

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Шарифуллин Рамиль Анварович

Должность: Директор Казанского филиала

Дата подписания: 04.12.2023 10:35:59

Уникальный программный ключ:

65fd6cbdf7eae29c01b701aa8c1fbc13072676d0b088122e44091c482448eba9

**КАЗАНСКИЙ ФИЛИАЛ  
ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРАВОСУДИЯ»**

Рабочая программа дисциплины (модуля)

**Лидерство в управлении**

Набор 2023 г.

38.04.04 «Государственное и муниципальное управление»,  
профиль «Стратегическое государственное и муниципальное управление»

Рабочая программа разработана в соответствии с требованиями ФГОС.

Разработчик: Беилин И.Л., к.х.н., доцент

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры (Протокол заседания кафедры экономики № 14 от 22.06.2023г.).

Зав. Кафедрой Макаров Анатолий Николаевич

## ПРОТОКОЛ ИЗМЕНЕНИЙ

рабочей программы дисциплины (модуля)

### Лидерство в управлении

наименование дисциплины в соответствии с учебным планом  
для набора \_202\_ года на 202\_-202\_ уч.г.

Краткое содержание изменения	Дата и номер протокола заседания кафедры

Актуализация выполнена \_\_\_\_\_  
(ФИО, ученая степень, ученое звание)

\_\_\_\_\_ «\_\_»20\_\_ г.

ПОДПИСЬ

Зав. кафедрой \_\_\_\_\_  
(ФИО, ученая степень, ученое звание)

\_\_\_\_\_ «\_\_»20\_\_ г.

ПОДПИСЬ

## Оглавление

	<b>Наименование разделов</b>	<b>Стр.</b>
	Аннотация рабочей программы	
1.	Цели и планируемые результаты изучения дисциплины (модуля)	
2.	Место дисциплины (модуля) в структуре ПООП	
3.	Объем дисциплины (модуля) и виды учебной работы	
4.	Содержание дисциплины (модуля)	
5.	Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)	
6.	Материально-техническое обеспечение	
7.	Карта обеспеченности литературой	
8.	Фонд оценочных средств	

## Аннотация рабочей программы дисциплины

### «Лидерство в управлении»

Автор – И.Л.Беилин, к.х.н., доцент

<b>Цель изучения дисциплины</b>	формирование у студентов представлений о социально-психологических аспектах управления. Данная дисциплина раскрывает социальную роль лидеров, а также социально-психологические особенности осуществления управленческих функций и решения профессиональных задач.
<b>Место дисциплины в структуре ОПОП</b>	Предмет «Лидерство в управлении» входит в группу дисциплин по выбору, Б.1.В.В.1.1 направления подготовки 38.04.04 «Государственное и муниципальное управление», магистерская программа: «Стратегическое государственное и муниципальное управление». Курс отражает достижения современной науки управления и ориентирован на формирование экономического мышления, а также носит комплексный межотраслевой характер и объединяет в единое целое знания, полученные студентами в процессе изучения «Теория и механизмы современного государственного управления», «Теория организации и организационное поведение», «Региональная экономика», Экономика общественного сектора, «Государственное управление и инновационная политика», «Государственные и муниципальные финансы», «Стратегический анализ»
<b>Компетенции, формируемые в результате освоения дисциплины</b>	Дисциплина обеспечивает формирование следующих компетенций: <i>ПК-4 Способен организовать многостороннее взаимодействие референтных групп при оказании государственных услуг:</i> ПК-4.1. Организует публичных мероприятий с участием средств массовой информации и референтными группами ПК-4.2. Оказывает информационную поддержку получателям государственных услуг; <i>ПК-5 Способен оценить ресурсы субъектов хозяйствования и реализовать стратегическое управление ими в условиях государственного регулирования экономических отношений:</i> ПК-5.1. Применяет инструменты оценки ресурсов при реализации управленческих решений в соответствии с изменениями внешней среды ПК-5.2. Формирует отчетно - распорядительную документацию, реализует методику оценки отклонений результатов хозяйственной деятельности и выявляет их причины
<b>Содержание дисциплины</b>	Тема 1. Проблема лидерства в современном менеджменте Тема 2. Традиционные концепции лидерства Тема 3. Концепции ситуационного лидерства Тема 4. Новейшие подходы к проблеме лидерства Тема 5. Базовые навыки лидерства Тема 6. Лидер и команда. Стили лидерства Тема 7. Анализ управленческой ситуации
<b>Общая трудоемкость дисциплины (модуля)</b>	Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетные единицы, 108 часа.

<b>Форма промежуточной аттестации</b>	Зачет
---------------------------------------	-------

## 1. Цели и планируемые результаты изучения дисциплины (модуля)

Целью изучения является формирование у студентов представлений о социально-психологических аспектах управления. Данная дисциплина раскрывает социальную роль лидеров, а также социально-психологические особенности осуществления управленческих функций и решения профессиональных задач. В совокупности с другими дисциплинами ОПОП дисциплина обеспечивает формирование следующих компетенций:

Таблица 1.1

№ п/п	Код компетенции	Название
1.	ПК-4 Способен организовать многостороннее взаимодействие референтных групп при оказании государственных услуг:	ПК-4.1. Организует публичных мероприятий с участием средств массовой информации и референтными группами ПК-4.2. Оказывает информационную поддержку получателям государственных услуг;
2.	ПК-5 Способен оценить ресурсы субъектов хозяйствования и ре-ализовать стратегическое управление ими в условиях государственного регулирования экономических отношений:	<i>ПК-5 Способен оценить ресурсы субъектов хозяйствования и ре-ализовать стратегическое управление ими в условиях государственного регулирования экономических отношений:</i> ПК-5.1. Применяет инструменты оценки ресурсов при реализации управленческих решений в соответствии с изменениями внешней среды ПК-5.2. Формирует отчетно - распорядительную документацию, реализует методику оценки отклонений результатов хозяйственной деятельности и выявляет их причины

В рамках дисциплины осуществляется воспитательная работа, предусмотренная рабочей программой воспитания, календарным планом воспитательной работы.

## 2. Место дисциплины в структуре ООП:

Дисциплина «Лидерство в управлении» входит в дисциплины по выбору Б1.В.В.1.1 по направлению подготовки 38.04.04 «Государственное и муниципальное управление», магистерская программа, профиль «Стратегическое государственное и муниципальное управление».

Знания и умения, приобретаемые студентами после освоения содержания дисциплины, будут использоваться в профессиональной, экспертно-консультационной, организационно-управленческой и научно-исследовательской деятельности, в регулировании конфликтов и конфликтных отношений

### 3. Объем дисциплины (модуля) и виды учебной работы

Таблица 3.1  
заочная форма обучения

Вид учебной работы	Трудоемкость		
	зач. ед.	час.	по семестрам
			1 курс
<b>Общая трудоемкость</b> дисциплины по учебному плану	3	108	108
Контактная работа		14	14
Самостоятельная работа под контролем преподавателя, НИРС		94	94
Занятия лекционного типа		4	4
Занятия семинарского типа		10	10
в том числе с практической подготовкой (при наличии)		-	-
<b>Форма промежуточной аттестации</b>		-	к/р, Зачет

#### 4. Содержание дисциплины

##### 4.1. Текст рабочей программы

##### Тема 1. Проблема лидерства в современном менеджменте

Проблемное пространство лидерства. Составляющие лидерства. Отличие менеджера от лидера. Типичные предпочтения менеджеров. Роль лидера в создании успешной организации. Особенности формирования видения и миссии, целей лидера с учетом интересов управленческой системы.

##### Тема 2. Традиционные концепции лидерства

Теория лидерских качеств. Концепции лидерского поведения (три стиля руководства (К.Левин), исследования Университета штата Огайо, исследования Мичиганского университета, системы управления (Р.Ликерт), управленческая решетка (Блейк и Моутон), концепция вознаграждения и наказания, заменители лидерства (С.Керр и Дж.Джермиер)).

##### Тема 3. Концепции ситуационного лидерства

Континуум лидерского поведения Танненбаума-Шмидта. Модель ситуационного лидерства Фидлера. Модель ситуационного лидерства Херси и Бланшарда. Модель лидерства «путь - цель» Хауза и Митчелла, модель ситуационного лидерства Стинсона-Джонсона. Ситуационная модель принятия решений Врума-Иетона -Яго.

##### Тема 4. Новейшие подходы к проблеме лидерства

Концепция атрибутивного лидерства (причинно-следственный подход к изучению лидерства). Концепция харизматического лидерства. Концепция преобразующего лидерства или лидерство для изменений. Практическая ценность теорий лидерства.

### Тема 5. Базовые навыки лидерства

Лидер и система. Эффективное лидерство и внутренние состояния. Приемы формирования состояния, соответствующего эффективному лидерству. Уровни и позиции лидерства. Уровни управления людьми. Способы управления в критических ситуациях. Перехват управления и удержание власти.

