель Врума-Йеттона?
14. Под чьим руководством разрабатывалась модель «Основы эффективного лидерства»?

15. Какие задачи ставились перед программой?
16. На какие уровни руководства ориентирована модель «Основы эффективного лидерства»?
17. Что такое корпоративная культура?
18. Назовите утверждение разнообразных ценностей при формировании корпоративной культуры.
19. Назовите этические ценности организаций?
20. Лидерство, утверждающее корпоративные ценности.

#### 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.)

#### Вопросы к контрольным работам:

##### Вариант 1

1. Лидер как носитель и создатель организационной культуры.
2. Эволюция организационной культуры и лидерство.
3. Навыки лидеров в области управления собой и другими.

##### Вариант 2

1. Цельность личности и нравственность лидера.
2. Функция лидера в современном обществе.
3. Природа лидерства, лидерство и менеджмент.

##### Вариант 3

1. Профессионализм и личностные качества лидера.
2. Лидерские компетенции и их определение.
3. Механизмы выдвижения в лидеры.

##### Вариант 4

1. Авторитарные и демократичные лидеры, поведенческие подходы к лидерству.
2. Концепция стилей руководства Врума – Йеттона.

3. Трансакционное, харизматическое, провидческое, трансформационное лидерство.

#### Вариант 5

1. Виртуальное лидерство и лидерство-служение
2. Социальная ответственность лидера и его организации.
3. Фундаментальные принципы этики лидера.

#### Вариант 6

1. Совершенное лидерство в масштабах организации.
2. Лидерство в рабочей группе.
3. Лидерство в управлении персоналом.

#### Вариант 7

1. Лидерство в менеджменте 21 века.
2. Женский подход к лидерству.
3. Злоупотребление властью и патологии лидерства Лидерство в самообучающихся организациях.

#### Вариант 8

1. Лидерство и менеджмент в стиле коучинг.
2. Развитие лидерства в российских организациях.
3. Природа лидерства, лидерство и менеджмент.

#### Вариант 9

1. Эволюция организационной культуры и лидерство.
2. Функция лидера в современном обществе.
3. Лидерские компетенции и их определение.

#### Вариант 10

1. Социальная ответственность лидера и его организации.
2. Женский подход к лидерству.
3. Природа лидерства, лидерство и менеджмент.

#### 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)
4	Контрольная работа выполнена на среднем уровне (правильные ответы даны на 75-89% вопросов)
3	Контрольная работа выполнена на низком уровне (правильные ответы даны на 50-74% вопросов)
2	Контрольная работа выполнена на неудовлетворительном уровне (правильные ответы даны менее чем на 50%)

#### Задания к практическим работам

#### Практическое занятие №1

«Правильные и неправильные формы поведения»– 2 часа. Практическое занятие акцентирует внимание на то, насколько велико влияние лидера на поведение окружающих, анализу ситуаций, правильного и неправильного поведения лидеров, определению качеств лидера, повышающих активность.

#### Практическое занятие №2

«Качества идеального лидера» – 2 часа. Во время практического занятия студенты представляют минидоклады с видео презентацией о знаменитых, с их точки зрения, лидерах с указанием трех качеств, которыми они восхищаются. Затем о лидерах, с которыми они лично знакомы, с указанием тех качеств, которыми они также восхищаются. В чем сходства и различия двух лидеров?

#### Практическое занятие №3

Ролевая игра: ориентация на задания или людей.– 2 часа. Студентам предлагается кейс (определенная игровая ситуация). Затем им предстоит принять решение с точки зрения лидера, ориентированного на задания и с точки зрения, ориентированного на взаимоотношения. В конце занятия студентам предлагается оценить эффективность каждого из лидеров, их стили поведения и обосновать свою позицию.

#### Практическое занятие №4

Анкетирование – 2 час. Анкета «Инструментальные и терминальные ценности», Анкета « Определите ваш стиль мышления», Анкета «Обладаете ли вы харизмой», Анкета «Определение качеств трансформационного лидера»  
Деловая игра «Прошлое и будущее». Игра нацелена на определение индивидуальных различий, влияющих на эффективность лидеров.

#### Практическое занятие №5

«Новый босс» 2 часа. Студентам предлагается решить кейс как пример для критического анализа, в котором они должны описать различные ментальные модели, представленные в отрывке, представить новую ментальную модель. В процессе решения студенты определяют концепт мотивации, основанные на любви либо основанные на страхе, определяют уровень эмоционального интеллекта руководителя.

#### Практическое занятие №6

Анкета на определение своей моральной смелости 2 час. Игра «Юноша, девушка, капитан парома и отшельники» Целью игры является определение личностных и организационных факторов, влияющих на принятие решения. Рассматриваются моральные аспекты лидерства и особенности проявления лидерами смелости.

#### Практическое занятие №7

«Обязанности, потребности, симпатии, предпочтения» – 2 часа. В ходе занятия студенты сначала отвечают на предложенные вопросы. Затем им предлагается обсудить полученные результаты и интерпретировать их с точки зрения теорий мотивации.

