

**Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**

Воронежский филиал

Государственного и муниципального управления –
Высшая школа государственного управления

Кафедра моделирования и организации социальных систем

Утверждена
решением кафедры моделирования и
организации социальных систем
Протокол № 2 от «28» сентября 2016 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.ДВ.04.01 «Лидерство и управление командой в государственном и муниципальном
управлении»

по направлению подготовки

38.03.04 «Государственное и муниципальное управление»

«Управление персоналом в государственном и муниципальном управлении»

квалификация бакалавр

заочная форма обучения

Год набора 2015

Воронеж, 2016 г.

Автор–составитель:

Профессор, доктор
технических наук,
кандидат
педагогических
наук, зав. кафедрой
*(ученое звание,
ученая степень,
должность)*

Моделирования и организации
социальных систем

наименование кафедры

(подпись)

Лещенко Е.М.

(Ф.И.О.)

Заведующий кафедрой

Моделирования и
организации социальных
систем

наименование кафедры

Профессор, доктор
технических наук

*(ученое звание, ученая
степень)*

(подпись)

Лещенко Е.М.

(Ф.И.О.)

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.....	4
2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы.....	5
3. Содержание и структура дисциплины.....	6
4. Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине.....	9
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.....	22
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет, учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине	22
6.1. Основная литература	22
6.2. Дополнительная литература.....	22
6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы.....	22
6.4. Нормативно-правовые документы.....	22
6.5. Интернет-ресурсы.....	22
6.6. Справочные системы.....	23
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы.....	23

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы

1.1 Дисциплина «Лидерство и управление командой в государственном и муниципальном управлении» обеспечивает овладение следующей компетенцией:

ПК-2. Владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры.

Формирование ПК-2 осуществляется на втором этапе после изучения дисциплины «Управление кадрами в государственной и муниципальной службе» и включает в себя:

- способность использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач;
- способность организовывать рабочую группу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды.

1.2. В результате освоения дисциплины у студентов должны быть:

сформированы знания:

- об основных теориях лидерства и эволюции взглядов на лидерство;
- о принципах командообразования и этапах развития команды;
- о технологиях диагностики лидерских качеств;
- о способах разрешения конфликтных ситуаций.

сформированы умения:

- осуществлять командные коммуникации;
- выявлять факторы эффективности лидерства и применять их в практической деятельности;
- анализировать конфликты в группе и находить пути их разрешения;
- осуществлять диагностику организационной культуры.

сформированы навыки:

- взаимодействия в групповой работе на основе знания процессов групповой динамики;
- формирования управленческой команды и распределения ролей в команде;
- аудита человеческих ресурсов организации.

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Заочная форма. Дисциплина Б1.В.ДВ.04.01 «Лидерство и управление командой в государственном и муниципальном управлении» относится к дисциплинам части Б.1. Вариативной части блока Б.1. дисциплин ОП ВО направления 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление». Освоение дисциплины осуществляется на 5 курсе. Общая трудоёмкость дисциплины 4 ЗЕ.

Дисциплина реализуется после изучения таких дисциплин, как «Теория управления», «Теория организации», «Основы государственного и муниципального управления», «Разработка и принятие управленческих решений».

Таблица 1.1

Вид учебных занятий и самостоятельная работа		Объем дисциплины, час.					
		Всего	Курс				
			1	2	3	4	5
Заочная форма обучения							
Контактная работа обучающихся с преподавателем, в том числе:		18					18
лекционного типа (Л)		8					8
практического (семинарского) типа (ПЗ)		10					10
Самостоятельная работа обучающихся (СР)		117					117
Промежуточная аттестация	Экзамен	экзамен					экзамен
	9	9					9
Общая трудоемкость (час. / з.е.)		144/4					144/4

Форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом – экзамен. Экзамен проводится в два этапа: на первом этапе контролируются теоретические знания студентов посредством выполнения тестовых заданий; на втором этапе проверяется способность оценивать потенциал лидерства и факторы эффективности лидерства в кооперативном и соревновательном взаимодействии.