### Тема 6. Лидер и команда. Стили лидерства

Роль лидера в команде. Формирование эффективной управленческой команды. Типы распределения функций в команде. Командные роли. Критерии отбора лидерами членов управленческой команды. Типы команд. Стили лидерства. Конструктивные и деструктивные отношения в команде. Роль лидера в разрешении конфликтов. Признаки проблемной команды.

### Тема 7. Анализ управленческой ситуации

Порядок, беспорядок, дезорганизация. Формирование и поддержание порядка в системе управления. Устранение форм отклоняющегося поведения. Рычаги власти. Поощрения и наказания.

## 4.2. Разделы и темы дисциплины, виды занятий (тематический план)

### Тематический план

Таблица 3.1

#### Заочная форма обучения

№п /п	Раздел дисциплины, тема	Код компетенции	Общая трудоемкость дисциплины	В том числе					Наименование оценочного средства
				Контактная работа	Самостоятельная работа под контролем преподавателя, НИРС	Занятия лекционные	Занятия семинарские	Практические	
1.	Тема 1. Проблема лидерства в современном менеджменте	ПК-4 ПК-5	15	2	13	1	1		Лекция. Доклад, сообщение. Тесты. Фронтальный опрос
2.	Тема	ПК-4	16	3	13	1	2		Лекция. До-

	2.Традиционные концепции лидерства	ПК-5							клад, сообщение. Тесты. Фронтальный опрос
3.	Тема 3. Концепции ситуационного лидерства	ПК-4 ПК-5	16	3	13	1	2		Лекция. Доклад, сообщение. Тесты. Фронтальный опрос..
4.	Тема 4. Новейшие подходы к проблеме лидерства	ПК-4 ПК-5	16	3	13	1	2		Лекция. Доклад, сообщение. Тесты. Фронтальный опрос..
5.	Тема 5. Базовые навыки лидерства	ПК-4 ПК-5	15	1	14		1		Лекция. Доклад, сообщение. Тесты. Фронтальный опрос
6.	Тема 6. Лидер и команда. Стили лидерства	ПК-4 ПК-5	15	1	14		1		Лекция. Доклад, сообщение. Тесты. Фронтальный опрос
7.	Тема 7. Анализ управленческой ситуации	ПК-4 ПК-5	15	1	14		1		Лекция. Доклад, сообщение. Тесты. Фронтальный опрос Деловая игра
	<b>ИТОГО:</b>		<b>108</b>	<b>14</b>	<b>94</b>	<b>4</b>	<b>10</b>		

#### 4.3. Самостоятельное изучение обучающимися разделов дисциплины

№ темы	Вопросы, выносимые на самостоятельное изучение	Кол-во часов
1.	Тема 1. Проблема лидерства в современном менеджменте	13
2.	Тема 2.Традиционные концепции лидерства	13
3.	Тема 3. Концепции ситуационного лидерства	13
4.	Тема 4. Новейшие подходы к проблеме лидерства	13
5.	Тема 5. Базовые навыки лидерства	14
6.	Тема 6. Лидер и команда. Стили лидерства	14
7.	Тема 7. Анализ управленческой ситуации	14



<b>Итого:</b>	94
---------------	----

Для самопроверки следует ответить на вопросы, которые обычно имеются в учебных пособиях. Они акцентируют внимание на наиболее важных вопросах темы. Частое обращение к конспекту показывает недостаточное усвоение основных вопросов темы. Необходимость частого обращения к учебнику показывает неумение правильно конспектировать основные понятия и закономерности темы.

#### **4.4. Темы курсового проекта (курсовой работы)**

Не предусмотрено

### **5. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)**

#### **5.1. Учебно-методические рекомендации по изучению дисциплины (модуля)**

##### **Общие положения**

Для успешного освоения дисциплины студент должен изучить следующие элементы образовательного процесса:

- самостоятельное изучение разделов и тем курса по учебникам и учебным пособиям с последующей самопроверкой и решением типовых задач;
- индивидуальные консультации (очные и письменные);
- посещение лекций, семинаров,
- сдача зачета по всему курсу.

#### **1. Лекционные занятия (теоретический курс)**

Общие рекомендации по подготовке к лекциям:

В период сессии студентам читаются лекции, на которых рассматриваются наиболее важные темы и разделы курса, а также рассматриваются вопросы, недостаточно полно или точно освещенные в учебной литературе или вызывающие затруднения у большого числа студентов.

При преподавании дисциплины используются преимущественно следующие типы лекционных занятий:

Лекция-дискуссия

Лекция-консультация

Лекции – вид учебного занятия, основанный на устном систематическом и последовательном изложении материала по какой-либо проблеме, теме.

Основные этапы подготовки к лекционному занятию:

1. Определение темы лекции (название – лаконичное, краткое, четкое);
2. Выделение главных вопросов;
3. Определение объема материала по каждому вопросу (в результате определяется объем всей лекции);
4. Подбор и изучение всего литературного материала;
5. Подбор наглядного материала, ТСО и дидактического материала к нему;
6. Составление плана лекции;
7. Написание полного текста лекции.

В ходе лекционного занятия преподаватель должен назвать тему, учебные вопросы, ознакомить студентов с перечнем основной и дополнительной литературы по теме занятия. Во вступительной части лекции обосновать место и роль изучаемой темы в учебной дисциплине, раскрыть ее практическое значение. Если читается не первая лекция, то необходимо увязать ее тему с предыдущей, не нарушая логики изложения учебного материала. Раскрывая содержание учебных вопросов, акцентировать внимание студентов

на основных категориях, явлениях и процессах, особенностях их протекания. Раскрывать сущность и содержание различных точек зрения и научных подходов к объяснению тех или иных явлений и процессов.

Следует аргументировано обосновать собственную позицию по спорным теоретическим вопросам. Приводить примеры. Задавать по ходу изложения лекционного материала риторические вопросы и самому давать на них ответ. Это способствует активизации мыслительной деятельности студентов, повышению их внимания и интереса к материалу лекции, ее содержанию. Преподаватель должен руководить работой студентов по конспектированию лекционного материала, подчеркивать необходимость отражения в конспектах основных положений изучаемой темы, особо выделяя категориальный аппарат. В заключительной части лекции необходимо сформулировать общие выводы по теме, раскрывающие содержание всех вопросов, поставленных в лекции. Объявить план очередного семинарского занятия, дать краткие рекомендации по подготовке студентов к семинару. Определить место и время консультации студентам, пожелавшим выступить на семинаре с докладами и рефератами по актуальным вопросам обсуждаемой темы.

Лекция должна быть органически связана с другими видами учебных занятий: семинарами, лабораторными работами, учебной и производственной практикой, самостоятельной работой студентов.

## 2. Семинарские занятия

Общие рекомендации по подготовке к семинарам:

Для более глубокого изучения курса экономики проводятся практические занятия (семинары), на которых обсуждаются и углубленно изучаются наиболее трудно усваиваемые темы.

При подготовке к семинарскому занятию по теме прочитанной лекции преподавателю необходимо уточнить план его проведения, продумать формулировки и содержание учебных вопросов, выносимых на обсуждение, ознакомиться с новыми публикациями по теме семинара и составить список обязанностей и дополнительной литературы по вопросам плана занятия. Можно завести рабочую тетрадь, в которой учитывать посещаемость занятий студентами и оценивать их выступления в соответствующих баллах. Оказывать методическую помощь студентам в подготовке докладов и рефератов.

В ходе семинара во вступительном слове раскрыть теоретическую и практическую значимость темы семинарского занятия, определить порядок его проведения, время на обсуждение каждого учебного вопроса. Дать возможность выступить всем желающим, а также предложить выступить тем студентам, которые по тем или иным причинам пропустили лекционное занятие или проявляют пассивность. Целесообразно в ходе обсуждения учебных вопросов задавать выступающим и аудитории дополнительные и уточняющие вопросы с целью выяснения их позиций по существу обсуждаемых проблем. Поощрять выступления с места в виде кратких дополнений и постановки вопросов выступающим и преподавателю. Для наглядности и закрепления изучаемого материала преподаватель может использовать таблицы, схемы, карты, презентации.

В заключительной части семинарского занятия следует подвести его итоги: дать объективную оценку выступлений каждого студента и учебной группы в целом. Раскрыть положительные стороны и недостатки проведенного семинарского занятия. Ответить на вопросы студентов. Назвать тему очередного занятия.

Образовательные технологии, используемые для проведения семинаров в интерактивной форме:

**Деловая игра** – метод имитации (подражания, изображения) принятия решений руководящими работниками или специалистами в различных производственных ситуациях (в учебном процессе – в искусственно созданных ситуациях), осуществляемый по за-

данным правилам группой людей в диалоговом режиме. Деловые игры применяются в качестве средства активного обучения экономике, бизнесу, познания норм поведения, освоения процессов принятия решения.