#### Практическое занятие №8

«Профессиональное умение слушать»– 2 час. Практическое занятие

нацелено на усвоение навыков профессионального слушателя. Работа ведется по парам.

#### Практическое задание №9

Игровое занятие «Дорогой длиною...»- 2 часа. Целью игры является способствование мобилизации внимания участников и включенности их в решение групповой задачи; развитие лидерских качеств членов команды, проверка их готовности взять на себя ответственности за решение задачи, способности эффективно работать и общаться с партнерами по команде.

#### Практическое занятие №10

«Персональные характеристики разнообразия» - 2 часа. Сначала проводится анкетирование «Скрытые предубеждения». Затем дискуссия, где студентам сначала предлагается указать 6 признаков, отличающих их от окружающих и ответить на вопросы, отражающие их восприятия разнообразия.

#### Практическое занятие №11

«Власть и лидерство» - 2 часа. Во время занятия студенты представляют доклады по теме «Политические лидеры». Задача студентов рассказать о лидерах сточки зрения использования ими разнообразных тактик оказания влияния (7 принципов).

#### Практическое задание №12

Деловая игра «Департамент полиции крупного города» - 2 часа. Игра нацелена на умение создать образ будущего компании, умению разьяснять образ будущего подчиненным и способности принимать на себя ответственности.

**Критерии и шкала оценивания по оценочному средству практическая работа**

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

### Тесты

#### Тест 1

1.Критерием эффективности менеджмента в организации НЕ является

Варианты ответа:

- а) Соотношение прибыли и затрат на управление
- б) Техничко-экономические показатели

в) Степень удовлетворённости сотрудников в результатах своей деятельности

г) Уровень заработной платы руководителя организации

2. Лидерство в теории менеджмента можно определить как...

Варианты ответа:

а) победу в конфликте

б) условия функционирования организации

в) размер заработной платы руководителя

г) способность оказывать влияние на личность и группы людей

3. На практике под термином лидерство чаще всего подразумевают \_\_\_\_\_ лидерство

Варианты ответа:

а) Неформальное

б) Формальное

в) Деструктивное

г) Харизматическое

4. Атрибутом авторитарного стиля управления является...

Варианты ответа:

а) Децентрализация полномочий

б) Преобладание неформальных коммуникаций

в) Инициативность

г) Директивность

5. Какие из названных качеств работника интересуют современного менеджера?

Варианты ответа:

а) квалификация и целеустремления работника;

б) наличие черт характера, позволяющих сотрудничать с ним;

в) стабильность его отдачи;

г) интерес работника к перспективам роста и повышению квалификации;

д) все перечисленные.

6. Какими важнейшими чертами характера должен обладать руководитель?

Варианты ответа:

а) целеустремленность;

б) решительность;

в) настойчивость;

г) инициативность;

д) всё перечисленное.

7. Можно ли заслужить должное уважение в коллективе, принимая всю ответственность на себя за ошибки своих подчиненных?

Варианты ответа:

а) всегда;

б) да, если они допущены из-за того, что вы не акцентировали внимание на возможности их появления.

в) никогда;

г) в случае неразумных решений подчинённых;

8. Какие характерные типы менеджеров определяет Мак-Клеланд в своей теории мотивации?

Варианты ответа:

- а) институциональные менеджеры, которые испытывают большую потребность во власти;
- б) «открытые» менеджеры;
- в) социально активные менеджеры;
- г) ни один из названных;
- д) все названные.

#### Тест 2

1. Что такое валентность вознаграждения?

Варианты ответа:

- а) нерегулярность;
- б) мера ценности или приоритетности;
- в) открытость;
- г) индивидуальная направленность;

2. Какие существуют типы лидеров?

Варианты ответа:

- а) лидеры-организаторы;
- б) лидеры-инициаторы;
- в) лидеры-эрудиты;
- г) все указанные.

3. На чём основана власть специалиста?

Варианты ответа:

- а) на владении особыми экспертными знаниями, навыками и опытом;
- б) на взаимопомощи;
- в) на особом внимании к вопросам эффективности производства;
- г) на осуществлении постоянного контроля за деятельностью членов трудового коллектива.

4. Каково обязательное условие лидерства?

Варианты ответа:

- а) умение побеждать в спорах;
- б) обладание властью в конкретных формальных или неформальных организациях;
- в) физическая сила;
- г) ум и выдающиеся способности;
- д) ни одно из указанных условий.

5. Какой личный стиль лидера оказывает наиболее благоприятное влияние на отношения с группой?

Варианты ответа:

- а) авторитарный;
- б) демократический;
- в) силовой;

г) прагматический.

6. Какие качества окружения наиболее близки демократичному лидеру?

Варианты ответа:

а) личная преданность;

б) единомыслие, взаимопонимание, интерес к делу;

в) неустойчивость в принятии решений;

г) гибкость.

7. Что означает понятие «интегративная функция» в теории лидерства?

Варианты ответа:

а) делегирование полномочий;

б) подчинение коллектива;

в) сплочение единомышленников, окружения вокруг программы лидера;

г) умение решать организационные проблемы.