Таблица 2.1

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины , час.						Форма текущего контроля успеваемости ⁴ , промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
заочная форма обучения								
Тема 1	Лидерство как ресурс повышения эффективности управления.	16	2				14	Р
Тема 2	Теории лидерства.	14					14	
Тема 3	Развитие лидерского потенциала.	17	2		2		13	О, Т
Тема 4	Влияние лидерства на эффективность управления.	17	2		2		13	О, ДИ
Тема 5	Организационно-психологические особенности совместной деятельности.	15			2		13	О, ДИ
Тема 6	Понятие команды и их типы.	15	2				13	ПР

Тема 7	Формирование управленческой команды.	13					13	
Тема 8	Развитие управленческой команды.	16			4		12	О, Д
Тема 9	Эффективность групповой (командной) работы.	12					12	КЗ
Промежуточная аттестация		9				9		экзамен
Всего:		144	8		10	9	117	

Примечание: – формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), тестирование (Т), реферат (Р), диспут (Д), презентация (ПР), кейсовые задания (КЗ), деловая игра (ДИ).

Содержание дисциплины

Тема 1. Лидерство как ресурс повышения эффективности управления.

Понятие и сущность лидерства. Роль лидерства в управлении человеческими ресурсами. Лидерство и руководство. Лидерство и организационная власть.

Тема 2. Теории лидерства.

Области лидерства. Лидерство и изменения. Гендерные аспекты лидерства. Лидерство и коммуникации.

Тема 3. Развитие лидерского потенциала.

Правила эффективного лидерства. Факторы эффективности лидерства. Лидерские качества, определяющие успех лидерства.

Тема 4. Влияние лидерства на эффективность управления.

Лидерство и успех межличностных отношений. Оценка потенциала лидерства. Формирование лидеров. Факторы эффективности лидерства в кооперативном и соревновательном взаимодействии. Правила эффективного кризисного лидерства.

Тема 5. Организационно- психологические особенности совместной деятельности.

Причины объединения людей в группы. Виды трудовых сообществ (группа, коллектив, команда, бригада, кружок и др.) Типы совместной деятельности. Групповая динамика.

Тема 6. Понятие команды и их типы.

Назначение управленческой команды. Признаки управленческой команды по А.Пригожину. Командные качества. Роли в команде. Виды деятельности в команде. Глобальные и кросс-культурные команды.

Тема 7. Формирование управленческой команды.

Факторы, учитываемые при формировании команды. Совместимость людей в группе и ее уровни (психофизиологический, функционально-ролевой и ценностно- ориентационный).

Формирование команды как процесс (этапы). Факторы, способствующие развитию группы. Психологическое обеспечение создания группы.

Тема 8. Развитие управленческой команды.

Командные коммуникации. Ролевые процессы и динамика ролей. Конфликты в группе и их преодоление. Мотивация членов команды. Стратегические проблемы при формировании команды.

Тема 9. Эффективность групповой (командной) работы.

Признаки эффективной команды. Стили управления и эффективность руководства командой. Характеристики неэффективных команд. Реинжиниринг результативности командной работы.

4. Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине

4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации.

4.1.1. В ходе реализации дисциплины «Разработка и принятие управленческих решений.» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

- при проведении занятий лекционного типа:

- ✓ наблюдение за поведением студентов во время занятий, за проявлением заинтересованности к содержанию занятия лекционного типа;
- ✓ заполнение студентами листа обратной связи (Таблица 3)

Таблица 3

О чем идет речь? Что вы услышали, поняли и запомнили?	Дополнения. Уточнение. Критика.

- ✓ вопросы студентам и ответы студентов на понимание новой терминологии, с которой знакомятся студенты на занятии (по ходу занятия);
- ✓ задания студентам для подготовки конспекта занятия в виде опорных сигналов;
- ✓ просмотр тематических фильмов телеканала с последующим обсуждением: 1) в микрогруппах; 2) представление мнения микрогруппы всей группе

- при проведении практических занятий:

Заочная форма обучения

Тема 1. Лидерство как ресурс повышения эффективности управления.

Форма текущего контроля – реферат.

Тема 2. Теории лидерства.

Форма текущего контроля – реферат.