**Тестирование** – контроль знаний с помощью тестов, которые состоят из условий (вопросов) и вариантов ответов для выбора (самостоятельная работа студентов).

**Метод кейс-стади** – обучение, при котором студенты и преподаватели участвуют в непосредственном обсуждении деловых ситуаций или задач. При данном методе обучения студент самостоятельно вынужден принимать решение и обосновать его.

### **3. Учебно-методические рекомендации по выполнению различных форм самостоятельной работы**

#### **1) Учебно-методические рекомендации по изучению обучающимися вопросов, выносимых на самостоятельное изучение.**

Виды и содержание самостоятельной работы студента по дисциплине:

- самостоятельная работа с книгой,
- самопроверка,
- выполнение упражнений (решение тестов),
- консультации

#### **2) Учебно-методические рекомендации по выполнению отдельных форм самостоятельной работы.**

##### **САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА С КНИГОЙ**

Начинать изучение курса в целом или темы семинарского занятия необходимо с рассмотрения его содержания по программе, затем приступить к рассмотрению отдельных тем. Сначала знакомятся с содержащимися в данной теме вопросами, их последовательностью, а затем уже приступают к изучению содержания темы. При первом чтении необходимо получить общее представление об излагаемых вопросах. При повторном чтении необходимо параллельно вести конспект, в который заносить все основные понятия и закономерности рассматриваемой темы, зависимости и их выводы; впервые встретившиеся термины с краткими пояснениями их сущности. По возможности старайтесь систематизировать материал, представляйте его в виде графиков, схем, диаграмм, таблиц - это облегчает запоминание материала и позволяет легко восстановить его в памяти при повторном обращении. Не старайтесь наполнить конспект отдельными фактами и цифрами, их всегда можно отыскать в соответствующих справочных материалах. Вникайте в сущность того или иного вопроса — это способствует более глубокому и прочному усвоению материала.

Переходить к изучению новой темы следует только после полного изучения теоретических вопросов, выполнения самопроверки и решения задач по предыдущей теме.

##### **САМОПРОВЕРКА**

Закончив изучение темы, ответьте на вопросы для самопроверки, которые акцентируют внимание на наиболее важных вопросах темы. При этом старайтесь не пользоваться конспектом или учебником. Частое обращение к конспекту показывает недостаточное усвоение основных вопросов темы. Необходимость частого обращения к учебнику показывает неумение правильно конспектировать основные понятия и закономерности темы. Внесите коррективы в конспект, который впоследствии поможет при повторении материала в период подготовки к зачету.

##### **ВЫПОЛНЕНИЕ УПРАЖНЕНИЙ (РЕШЕНИЕ ТЕСТОВ)**

Для более прочного усвоения теоретического материала после самопроверки необходимо выполнить упражнения и ответить на вопросы тестов по пройденной теме.

## **КОНСУЛЬТАЦИИ**

При возникновении затруднений при изучении теоретической части курса, ответов на вопросы для самопроверки или решении задач, следует обращаться за письменной или устной консультацией к преподавателю в институт. При этом необходимо точно указать вопрос, вызывающий затруднение, место в учебнике, где он разбирается.

Освоение дисциплины необходимо осуществлять последовательно, на базе информации, полученной во время лекционных и семинарских занятий. Студент перед началом курса должен ознакомиться с основными разделами курса в учебно-методическом комплексе. На лекции студент получает направляющие положения по каждой теме дисциплины. На лекциях рассматриваются наиболее важные темы и разделы курса, а также рассматриваются вопросы, недостаточно полно освещенные в учебной литературе или вызывающие затруднения у большого числа студентов.

Семинарские занятия предназначены для уточнения и закрепления полученной на лекции информации. Самостоятельное изучение разделов и тем курса происходит с использованием учебных пособий с последующей самопроверкой. Решение тестов и задач на семинарских занятиях (или самостоятельно) позволяет проводить текущий контроль уровня усвоения материала. Индивидуальные консультации могут быть очные и письменные, студент получает их у преподавателя по вопросам, которые не были в достаточной мере раскрыты на аудиторных занятиях или интересуют студента. В течение семестра по согласованию с преподавателем студент может подготовить доклад или сообщение по теме. По завершении дисциплины студентом выполняется письменная контрольная работа.

Самостоятельная работа студента предусмотрена очная форма в объеме 108 часов. Начинать изучение курса в целом или темы семинарского занятия необходимо с рассмотрения его содержания по программе, затем можно приступить к рассмотрению отдельных тем. Работая самостоятельно с учебной литературой, желательно вести конспект, в котором отражать термины, важнейшие нормативные документы и т.п., Кроме того, после прочтения материала по теме для конкретизации прочитанной информации ее можно представить в виде таблиц, схем, графиков. Это позволяет упорядочить знания, а при повторном чтении - легко восстановить в памяти. Не стоит вести конспект на основе отдельных фактов и цифр, их всегда можно отыскать в соответствующих справочных материалах. Переходить к изучению новой темы следует только после полного изучения теоретических вопросов, выполнения самопроверки и решения задач по предыдущей теме.

Для самопроверки следует ответить на вопросы, которые обычно имеются в учебных пособиях. Они акцентируют внимание на наиболее важных вопросах темы. Частое обращение к конспекту показывает недостаточное усвоение основных вопросов темы. Необходимость частого обращения к учебнику показывает неумение правильно конспектировать основные понятия и закономерности темы.

### **Рекомендации по подготовке контрольной работы**

Объем: не менее 12 страниц.

Количество использованных источников: не менее 5 за последние 3 года.

Параметры:

- ширина верхнего поля - 15 мм;
- ширина нижнего поля - 20 мм;
- ширина правого поля - 10 мм;
- ширина левого поля - 25 мм.

Текст печатается через полтора интервала, 14 шрифтом, гарнитура Times New Roman. Абзацный отступ — 5 знаков. Сноски печатаются через один интервал 10

шрифтом и нумеруются арабскими цифрами без скобки. Нумерация сносок начинается заново на каждой странице.

Нумерация страниц начинается со страницы 3. Титульный лист (1-я страница) и оглавление (2-я страница) не нумеруются.

Вставки на полях и между строк не допускаются.

При включении цитат обязательна ссылка на источник. Все сноски и подстрочные замечания должны быть на странице, к которой они относятся. Сокращения в тексте не допускаются, за исключением общепринятых.

Например: автор - авт., город - г., дополнение - доп., издание - изд., исследование - исслед., систематический - сист., Москва - М., раздел - разд., республика - респ.

Таблицы должны быть простыми и удобными для размещения в тексте. В графах таблиц необходимо повторять одинаковые цифры, символы, формулы и обозначения, не заменяя их кавычками или иными знаками.

Критерии оценивания:

- соответствие заявленной теме – 1 балл,
- логичность и последовательность изложения материала – 2 балла,
- способность к работе с информационными источниками – 1 балл,
- способность к анализу – 3 балла,
- умение формулировать выводы – 3 балла.

Итого: максимум 10 баллов.

### **Методические рекомендации для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами по освоению дисциплины (модуля)**

Под специальными условиями для получения высшего образования по образовательным программам обучающимися с ограниченными возможностями здоровья понимаются условия обучения таких обучающихся, включающие в себя использование специальных образовательных программ и методов обучения и воспитания, специальных учебников, учебных пособий и дидактических материалов, специальных технических средств обучения коллективного и индивидуального пользования, предоставление услуг ассистента (помощника), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь, проведение групповых и индивидуальных коррекционных занятий, обеспечение доступа в здания организаций и другие условия, без которых невозможно или затруднено освоение образовательных программ обучающимися с ограниченными возможностями здоровья.

В освоении дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья большое значение имеет индивидуальная работа. Под индивидуальной работой подразумевается две формы деятельности: самостоятельная работа по освоению и закреплению материала; индивидуальная учебная работа в контактной форме, предполагающая взаимодействие с преподавателем (в частности, консультации), т.е. дополнительное разъяснение учебного материала и углубленное изучение материала. Индивидуальные консультации по предмету являются важным фактором, способствующим индивидуализации обучения и установлению воспитательного контакта между преподавателем и обучающимся.

В целях освоения учебной программы дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья возможно

- использование специальных технических и иных средств индивидуального пользования, рекомендованных врачом-специалистом;
- присутствие ассистента, оказывающего обучающемуся необходимую помощь.

На лекционном занятии рекомендуется использовать звукозаписывающие устройства и компьютеры, как способ конспектирования.