8. Какие качества присущи лидеру-новатору в бизнесе?

Варианты ответа:

а) стратегическое мышление;

б) восприимчивость к инициативе других;

в) настойчивость;

г) умение маневрировать;

д) всё сказанное.

9. Чем характеризуется авторитарный режим управления?

Варианты ответа:

а) менеджер имеет полную власть;

б) менеджер сохраняет за собой право на любые чрезвычайные полномочия;

в) подчиненные полностью и безоговорочно зависимы от своего руководителя;

г) подчиненные не имеют возможности высказать свое мнение;

д) всё вышесказанное верно.

10. Чем характеризуется демократический режим управления?

Варианты ответа:

а) подчиненные осуществляют контроль над методами управления;

б) руководитель сохраняет за собой право на все решения;

в) сотрудники во всём и полностью зависимы от своего руководителя;

г) подчиненные не имеют возможности высказать свое мнение;

д) менеджер не имеет никаких преград для использования власти.

### Тест 3

1. Что не типично для режима слабого, безынициативного руководства?

Варианты ответа:

а) лидер/менеджер не обладает реальной властью;

б) подчиненные имеют больше власти, чем руководитель;

в) нет четко определенных целей деятельности на рабочих местах;

г) подчиненные не имеют возможности высказать свое мнение руководителю;

2. Какая из личных черт руководителя имеет максимальную значимость при назначении на ответственный руководящий пост в большом коллективе?

Варианты ответа:

- а) авторитарные наклонности;
- б) профессиональные достижения;
- в) уровень образования;
- г) самореализация;

3. На чем основываются административные методы управления?

Варианты ответа:

- а) на штрафных санкциях.
- б) на законодательных и нормативных актах;
- в) на экономических интересах объектов управления;
- г) на воздействии на социально-бытовые условия работающих;

4. Каковы общие методы управления?

Варианты ответа:

- а) воспроизводственные и маркетинговые;
- б) законодательные и нормативные.
- в) административные, экономические и социально-психологические;
- г) сетевые и балансовые;

5. Что такое самоменеджмент?

Варианты ответа:

- а) организация личной работы руководителя;
- б) способность и возможность системы планировать и организовывать свою деятельность;
- в) самостоятельность в деятельности менеджера.
- г) управление

6. На чем основываются социально-психологические методы управления?

Варианты ответа:

- а) на воздействии на сознание и социальные условия.
- б) на морально-психологическом климате;
- в) на законодательных и нормативных актах;
- г) на материальном интересе работников;

7. Какое утверждение правомерно для лидера?

Варианты ответа:

- а) он организует работу;
- б) он просто существует;
- в) он ведет за собой;
- г) он управляет.

8. Человек, имеющий возможность воздействовать на группу людей, направлять и организовывать их работу, является:

Варианты ответа:

- а) авторитетным работником.
- б) формальным лидером;
- в) неформальным лидером;

г) лидером-новатором

9. Какой личный стиль лидера оказывает наиболее благоприятное влияние на отношения с группой?

Варианты ответа:

д) авторитарный;

е) демократический;

ж) силовой;

з) прагматический.

10. Какие характерные типы менеджеров определяет Мак-Клеланд в своей теории мотивации?

Варианты ответа:

е) институциональные менеджеры, которые испытывают большую потребность во власти;

ж) «открытые» менеджеры;

з) социально активные менеджеры;

и) ни один из названных;

к) все названные.

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

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
5	Тесты выполнены на высоком уровне (правильные ответы даны на 91-100% тестов)
4	Тесты выполнены на среднем уровне (правильные ответы даны на 76-90% тестов)
3	Тесты выполнены на низком уровне (правильные ответы даны на 50-75% тестов)
2	Тесты выполнены на неудовлетворительном уровне (правильные ответы даны менее чем на 50% тестов)

#### Оценочные средства для промежуточной аттестации(экзамен)

1. Цельность личности и нравственность лидера.
2. Функция лидера в современном обществе.
3. Природа лидерства, лидерство и менеджмент.
4. Понятие лидерства. Основные теории лидерства.
5. Авторитарные и демократичные лидеры, поведенческие подходы к лидерству.
6. Трансакционное, харизматическое, провидческое, трансформационное лидерство.
7. Механизмы выдвижения в лидеры.
8. Виртуальное лидерство и лидерство-служение
9. Социальная ответственность лидера и его организации.
10. Фундаментальные принципы этики лидера.
11. Лидер как носитель и создатель организационной культуры.
12. Эволюция организационной культуры и лидерство.
13. Навыки лидеров в области управления собой и другими.

14. Совершенное лидерство в масштабах организации.
15. Лидерство в рабочей группе.
16. Лидерство в управлении персоналом.
17. Лидерство в менеджменте 21 века.
18. Женский подход к лидерству.

**Критерии и шкала оценивания к промежуточной аттестации (экзамен)**

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
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.
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.
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.
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

## Форма листа изменений и дополнений, внесённых в ФОС

### 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)