Примерная тематика рефератов

1. Общие представления о лидерстве
2. Менеджмент и лидерство: разница понятий.
3. Основные теоретические направления исследования феномена лидерства.
4. Личностные характеристики лидеров.
5. Теории великого человека.
6. Теории личностных качеств.
7. Поведенческие теории.
8. Ситуационные теории.
9. Теории влияния.
10. Теории взаимоотношений.
11. Теория стилей поведения Курта Левина.
12. Основные составляющие эмоционального интеллекта и их приложение к теории Лидерства.
13. Ситуационное лидерство на основе теории Кена Бланшара
14. .Управленческая решетка Р.Блейка и Джин Моутон.
15. Основные составляющие ситуационного лидерства Фидлера
16. Основные составляющие лидерства «путь — цель» Хауза и Митчелла
17. Суть и применение модели принятия решений Врума — Йеттона — Яго.
18. Теории, основанные на концепции эмоционального интеллекта.
19. Типология стилей лидерства.
20. Стили лидерства на основе эмоционального интеллекта. Идентификация своего стиля.
21. Замена и нейтрализация лидерства.

Тема 3. Развитие лидерского потенциала.

Форма текущего контроля – опрос, тестирование.

Вопросы для опроса:

1. Правила эффективного лидерства.
2. Факторы эффективности лидерства.

Тест «Есть ли у вас задатки лидера?»

(тест приведён в теме 3 раздела очной формы обучения)

Тема 4. Влияние лидерства на эффективность управления.

Форма текущего контроля – опрос, деловая игра.

Вопросы для опроса:

1. Оценка потенциала лидерства.
2. Формирование лидеров.

Деловая игра «Лидерство»

(деловая игра приведена в теме 2 раздела очной формы обучения)

Тема 5. Организационно- психологические особенности совместной деятельности.

Форма текущего контроля – опрос, деловая игра.

Вопросы для опроса:

1. Причины объединения людей в группы.
2. Виды трудовых сообществ.

Деловая игра «Разбивка»

(деловая игра приведена в теме 8 раздела очной формы обучения)

Тема 6. Понятие команды и их типы.

Форма текущего контроля – презентация.

Тема 7. Формирование управленческой команды.

Форма текущего контроля – презентация.

Темы презентаций.

1. Лидерство и социальное лидерство.
2. Лидерство и социальные характеристики личности.
3. Индивидуально-типологические особенности лидерства в современном российском обществе.
4. Женщины в бизнесе.
5. Женщины в политике.
6. Женщины в науке.
7. Лидерство, власть и управление в современном обществе.
8. Лидерство и аутсайдерство.
9. Влияние социальных трансформаций на формирование лидерства.
10. Типичное и специфичное в лидерстве.
11. Взаимодействие в группе и коллективе: проблема организационного поведения лидера.
12. Коммуникативная компетентность лидера: характеристики и основные проявления.
13. Мотивационные особенности формирования лидерской позиции.
14. Мотиваторы и демотиваторы формирования лидерской позиции.
15. Социальное лидерство и гендерные особенности.
16. Понятие о реальной команде и ее базовых признаках.
17. Жизненный цикл команды.
18. Причины возникновения социальных конфликтов в организации.
19. Технология преодоления социальных конфликтов.
20. Методы управления конфликтами в организации.

Тема 8. Развитие управленческой команды.

Форма текущего контроля – опрос, диспут.

Вопросы для опроса:

1. Конфликты в группе и их преодоление.
2. Мотивация членов команды.

Диспут на тему «Управленческая команда»

Примерная тематика вопросов:

1. Как эффективно сформировать команду.
2. Какими качествами должны обладать члены команды, чтобы добиться поставленной цели?
3. Каким должен быть лидер?
4. Как грамотно распределить обязанности между членами команды?
5. Какие действия позволят команде двигаться вперед?

Тема 9. Эффективность групповой (командной) работы.

Форма текущего контроля – кейсовые задания.

Кейсовое задание «Действуй по инструкции»

(кейсовое задание приведено в теме 6 раздела очной формы обучения)

4.1.2. Промежуточная аттестация проводится в форме экзамена. Экзамен проводится в два этапа: на первом этапе контролируются теоретические знания студентов посредством выполнения тестовых заданий; на втором этапе проверяется способность обосновывать выбор принимаемых организационно-управленческих решений посредством устного ответа на вопросы билета.