Для освоения дисциплины (в т.ч. подготовки к занятиям, при самостоятельной работе) лицами с ограниченными возможностями здоровья предоставляется возможность использования учебной литературы в виде электронного документа в электронно-библиотечной системе Book.ru имеющей специальную версию для слабовидящих; обеспечивается доступ к учебно-методическим материалам посредством СЭО «Фемида»; доступ к информационным и библиографическим ресурсам посредством сети «Интернет».

## 5.2. Перечень нормативных правовых актов, актов высших судебных органов, материалов судебной практики

1. Конституция Российской Федерации" (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 21.07.2014 N 11-ФКЗ) статья 57 (ред.от 01.07.2020);

3. Бюджетный кодекс Российской Федерации от 31 июля 1998 г. N 145-ФЗ (БК РФ) (с изм. и доп.от 28 марта, 18, 29 июля, 30 сентября, 14, 27 ноября, 28 декабря 2017 г., 7 марта, 4 июня, 19 июля, 3 августа, 3, 11 октября, 27, 28 ноября 2018 г., 22 апреля 2020, 08 июня 2020 г, 01 июля 2021.)

5. Уголовный кодекс РФ от 13 июня 1996 г. № 63-ФЗ (УК РФ) (с изм. и доп. От 05 мая 2014 г., 1,7 апреля 2020, 08 июня 2020 г, 01 июля 2021.)

6. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 г. № 195-ФЗ (КоАП РФ) (с изм. и доп. 5 февраля, 7 марта, 3, 23 апреля, 27 июня, 19, 29 июля, 3 августа, 2, 11, 30 октября, 12, 28 ноября 2018 г, 1,24 апреля 2020 г., 08 июня 2020 г, 01 июля 2021 г..).

## 5.3. Информационное обеспечение освоения дисциплины (модуля)

### Информационные ресурсы Университета

№ п/п	Наименование	Адрес в сети Интернет	Условия доступа
1.	ЭБС «ZNANIUM.COM»	<a href="https://znanium.com/">https://znanium.com/</a> Основная коллекция Коллекция издательства Статут Znanium.com. Discovery для аспирантов	Зарегистрированному пользователю по логину и паролю
2.	ЭБС «ЮРАЙТ»	<a href="https://urait.ru/">https://urait.ru/</a>	Зарегистрированному пользователю по логину и паролю
3.	ЭБС «BOOK.ru»	<a href="https://www.book.ru/">https://www.book.ru/</a> коллекция издательства Проспект Юридическая литература; коллекции издательства Кнорус Право, Экономика и Менеджмент	Зарегистрированному пользователю по логину и паролю
4.	East View Information Services	<a href="http://www.ebiblioteka.ru">www.ebiblioteka.ru</a> Универсальная база данных периодики (электронные журналы)	Зарегистрированному пользователю по логину и паролю

5.	ИЦР РУКОНТ	<a href="http://rucont.ru/">http://rucont.ru/</a> Раздел Ваша коллекция – РГУП периодика (электронные журналы)	Зарегистрированному пользователю по логину и паролю
6.	Электронный каталог РГУП	<a href="http://biblioteka.raj.ru/MegaPro/Web">http://biblioteka.raj.ru/MegaPro/Web</a>	Зарегистрированному пользователю по логину и паролю
7.	Информационно-образовательный потенциал РГУП	<a href="http://op.raj.ru/">http://op.raj.ru/</a> электронные версии учебных, научных и научно-практических изданий РГУП	Зарегистрированному пользователю по логину и паролю
8.	Система электронного обучения «Фемида»	<a href="https://femida.raj.ru">https://femida.raj.ru</a> Учебно-методические комплексы, Рабочие программы по направлению подготовки	Зарегистрированному пользователю по логину и паролю
9.	Система электронного обучения «Фемида»	Гарант, Консультант	По ip-адресу в университете
10.	Национальная электронная библиотека (НЭБ)	<a href="https://rusneb.ru/">https://rusneb.ru/</a>	По ip-адресу в университете

Основная и дополнительная литература указаны в карте обеспеченности литературой.

## 6. Материально-техническое обеспечение

Для материально-технического обеспечения дисциплины используются специальные помещения. Специальные помещения представляют собой учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещения для самостоятельной работы и помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования.

Для проведения занятий лекционного типа предлагаются наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие рабочим программам дисциплин. Демонстрационное оборудование представлено в виде мультимедийных средств. Учебно-наглядные пособия представлены в виде экранно-звуковых средств, печатных пособий, слайд-презентаций, видеофильмов, макетов и т.д., которые применяются по необходимости в соответствии с темами (разделами) дисциплины.

Для самостоятельной работы обучающихся помещения оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду университета.

Предусмотрены помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования.

Перечень специальных помещений ежегодно обновляется и отражается в справке о материально-техническом обеспечении основной образовательной программы.

Состав необходимого комплекта лицензионного программного обеспечения ежегодно обновляется, утверждается и отражается в справке о материально-техническом обеспечении основной образовательной программы.

№ п\п	Наименование дисциплины (модуля), практик в соответствии с учебным планом	Наименование специальных* помещений и помещений для самостоятельной работы	Реквизиты подтверждающего документа
Б1.В.В.1.1	«ЛИДЕРСТВО В УПРАВЛЕНИИ»	Аудитория № 107 - для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации (либо аналог)	по договору №17 от 17.03.2016 MS Windows 8

\*Специальные помещения - учебные аудитории для проведения занятий всех видов, предусмотренных ПООП, оснащены наборами мультимедийного демонстрационного оборудования (компьютер с программным обеспечением, проектор, акустическая система) и учебно-наглядными пособиями, обеспечивающими тематическое иллюстрирование учебного процесса (слайд-презентации лекций, видеофильмы, видеоролики и т.п.)



## 7. Карта обеспеченности литературой

Кафедра Экономики

Направление подготовки: 38.04.04 «Государственное и муниципальное управление»

Профиль: «Стратегическое государственное и муниципальное управление»

Дисциплина: Лидерство в управлении

Курс: 1

Наименование, Автор или редактор, издательство, год издания, кол-во страниц	Вид издания	
	ЭБС (указать ссылку)	Кол-во печатн. изд. в библиотеке
1	2	3
<b>Основная литература</b>		
Командная работа и лидерство : учебное пособие / Р. А. Ашурбеков, О. Л. Белова, Е. В. Гурова [и др.]. — Москва : Русайнс, 2022. — 210 с. — ISBN 978-5-4365-9380-7. — URL: <a href="https://book.ru/book/944033">https://book.ru/book/944033</a> (дата обращения: 17.04.2023). — Текст : электронный.	<a href="https://book.ru/book/944033">https://book.ru/book/944033</a>	
Зотов, В. В., Лидерство и командообразование : учебное пособие / В. В. Зотов, А. Д. Петросян. — Москва : Русайнс, 2022. — 124 с. — ISBN 978-5-4365-9811-6. — URL: <a href="https://book.ru/book/944851">https://book.ru/book/944851</a> (дата обращения: 17.04.2023). — Текст : электронный.	<a href="https://book.ru/book/944851">https://book.ru/book/944851</a>	
<b>Дополнительная литература</b>		
Лидерство в эпоху цифровизации. Аксиология и технология успеха. Сборник научных трудов Всероссийской научно-практической конференции (с международным участием), проводимой в рамках VIII Стародубцевских чтений : сборник статей / — Москва : Русайнс, 2021. — 224 с. — ISBN 978-5-4365-8359-4. — URL: <a href="https://book.ru/book/941942">https://book.ru/book/941942</a> (дата обращения: 17.04.2023). — Текст : электронный.	<a href="https://book.ru/book/941942">https://book.ru/book/941942</a>	
Гладилина, И. П., Лидеры закупочной деятельности: теория и практика профессионального роста : сборник статей / И. П. Гладилина. — Москва : Русайнс, 2021. — 84 с. — ISBN 978-5-4365-8039-5. — URL: <a href="https://book.ru/book/941081">https://book.ru/book/941081</a> (дата обращения: 17.04.2023). — Текст : электронный.	<a href="https://book.ru/book/941081">https://book.ru/book/941081</a>	
Багдасарян, В. Э. Лидерство : учебник / В.Э. Багдасарян. — Москва : ИНФРА-М, 2023. — 339 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). — DOI 10.12737/1086964. - ISBN 978-5-16-016204-1. - Текст : электронный. - URL: <a href="https://znanium.com/catalog/product/1904665">https://znanium.com/catalog/product/1904665</a> (дата обращения: 17.04.2023). – Режим доступа: по подписке.	<a href="https://znanium.com/catalog/document?id=420044#bib">https://znanium.com/catalog/document?id=420044#bib</a>	

Зав. библиотекой \_\_\_\_\_



Зав. кафедрой \_\_\_\_\_

## 8. Фонд оценочных средств

### 8.1. Паспорт фонда оценочных средств по дисциплине

№ п.п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
1.	Тема 1. Проблема лидерства в современном менеджменте	ПК-4, ПК-5	Лекция. Доклад, сообщение. Тесты. Фронтальный опрос
2.	Тема 2. Традиционные концепции лидерства	ПК-4, ПК-5	Лекция. Доклад, сообщение. Тесты. Фронтальный опрос
3.	Тема 3. Концепции ситуационного лидерства	ПК-4, ПК-5	Лекция. Доклад, сообщение. Тесты. Фронтальный опрос..
4.	Тема 4. Новейшие подходы к проблеме лидерства	ПК-4, ПК-5	Лекция. Доклад, сообщение. Тесты. Фронтальный опрос..
5.	Тема 5. Базовые навыки лидерства	ПК-4, ПК-5	Лекция. Доклад, сообщение. Тесты. Фронтальный опрос
6.	Тема 6. Лидер и команда. Стили лидерства	ПК-4, ПК-5	Лекция. Доклад, сообщение. Тесты. Фронтальный опрос
7.	Тема 7. Анализ управленческой ситуации	ПК-4, ПК-5	Лекция. Доклад, сообщение. Тесты. Фронтальный опрос Деловая игра

В целях применения балльно-рейтинговой системы баллы за результаты учебной работы между заявленными оценочными средствами распределяются:

Форма обучения	Очная
Всего баллов, в том числе:	0-26
Вопросы для семинаров	0-6
Доклад с презентацией	0-10
Практические задачи	0-10

При каждом применении оценочного средства преподаватель выставляет баллы в установленных пределах.

По итогам семестра по каждому оценочному средству определяется (1) общая сумма баллов и (2) средний балл (общая сумма баллов / количество семинаров (практических занятий), на которых оценочное средство применялось).

Сумма средних баллов по всем оценочным средствам формирует баллы, выставляемые обучающимся за результаты учебной работы в каждом семестре.

## 8.2. Оценочные средства

### Вопросы для семинаров, коллоквиумов

по дисциплине «ЛИДЕРСТВО В УПРАВЛЕНИИ» (заочная форма)

1. Перечень компетенций (части компетенции), проверяемых оценочным средством (наименование, код):
  - ПК-4 Способен организовать многостороннее взаимодействие референтных групп при оказании государственных услуг:
    - ПК-4.1. Организует публичных мероприятий с участием средств массовой информации и референтными группами
    - ПК-4.2. Оказывает информационную поддержку получателям государственных услуг;
  - ПК-5 Способен оценить ресурсы субъектов хозяйствования и реализовать стратегическое управление ими в условиях государственного регулирования экономических отношений:
    - ПК-5.1. Применяет инструменты оценки ресурсов при реализации управленческих решений в соответствии с изменениями внешней среды
    - ПК-5.2. Формирует отчетно - распорядительную документацию, реализует методику оценки отклонений результатов хозяйственной деятельности и выявляет их причины.

№ п/п	Разделы (темы) дисциплины	Рекомендации
1.	Тема 1. Проблема лидерства в современном менеджменте	Изучить проблемы лидерства в современном менеджменте
2.	Тема 2. Традиционные концепции лидерства	Изучить традиционные концепции лидерства
3.	Тема 3. Концепции ситуационного лидерства	Изучить особенности ситуационного лидерства
4.	Тема 4. Новейшие подходы к проблеме лидерства	Изучить подходы к проблеме лидерства
5.	Тема 5. Базовые навыки лидерства	Изучить навыки лидерства
6.	Тема 6. Лидер и команда. Стили лидерства	Изучить стили лидерства
7.	Тема 7. Анализ управленческой ситуации	Изучить подходы к анализу управленческой ситуации

### **Оценочное средство «Деловая (ролевая) игра»**

Перечень компетенций (части компетенции), проверяемых деловой игрой:

ПК-4 Способен организовать многостороннее взаимодействие референтных групп при оказании государственных услуг:

ПК-4.1. Организует публичных мероприятий с участием средств массовой информации и референтными группами

ПК-4.2. Оказывает информационную поддержку получателям государственных услуг;

ПК-5 Способен оценить ресурсы субъектов хозяйствования и реализовать стратегическое управление ими в условиях государственного регулирования экономических отношений:

ПК-5.1. Применяет инструменты оценки ресурсов при реализации управленческих решений в соответствии с изменениями внешней среды

ПК-5.2. Формирует отчетно - распорядительную документацию, реализует методику оценки отклонений результатов хозяйственной деятельности и выявляет их причины.

Тема 7. Анализ управленческой ситуации

**Концепция и содержание деловой игры:**

**Цель -оптимизировать организационную структуру управления организацией**

Предприятие пищевой промышленности занимается производством мелкоштучной сдобы, печенья кондитерских изделий. Продукция фирмы реализуется через оптовые поставки по региону и в собственный магазин. Организационная структура предприятия представлена следующим образом (рис 1):

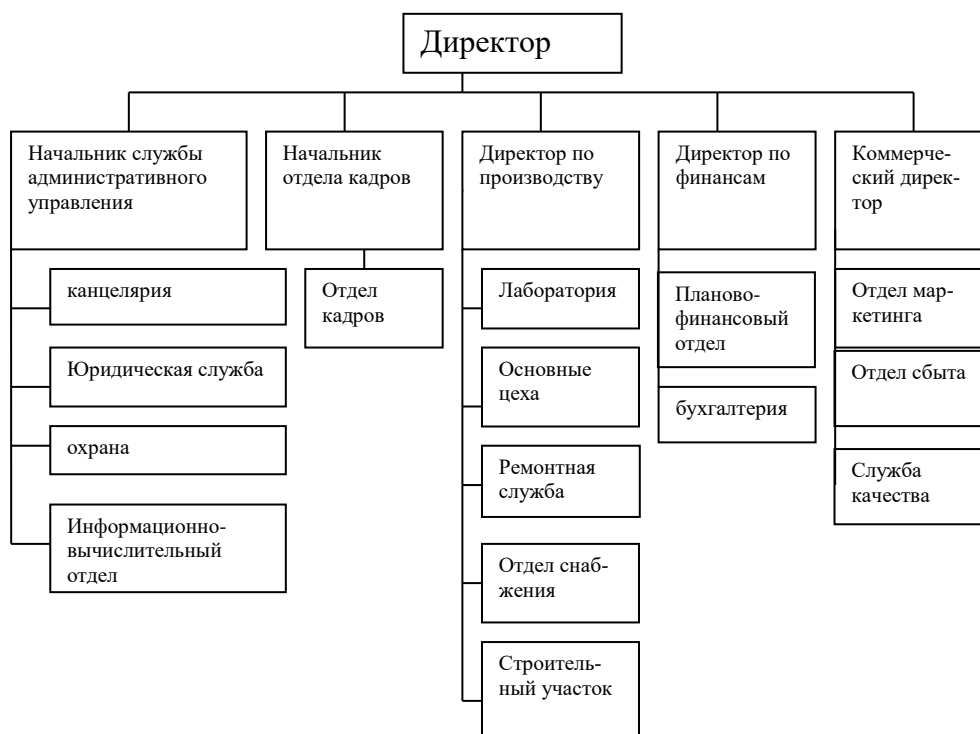
На данном сегменте рынка работает сейчас несколько фирм, в том числе как крупные хлебозаводы, так и небольшие частные предприятия.

Примерно год назад данное предприятие начало испытывать трудности с реализацией продукции. За последние 4 месяца ситуация резко ухудшилась:

- усилилась конкуренция,
- удорожали перевозки,
- увеличилась задержка оплаты за поставленную продукцию,
- участились сбои при доставке продукции в магазины,
- увеличилась невыборка ассортимента.

И как следствие этих факторов:

- не было заключено ни одного договора с новыми магазинами,
- не было оформлено ни одного крупного оптового заказа,
- было расторгнуто несколько договоров с прежними заказчиками.



### Критерии оценивания:

Высокий уровень подготовки и защиты	13-15 баллов
Хороший уровень подготовки и защиты	8-12 баллов
Удовлетворительный уровень подготовки и защиты	1-7 баллов
Неудовлетворительный уровень подготовки и защиты	0 баллов

- **Вопросы для подготовки к контрольной работе**
- **по дисциплине «ЛИДЕРСТВО В УПРАВЛЕНИИ»**

Перечень компетенций (части компетенции), проверяемых деловой игрой:

ПК-4 Способен организовать многостороннее взаимодействие референтных групп при оказании государственных услуг:

ПК-4.1. Организует публичных мероприятий с участием средств массовой информации и референтными группами

ПК-4.2. Оказывает информационную поддержку получателям государственных услуг;

ПК-5 Способен оценить ресурсы субъектов хозяйствования и реализовать стратегическое управление ими в условиях государственного регулирования экономических отношений:

ПК-5.1. Применяет инструменты оценки ресурсов при реализации управленческих решений в соответствии с изменениями внешней среды

ПК-5.2. Формирует отчетно - распорядительную документацию, реализует методику оценки отклонений результатов хозяйственной деятельности и выявляет их причины.