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости

Материалы приведены в пункте 4.1.1

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации

Вопросы для проведения промежуточной аттестации по дисциплине «Лидерство и управление командой в государственном и муниципальном управлении»

Тест для оценки промежуточных знаний студентов

1 Назовите теорию лидерства, в основе которой лежит идея, что лидер рождается с врожденными необъяснимыми, а для простых людей и непостижимыми, навыками и умениями.

- a) Теория влияния
- b) Теория личностных качеств
- c) Теория великого человека
- d) Поведенческая теория

2 Какое из качеств, сформулированных Бассом и Стогдиллом, не относится к личностной характеристике лидера?

- a) Высокий интеллект
- b) Мотивация власти
- c) Самосознание
- d) Нет верного ответа

3 Назовите главное различие между авторитарным, демократическим и нейтральным стилями руководства по типологии Курта Левина.

- a) Методы управления
- b) Способ контроля
- c) Характер принятия решения

d) Стил ь поведения лидера

4 Перечислите составляющие эмоционального интеллекта в сфере трудовой жизни в соответствии с теорией Эмоционального лидерства.

- a) Самосознание, самоконтроль, мотивация, эмпатия, социальные навыки
- b) Самосознание, харизма, мотивация, чувственность, социальные навыки
- c) Психологическая ловкость и творчество, самоконтроль, познание, социальные навыки
- d) Эмоциональная устойчивость, мотивация, эмпатия, самосознание, социальные навыки

5 В соответствии с управленческой решеткой Р.Блейка и Дж. Моутона стиль «Менеджмент команды» характеризуется:

- a) Достижение результатов обеспечивается путем установления баланса между необходимостью выполнять корпоративные задания и сохранить атмосферу, устраивающую сотрудников
- b) Забота о нуждах людей и хорошие взаимоотношения создают комфортную, дружескую атмосферу и благоприятные условия работы
- c) Выполнение заданий обеспечивается за счет лояльности сотрудников, а взаимосвязь и общность целей создают атмосферу доверия и уважения
- d) Высокие результаты корпоративной деятельности достигаются путем создания условий работы, в которых человеческий фактор служит незначительным препятствием

6 Назовите теорию, основывающуюся на том убеждении, что лидер налаживает с каждым из подчиненных или членов группы уникальные отношения, определяющие стиль поведения лидера с отдельным человеком и реакцию этого человека на лидера.

- a) Демократическое лидерство
- b) Индивидуализированное лидерство
- c) Авторитарное лидерство
- d) Ситуационное лидерство

7 Перечислите навыки ситуационного лидера.

- a) Диагностика, гибкость и партнерство
- b) Делегирование, поддержка и указание
- c) Наставничество, диагностика и поддержка
- d) Партнерство, делегирование и гибкость

8 Процесс, действие или вмешательство, создающее стимул для члена команды к тому, чтобы предпринять необходимые действия для достижения общей цели – это:

- a) Признание
- b) Делегирование
- c) Мотивация
- d) Вмешательство

9 Из-за человеческой неприязни к работе большинство людей необходимо контролировать, принуждать, направлять, подвергать наказаниям для того, чтобы цели организации были достигнуты – предположение о человеческой мотивации по ...

- a) Теории Y
- b) Эволюционной теории
- c) Биологической теории
- d) Теории X

10 Уровень 4 иерархии потребностей, предложенной Маслоу, включает:

- a) Потребность в безопасности
- b) Когнитивные потребности
- c) Потребность в признании

d) Эстетические потребности

11 Какой уровень потребностей по теории Flannes и Buell включает самоактуализацию?

- a) Уровень 4
- b) Уровень 6
- c) Уровень 5
- d) Уровень 7

12 Согласно рационально - экономической модели, основным фактором мотивации для людей является:

- a) личный экономический интерес
- b) производительность труда
- c) неденежное вознаграждение
- d) благоприятные условия труда

13 Взаимозависимая группа людей, которые совместно отвечают перед организацией за конкретные результаты это:

- a) Рабочая группа
- b) Общество
- c) Команда
- d) Коллектив

14 Перечислите этапы жизненного цикла команды.