- 1. Сущность и природа лидерства.
- 2. Лидерство, власть и влияние.
- 3. Факторы формирования лидерства.
- 4. Критерии эффективного лидерства.
- 5. Теория лидерства Р. Стогдилла.
- 6. Группы лидерских качеств по У. Беннису.
- 7. Харизматическое лидерство. 8. Теория лидерства Д. МакГрегора.
- 9. Теория Z У.Оучи.
- 10. Модель лидерства Р.Лайкерта.
- 11. Теория лидерства, разработанная в университете штата Огайо.
- 12. Исследования Мичиганского университета.
- 13. Теория ситуационного лидерства Блейка-Мутона.
- 14. Теория лидерства Херси-Бланшара. 15. Модель лидерства Фидлера.
- 16. Модель лидерского поведения Таннембаумана-Шмидта.
- 17. Модель лидерства "путь-цель" Хауза и Митчелла.
- 18. Модель лидерства на основе принятия решений Врума-Йеттона-Яго.
- 19. Субституты и нейтрализаторы лидерства.
- 20. Лидерство при работе с командой.
- 21. Модель PERFORM в организации.
- 22. Командные роли по Белбину.
- 23. Факторы командного лидерства.
- 24. Результативность в лидерстве (Р-функция).
- 25. Администрирование в лидерстве (А-функция). 26. Предпринимательство в лидерстве (Е-функция).
- 27. Интеграция в лидерстве (I-функция).
- 28. Влияние стиля лидерства на результативность и эффективность организации.
- 29. Несовместимость функций РАЕI в стиле лидерства.
- 30. Характеристика стилей эффективного лидерства по коду РАЕI.
- 31. Взаимодействие и взаимовлияние функций в стиле лидерства.

- 32. Архетипы неэффективного лидерства.
- 33. Поведение носителей стилей лидерства.
- 34. Качество коммуникации носителей стилей лидерства.
- 35. Навыки принятия решения носителей стилей лидерства.
- 36. Процесс внедрения решений носителей стилей лидерства.
- 37. Процесс формирования команды носителей стилей лидерства.
- 38. Процесс управление персоналом носителями стилей лидерства.
- 39. Процесс управления изменениями носителями стилей лидерства

Критерии оценивания контрольной работы:

Выполняет работу верно	3 балла
Выполняет работу с незначительными неточностями	2 балла
Выполняет работу с ошибками, которые при дополнительных вопросах исправляет	1 балл
Не может выполнить работу	0 баллов

**ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ**  
по дисциплине «ЛИДЕРСТВО В УПРАВЛЕНИИ»

Направление подготовки (специальность): 38.04.04 «Государственное и муниципальное управление»  
Форма обучения: очная, заочная

**Перечень компетенций (части компетенции), проверяемых оценочным средством:**

ПК-4 Способен организовать многостороннее взаимодействие референтных групп при оказании государственных услуг:

ПК-4.1. Организует публичных мероприятий с участием средств массовой информации и референтными группами

ПК-4.2. Оказывает информационную поддержку получателям государственных услуг;

ПК-5 Способен оценить ресурсы субъектов хозяйствования и реализовать стратегическое управление ими в условиях государственного регулирования экономических отношений:

ПК-5.1. Применяет инструменты оценки ресурсов при реализации управленческих решений в соответствии с изменениями внешней среды

ПК-5.2. Формирует отчетно - распорядительную документацию, реализует методику оценки отклонений результатов хозяйственной деятельности и выявляет их причины.

**F1: Лидерство в управлении**

F2: кафедра экономики Казанского филиала ФГБОУВО «РГУП»

V1: Проблема лидерства в современном менеджменте

I:

S: Для того чтобы быть в группе лидером, достаточно

-: руководящей должности, формальной власти

-: преобладающего влияния человека на некоторых членов группы

-: высокой образованности и профессиональной компетентности лидера, наличия у него опыта решения задач

+: постоянного приоритетного легитимного влияния лидера на всю группу

I:

S: Каким из следующих качеств достаточно обладать менеджеру для эффективного руководства многочисленным коллективом?

-: знать по возможности все о своем коллективе и каждом работнике

-: превосходить членов своего коллектива по уровню эрудиции

+: быть умелым администратором и пользоваться уважением в коллективе

-: обладать задушевностью, уметь вызывать к себе доверие.

I:

S: Необходимость в организационном лидерстве обусловлена

-: природным неравенством людей, наличием более способных и менее способных работников

+: потребностью организации в управлении и координации деятельности сотрудников



-: стремлением некоторых людей к власти и руководству другими

-: выдающимися качествами отдельных работников

I:

S: Ограниченность теории черт в объяснении лидерства состоит в том, что она

-: недооценивает роль нравственных качеств лидера

-: переоценивает роль ума, интеллекта и недооценивает значимость волевых и организаторских качеств

-: ограничивается объяснением «лидеров-героев» и не рассматривает «лидеров-злодеев»

+: наделяет конструктивных лидеров по существу всеми положительными качествами личности

I:

S: Без какого из следующих качеств невозможно проявление лидерства?

-: харизматический, волевой характер

-: высокая цель, уверенность в ее достижении и вдохновение

+: признание подчиненными

-: увлеченность коллективными целями, преданность группе

I:

S: Согласно факторно-аналитической концепции лидером обычно становится тот, кто

-: умеет правильно и своевременно анализировать конкретные ситуации, влияющие на лидерство

-: подвергает анализу важнейшие факторы, влияющие на руководство группой

+: обладает чертами, соответствующими требованиям задачи, которую призван решать лидер

-: обладает качествами, отмеченными в пунктах со знаком

I:

S: Согласно современной ситуационной теории

+: лидером, как правило, становится тот, кто соответствует требованиям ситуации

-: подлинное лидерство проявляется во всех ситуациях

-: лидерские качества независимы от ситуации

-: лидером является лишь тот, кто способен противостоять неблагоприятной ситуации

I:

S: Теория конститuentов утверждает, что...

-: подлинным лидером, как правило, становится тот, кто соответствует требованиям конституции и законов государства

+: решающую роль в отборе лидеров и определении их действий играют последователи

-: организационное лидерство непосредственно не зависит от соответствия руководителя уставу и «конституции» конкретной компании

-: настоящим, стабильным лидером становится лишь тот, кто закрепляет свое влияние с помощью законов и норм, корпоративной «конституции»

I:

S: Ограниченность ситуационной теории и концепции конститuentов состоит в том, что они

+: не объясняют активность лидера, его способность проводить собственную волю

-: отрицают значимость личных качеств лидеров и их последователей  
 -: акцентируют внимание на возможности лидера изменить ситуацию и мнение кон-  
 ституентов

-: не объясняют влияние окружающей среды на лидера

I:

S: Согласно современной психоаналитической теории, желание стать лидером мотивируется стремлением

-: сдержать или подавить с помощью власти, руководящей должности либидо

-: повысить статус и тем самым обеспечить свое благополучие

-: создать благоприятный психологический климат в группе или организации

+: преодолеть психологические комплексы

V2: Традиционные концепции лидерства

I:

S: Какой из следующих типов лидерства относится только к формальному лидерству?

-: деловое лидерство

-: ситуативное лидерство

+: должностное лидерство

-: волевое лидерство.

I:

S: Для эффективного управления руководителю необходимо обладать как минимум двумя из следующих качеств, т.е. быть

+: деловым лидером

-: человеком выдающегося ума

-: ситуативным лидером

-: добрым человеком

I:

S: К основным аспектам управления лидерством в организации не относятся

-: выявление и отбор лидеров

+: формирование доброты, мягких манер общения с коллегами

-: нейтрализация деструктивного лидерства

-: развитие качеств, важных для управления людьми

I:

S: К способам нейтрализации деструктивного лидера не относятся

-: его увольнение или перевод на другое место работы

-: повышение зарплаты в целях «успокоения»

+: игнорирование его деятельности, демонстрация отсутствия к ней внимания

-: перехват его основополагающих функций формальным

I:

S: Отличительными признаками первичной рабочей группы являются

-: преимущественно опосредованные (Через распоряжения, информационные сообщения, других людей) контакты членов группы

-: коллективный характер труда

+: групповая самоидентификация

-: нахождение в одном здании и возможность, хотя бы иногда, непосредственно встречаться

I:

S: Рабочую группу от плановой единицы отличает

-: четко определенный состав и структура

-: жесткое, однозначное установление статусов, прав и обязанностей членов группы

+: степень сплоченности (спаянности)

-: создание по инициативе руководства

I:

S: Отличительными признаками неформальной группы является

-: четко определенный состав и структура

-: однозначное установление статусов, прав и обязанностей членов группы

-: формирование руководством на основе учета мнения сотрудников

+: общность интересов и (или) взаимные симпатии членов группы

I:

S: К числу функций неформальных групп не относятся

+: подготовка и предложение руководству проектов решений, в которых заинтересованы члены группы

-: реализация общих материальных и социальных интересов

-: защита от давления администрации, чрезмерной интенсификации труда, повышения норм выработки, сокращения работников и т.п.

-: получение и передача членам группы необходимой или интересной информации

I:

S: Средством (методом) предотвращения появления деструктивных неформальных групп не является

-: строгое соблюдение организационных норм и корпоративной этики

-: внимательный учет мнения членов и особенно лидеров неформальных групп, поощрение тех из них, которые помогают достижению целей организации

+: решительная борьба со всякого рода неформальными объединениями, направленная на их искоренение

-: постоянный учет влияния принимаемых решений на неформальные группы

I:

S: По каким из следующих направлений осуществляется преимущественно негативное организационное влияние коллектива?

-: коллективный труд влияет на усвоение задачи, ее принятие и реализацию

-: коллектив – фактор мотивации

-: коллектив – регулятор поведения сотрудников, во многом осуществляющий координацию их деятельности без участия руководителя

+: коллективная деятельность прямо влияет на стрессовые ситуации

V3: Концепции ситуационного лидерства.

I:

S: У истоков школы научного управления стоял...

-: Д. Гетти

-: М. Фоллетт

+: Ф. Тейлор

-: Э. Мейо

I:

S: Наибольший вклад в развитие классической, или административной школы управления внес...

+: А. Файоль

-: Д. Гетти

-: Ф. Тейлор

-: Э. Мейо

I:

S: Основным теоретическим источником современных концепций менеджмента стало учение...

-: А. Файоля

+: Ф. Тейлора

-: М. Фоллетт

-: Д. Гетти

I:

S: Эффективное использование человеческих ресурсов было основным объектом исследований представителей научной школы ...

-: классической или административной школы

-: школы науки управления или количественный подход

+: школы поведенческих наук

-: школы человеческих отношений

I:

S: Впервые описали принцип управления — единоначалие представители научной школы ...

+: классической или административной школы

-: школы научного управления

-: школы науки управления или количественный подход

-: школы поведенческих наук

I:

S: Подход, который не относится к известным школам в управлении...

-: научное управление

-: административное управление

+: новая экономическая политика

-: человеческие отношения

I:

S: Целью классической школы управления было создание...

-: методов нормирования труда

+: универсального принципа управления

-: условий трудовой деятельности работников

-: методов стимулирования производительности труда

I:

S: «Отцом научного управления» часто называют...

-: А. Файоля – опубликовал книгу «Общее и промышленное управление», где сформулированы принципы управления, в том числе разделение труда и единство командования

-: Фрэнк и Лилиан Гильбертов – выделили семнадцать основных микродвижений рабочих, назвав их терблитами а также они разработали метод анализа микродвижений, в основу которого была положена кинограмма движений рабочего

+: Ф. Тейлора – пытался обосновать дневную норму рабочего методами хронометража и изучения его трудовых движений

-: Г. Ганта – создал график, который позволял планировать, распределять и проверять работу. Этот график явился предшественником системы сетевого планирования ПЕРТ, в которой используют ЭВМ. Он же знаменит системой мат. стимулирования за выполненное задание

I:

S: Основными компонентами модели коммуникации являются...

-: объект, субъект, взаимодействие

+: источник, сообщение, канал, получатель

-: объект, субъект, влияние, обратная связь

-: внешняя среда, внутренняя среда, взаимодействие

I:

S: Классическая (административная) школа в управлении ставила своей целью...

-: рассмотрение администратора как профессии

-: согласование работы финансового аппарата на предприятии с производством и маркетингом

-: создание нового стиля управления

+: создание универсальных принципов управления

V4: Новейшие подходы к проблеме лидерства

I:

S: Функции стратегического управления президента фирмы не подлежат делегированию...

+: да

-: нет

I:

S: Первым этапом стратегического планирования является:

+: SWOT-анализ

-: попарный анализ

-: выборочный анализ

-: линейный анализ

I:

S: Многие малые предприятия имеют \_\_\_\_\_ тип оргструктуры.

-: линейно-функциональный

+: линейный

-: продуктовый

-: потребительский

I:

S: Наилучшим образом позволяет учитывать особенности производимых или реализуемых товаров \_\_\_\_\_ оргструктура.

-: линейно-функциональная

-: региональная

-: потребительская

+: продуктовая

I:

S: Типы дивизиональных оргструктур...

-: эдхократические, многомерные и партисипативные

-: комбинированные и матричные

-: линейно-функциональные и штабные

+: потребительские, региональные и продуктовые

I:

S: Основной недостаток региональных оргструктур...

+: большая численность аппарата управления

-: двойное подчинение

-: высокий уровень конфликтности

-: перегруженность главного менеджера

I:

S: Функциональные подразделения лишены властных полномочий в \_\_\_\_\_ организационной структуре.

-: в линейно-функциональной

+: в линейно-штабной

-: в матричной

-: в региональной

I:

S: Уровень управления комбинированной организационной структуры, отражающий особенности конкретной организации...

-: все уровни

-: низовой

+: средний

-: высший

I:

S: Для организаций, сопротивляющихся изменениям и имеющих негибкие орг. структуры и устойчивые задачи характерен \_\_\_\_\_ тип управления.

-: эдхократический

+: механистический

-: органический

-: авторитарный

I:

S: Основной характеристикой организации как открытой системы является:

+: обмен ресурсами с внешней средой

-: сильное лидерство

-: способность адаптировать методы ведения бизнеса к изменяющимся условиям внешнего окружения

-: готовность пересмотреть свою миссию.

V5: Базовые навыки лидерства.

I:

S: Тип отношений, не характерный для корпоративной культуры в организации...

- : монополия и стандартизация в деятельности
- : доминирование иерархических властных структур
- +: сочетание конкуренции и кооперации в деятельности работников
- : принцип большинства или старшинства в принятии решений

I:

S: Черты, не характерные для механистического типа организации...

- : узкая специализация в работе
- +: амбициозная ответственность
- : четкие права и ответственность
- : ясность в уровнях иерархии

I:

S: К функциям оперативного уровня управления не относится...

- : регулирование
- : учет
- +: проектирование структуры организации
- : контроль

I:

S: Организационная структура – это...

- : искусство управлять интеллектуальными, финансовыми, сырьевым, материальными ресурсами
- : вид человеческой деятельности, направленной на удовлетворение потребностей посредством обмена
- +: система управления, определяющая состав, взаимодействие и подчиненность ее элементов
- : метод имитации выработки управленческих решений по заданным правилам в различных производственных ситуациях

I:

S: К организационным структурам управления не относятся...

- : матричные
- : линейно-функциональные
- : неформальные
- +: дивизиональные

I:

S: Тип организации, которому, согласно У. Оучи, свойственна неспециализированная карьера...

- +: японская
- : американская

I:

S: Преимущества матричной структуры управления (выберите несколько ответов) ...

- +: упрощение управленческих коммуникаций
- +: гибкость и адаптивность
- : усиление управленческой вертикали
- : улучшение использования интеллектуальных ресурсов
- +: межфункциональная интеграция деятельности

I:

S: Рабочая инструкция...

+: регламентирует работу исполнителей определенного функционального направления

-: регламентирует построение и режим работы подразделения аппарата управления

-: регламентирует последовательность осуществления производственных процессов

I:

S: Должностная инструкция - это...

-: нормативный документ, регламентирующий построение и режим работы подразделения аппарата управления

+: документ, регламентирующий работу исполнителей определенного функционального направления

-: устанавливает характер работы предприятия или его подразделения на длительный период времени

I:

S: Организационная структура управления представляет собой...

+: упорядоченную совокупность устойчиво взаимосвязанных элементов, обеспечивающих функционирование и развитие организации как единого целого

-: передачу ответственности, обязательства выполнить задачи и отвечать перед начальником за их удачное завершение

-: ресурсные условия получения конечных результатов в процессе достижения целей развития системы

I:

S: Основное свойство предприятия, имеющего органический тип управления...

+: гибкость

-: сопротивляемость изменениям

-: устойчивость задачи

-: стабильность

I:

S: Основной недостаток, характерный для линейно-функциональных организационных структур управления предприятиями...