- a) Формирование, шторм, нормирование, работа, расформирование
- b) Формирование, шторм, нормирование, работа
- c) Становление, работа, контроль, расформирование
- d) Становление, работа, контроль, упадок, расформирование

15 Развивать потенциал членов команды; поддерживать инициативу в пределах, необходимых материнской компании; проводить политику открытости – задачи руководителя на этапе жизненного цикла команды.

- a) Нормирование
- b) Контроль
- c) Расформирование
- d) Работа

16 В соответствии с классификацией ролей Мередита Белбина, динамичный человек, стимулирующий других и не теряющий самообладания в напряженной обстановке – это:

- a) Вдохновитель команды
- b) Мотиватор
- c) Генератор идей
- d) Исполнитель

17. По мнению Адизеса, менеджмент должен исполнять четыре основных роли:

- a) Вдохновитель, контролер, специалист, генератор
- b) Производитель результатов, администратор, предприниматель и интегратор
- c) Генератор, исследователь, исполнитель, контролер
- d) Аналитик, мотиватор, администратор, интегратор

18 Какой подход к разрешению конфликтов необходимо использовать в тех случаях, когда необходимы незамедлительные действия?

- a) Сговорчивость
- b) Сотрудничество
- c) Уклонение
- d) Компромисс

19 Назовите феномен, определяющийся как «парадокс Абилина».

- a) Чрезмерное согласие
- b) Чрезмерная агрессия
- c) Чрезмерная пассивность
- d) Чрезмерная неуверенность

20 Поведение члена команды, которое мешает ему или ей выполнять свою работу, либо мешает другим членам команды выполнять их работу –

- a) Сложность квалификации
- b) Трудность организации
- c) Проблема исполнения
- d) Нет верного ответа

21 Перечислите конкретные типы проблем личного характера.

- a) Проблема выбора цели, самовосприятия, адаптации
- b) Проблема адаптации, депрессия, токсикомания
- c) Проблема самоощущения, самовосприятия, личной идентичности
- d) Проблема индукции, идентичности, адаптации

22 Назовите основные шаги разрешения конфликта.

- a) Определение источника конфликта, выбор стратегии, организация коммуникации
- b) Выявление целей конфликтующих, определение методики разрешения, контроль исполнения
- c) Сбор информации, принятие решения, коммуникационное обеспечение
- d) Нет верного ответа

23 Член команды с низким уровнем уверенности в себе, полагающийся на суждение других :

- a) «Хороший парень»
- b) Агрессивный
- c) Пассивный
- d) Подвергавшийся насилию

24 Член команды, который способен слушать других и стремится прояснить спорные вопросы, определить общие взгляды, проанализировать конфликтующие ценности –

- a) Интегратор
- b) Предприниматель
- c) Администратор
- d) Исполнитель

25 Один из механизмов интеграции групповой деятельности, когда индивид или часть социальной группы объединяет, направляет действия всей группы, которая ожидает, принимает и поддерживает его действия – это

- a) Менеджмент
- b) Власть
- c) Партнерство
- d) Лидерство

Контрольные вопросы к экзамену.

1. Продемонстрируйте знание и понимание общих представлений о лидерстве.
2. Личностные качества, поведение и взаимоотношения.
3. Продемонстрируйте понимание ситуационного лидерства.
4. Теории, основанные на концепции эмоционального интеллекта.
5. Замена и нейтрализация лидерства.
6. Поведенческие теории.
7. Управленческая решетка Р.Блейка и Джин Моутон.

8. Континуум лидерского поведения по Танненбауму и Шмидту.
9. Теория индивидуализированного лидерства.
10. Эмоциональный интеллект.
11. Типология стилей лидерства Дениэла Гоулмана.
12. Замена и нейтрализация лидерства.
13. Теории, основанные на концепции эмоционального интеллекта.
14. Общие представления о мотивации.
15. Содержательные модели мотивации.
16. Процессуальные теории мотивации.
17. Продемонстрируйте понимание простейшей модели мотивации (Вознаграждения).
18. Мотивация с помощью подкрепления (Метод «Кнута и пряника»).
19. Эволюционные и биологические теории.
20. Общее представление о командах.
21. Типология и факторы формирования команд.
22. Формирование состава команды.
23. Этапы жизненного цикла команды.
24. Рабочие группы и команды
25. Ролевая структура команд. Команды менеджеров.
26. Разрешение конфликтов. Конфликт в жизни команды.
27. Классические подходы к разрешению конфликтов.
28. Структурные методы управления конфликтом.
29. Структура группы. Численность группы.
30. Продемонстрируйте знание и понимание разрушения (расформирования) команды.