-: перегруженность главного менеджера

-: высокий уровень конфликтности

-: излишняя звенность управления

+: отсутствие единства действия

### V6: Лидер и команда. Стили лидерства.

I:

S: Настойчивость, последовательность, импульсивность, которые включаются в психограмму - относятся к:

+: волевые качества;

-: психические процессы;

-: эмоциональные качества;

-: психические состояния.

I:

S: Усталость, апатия, стресс, тревожность, депрессия относятся к:



-: эмоциональным качествам:

-: психическим процессам;

-: волевым качествам;

+: психическим состояниям

I:

S: С проверкой на самостоятельность, творчество, твердость, способность мобилизовать себя на борьбу с трудностями, связан такой метод изучения кандидатов, как:

+: включение человека в ситуации;

-: изучение мнения коллектива;

-: изучение жизненного пути:

-: изучение ближайшего окружения.

I:

S: В широте планов, их устойчивости, энергичности и силе сопротивления трудностям, возникающим при достижении поставленных целей проявляется (ютя):

-: способности;

-: направленность;

+: характер;

-: темперамент.

I:

S: Совокупность знаний, умений и навыков, личностных свойств и качеств, которыми необходимо обладать человеку для успешного выполнения профессиональных обязанностей - это:

-: профессиональная компетентность;

-: профессиональные способности;

-: профессионально важные качества;

+: профессиональная пригодность.

I:

S: Описание социально-экономических, производственно-технических, санитарно-гигиенических, психологических и других характеристик профессий - это:

-: кодограмма;

-: диаграмма;

+: профессиограмма;

-: психограмма.

I:

S: К опорным качествам личности руководителя не относится:

-: внимательность к людям (душевность);

-: организаторские способности;

-: способность к обучению;

+: хорошая реакция, быстрота действий.

I:

S: Анализ кадрового потенциала становится фактором согласования интересов в коллективе в том случае, когда оценка ориентирована на достижения:

-: отрасли;

-: предприятия;

+: коллектива;

-: государственного уровня.

## V7: Анализ управленческой ситуации

I:

S: Основным звеном системы управления персоналом является...

-: руководители подразделений

-: коллектив

+: кадровая служба

-: директор

I:

S: Наиболее распространенной формой организационного конфликта являются...

+: межгрупповые вертикальные конфликты

-: межличностные горизонтальные конфликты

-: межличностные вертикальные конфликты

-: межгрупповые горизонтальные конфликты

I:

S: Внешняя среда прямого воздействия на организацию – это...

-: акционеры, конкуренты, поставщики

-: потребители, торговые предприятия, местные органы

-: правительственные органы, местные органы

+: все перечисленное

I:

S: Неопределенность внешней среды является функцией ...

-: разнообразия факторов, оказывающих влияние на организацию

+: недостатка информации для принятия решений

I:

S: Основные характеристики внешней среды для организации...

-: взаимосвязанность факторов, сложность

-: сложность и подвижность

-: взаимосвязанность и неопределенность.

+: все перечисленное

I:

S: Внешняя среда прямого воздействия организации в теории менеджмента не включает...

-: поставщиков ресурсов

-: специалистов службы сбыта

-: конкурентов

+: потребителей

I:

S: Основное отличие открытой системы от закрытой заключается в ...

-: отсутствии упорядоченного взаимодействия между отдельными подсистемами

-: наличии взаимодействия отдельных подсистем с внешним миром

-: замкнутости элементов системы самих на себя

+: наличии взаимодействия с внешней средой

I:

S: Некоторая целостность, состоящая из взаимозависимых частей, - это...

-: структура

+: система

-: образование

-: организация

I:

S: Система, взаимодействующая с внешней средой и приспособляющаяся к изменениям в ней, называется (выберите наиболее верный ответ)...

-: закрытой

-: жесткой

+: открытой

-: либеральной

I:

S: Процесс взаимодействия личности или социальной группы с социальной средой, включающий усвоение норм и ценностей среды, - это социальная...

-: трансформация

-: ориентация

+: адаптация

-: либерализация

I:

S: Среда делится на внешнюю и внутреннюю...

+: верно

-: неверно

I:

S: Субъекты, на которые делится среда прямого воздействия...

-: состояние экономики

+: конкуренты

+: потребители

-: политика

-: социальные факторы

+: профсоюзы

I:

S: Форма общественного разделения труда, состоящая в сосредоточении производства отдельных видов продукции или ее частей в самостоятельных отраслях, производствах, на отдельных предприятиях, называется...

+: специализацией производства

-: концентрацией

-: кооперацией

-: универсализацией

### Критерии оценивания тестов (за 10 тестов):

8-10 правильных ответов	3 балла
5-7 правильных ответов	2 балла
2-4 правильных ответов	1 балл
0-1 правильных ответов	0 баллов

**Вопросы для подготовки к зачёту**  
**по дисциплине «ЛИДЕРСТВО В УПРАВЛЕНИИ»**

***Перечень компетенций (части компетенции), проверяемых оценочным средством:***

ПК-4 Способен организовать многостороннее взаимодействие референтных групп при оказании государственных услуг:

ПК-4.1. Организует публичных мероприятий с участием средств массовой информации и референтными группами

ПК-4.2. Оказывает информационную поддержку получателям государственных услуг;

ПК-5 Способен оценить ресурсы субъектов хозяйствования и реализовать стратегическое управление ими в условиях государственного регулирования экономических отношений:

ПК-5.1. Применяет инструменты оценки ресурсов при реализации управленческих решений в соответствии с изменениями внешней среды

ПК-5.2. Формирует отчетно - распорядительную документацию, реализует методику оценки отклонений результатов хозяйственной деятельности и выявляет их причины.

Промежуточная аттестация проводится в форме устного зачёта

Зачёт сдается в период сессии в соответствии с расписанием.

Студент допускается к зачёту по дисциплине в случае выполнения им учебного плана по дисциплины: выполненных индивидуальных домашних заданий, пройденного тестирования, выступлений на семинарах, выполнения контрольной работы.

Зачёт принимает лектор, зачёт проводится в устной форме. Экзаменатору предоставляется право задавать студентам дополнительные вопросы сверх билета, а также, помимо теоретических вопросов, давать задачи и примеры, связанные с курсом. При проведении зачёта могут быть использованы технические средства.

Основой для определения оценки служит уровень усвоения студентами компетенций, предусмотренных данной рабочей программой.

Оценка «зачтено» выставляется студенту, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения.

Оценка «незачтено» выставляется студенту, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями отвечает на практикоориентированные вопросы. Как правило, оценка «незачтено» ставится студентам, которые не могут продолжить обучение без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.

## ВОПРОСЫ ДЛЯ ПОДГОТОВКИ К ЗАЧЕТУ

1. Основные понятия и определения теории лидерства.
2. Составляющие лидерства.
3. Понятие эффективного лидерства, уровни и позиции лидерства.
4. Уровни управления людьми.
5. Приемы перехвата управления и удержания власти.
6. Традиционные концепции лидерства.
7. Концепции ситуационного лидерства.
8. Новейшие подходы к проблеме лидерства.
9. Эффективные модели коммуникации лидера.
10. Способы управления в критических ситуациях.
11. Формирование состояния, соответствующему эффективному лидеру.
12. Методы и приёмы индивидуального целеполагания.
13. Типы распределения функций в команде.
14. Стили управления командой.
15. Технологическая культура лидерства.
16. Приемы и методы формирования команды.
17. Типы лидера. Эффективный стиль управления командой.
18. Особенности формирования видения и миссии, целей лидера с учетом интересов управленческой системы.
19. Анализ управленческой ситуации: порядок, беспорядок, дезорганизация.
20. Индивидуально-психологические особенности людей. Выбор эффективных стратегий поведения. Харизма.

Критерии оценивания зачета

Оценка	Требования к уровню освоения компетенций
<i>зачтено</i>	знание основных идей, концепций. Умение обосновать ту или иную концепцию. Знание категориального аппарата. Студент демонстрирует хорошие знания изученного учебного материала; самостоятельно, логично и последовательно излагает и интерпретирует материалы учебного курса; понимает и успешно раскрывает смысл поставленного вопроса; владеет основными терминами и понятиями; способен применить теоретические знания к изучению конкретных ситуаций и практических вопросов.
<i>не зачтено</i>	отсутствие знаний идей и полное отсутствие знаний категориального аппарата. Допускаются серьезные упущения в изложении учебного материала; отсутствуют знания основных понятий и понимание основных институтов либо допускается большое количество ошибок при интерпретации основных определений; либо отсутствуют ответы на основные и дополнительный вопросы

№ п/п	Вид отчетности	Баллы
1.	оценка качества работы студента в семестре: работа на семинаре выполнение контрольной работы подготовка научных рефератов	До 26  0-16 0-5 0-5
2.	оценка за посещаемость учебных занятий	До 14

3.	Зачет	До 60
4.	Итого:	До 100