4.4. Методические материалы

Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций определены «Порядком проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации студентов в Воронежском филиале федерального государственного бюджетного образовательного учреждения «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» от 01.09.2016 № 114-217/1.

Шкала оценивания

Условия допуска обучающегося к промежуточной аттестации, шкалы и процедуры оценивания определены приказом от 09 сентября 2016 года № 114-228/1 «Порядок применения балльно-рейтинговой системы оценки знаний обучающихся в Воронежском филиале РАНХиГС».

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Методические указания для обучающихся по подготовке к текущему контролю успеваемости приведены в пособии «Методические рекомендации по организации самостоятельной работы студентов» (издано на кафедре МОСС).

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения дисциплины

6.1. Основная литература

1. Селезнева Е.В. Лидерство [Текст]: учебник / Е.В. Селезнева – М.: Юрайт.2014.
2. Крысько Е.Г. Социальная психология [Текст]: учебник / Е.Г. Крысько – М.: Юрайт.2014.

6.2. Дополнительная литература

1. Литвинюк А.А. Организационное поведение [Текст]: учебник для бакалавров / А.А. Литвинюк. – М.: Издательство Юрайт, 2012. – 505 с
2. Яхонтова Е.С. Основы межличностного лидерства [Элект. ресурс] учеб. пособие.- М.: Евразийский открытый университет, 2011. – 215 с. Универ. библи. ONLINE.

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

1. Лещенко Е.М., Глазков Е.Б. Разработка, принятие и реализация управленческих решений, Воронеж: ВФ РАНХиГС, 2010.
2. Лещенко Е.М. Управленческие решения, учебно - методическое пособие, рабочая тетрадь ч.1,-2014.-54с.
3. Лещенко Е.М., Глазков Е.Б. Управленческие решения, учебно - методическое пособие, рабочая тетрадь ч.2, - 2016.- 24с.
4. Назаренко Н.Н., Потанина И.В. Методические рекомендации по организации самостоятельной работы студентов, учебно-методическое пособие, Воронеж: ВФ РАНХиГС – 2016.

6.4. Нормативно-правовые документы

1. Федеральный закон "О государственной гражданской службе Российской Федерации" от 27.07.2004 N 79-ФЗ (последняя редакция)
2. Федеральный закон "О муниципальной службе в Российской Федерации" от 02.03.2007 N 25-ФЗ (последняя редакция)
3. «Порядок применения балльно-рейтинговой системы оценки знаний обучающихся в Воронежском филиале РАНХиГС», утвержденный приказом от 09 сентября 2016 года № 114-228/1.
4. «Порядок проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации студентов в Воронежском филиале федерального государственного бюджетного образовательного учреждения «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» от 01.09.2016 № 114-217/1.

6.5. Интернет-ресурсы

1. <http://www.cecsi.ru/coach/leadership.html> - Лидерство. Эффективный лидер
2. <http://www.mevriz.ru/> - журнал «Менеджмент в России и за рубежом»
3. <http://psyfactor.org/> - Пси-фактор. Центр практической психологии
4. <http://liderway.ru/> - Психология пути современного лидера
5. <http://grebennikon.ru/journal-6.html> - журнал «Менеджмент сегодня»

6.6. Справочные системы

1. Консультант плюс
2. Гарант

7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

Для материально-технического обеспечения дисциплины используются: аудиторный фонд; компьютерный класс с возможностью доступа к справочно-поисковым системам информационно-правового обеспечения и с установленной программой для компьютерного тестирования знаний студентов по темам дисциплины; специализированная аудитория с ПК и мультимедийным проектором; библиотечно-информационные ресурсы.

В учебном процессе используются следующие программные продукты: MicrosoftWord, MS PowerPoint, Internet – Explorer.