

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

Воронежский филиал РАНХиГС

Международно-правовой факультет

Кафедра моделирования и организации социальных систем

УТВЕРЖДЕНА
решением кафедры моделирования и
организации социальных систем
Протокол от «21» апреля 2017 г. № 9

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.ДВ.05.01 «Лидерство и управление командой в государственном и муниципальном
управлении»

краткое наименование дисциплины – Лид.и УП в ГМУ

38.03.04 Государственное и муниципальное управление

Профиль «Управление в государственной и муниципальной службе»

Квалификация бакалавр

Форма обучения – очная

Год набора - 2017

Воронеж, 2017 г.

Автор–составитель:

Доктор технических наук, профессор, заведующая кафедрой моделирования и организации социальных систем Лещенко Е.М.

Заведующая кафедрой:

моделирования и организации социальных систем, доктор технических наук, профессор Лещенко Е.М.

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. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине.....	9
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.....	18
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет, учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине	18
6.1. Основная литература	18
6.2. Дополнительная литература.....	18
6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы.....	19
6.4. Нормативно-правовые документы.....	19
6.5. Интернет-ресурсы.....	19
6.6. Иные источники.....	19
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы.....	19

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

1.1 Дисциплина Б1.В.ДВ.05.01 «Лидерство и управление командой в государственном и муниципальном управлении» обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
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.	ПК-2.2	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:

Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
ПК – 2.2	на уровне знаний: - основных теориях лидерства и эволюции взглядов на лидерство; - принципов командообразования и этапах развития команды; - технологии диагностики лидерских качеств; - способы разрешения конфликтных ситуаций.
	на уровне умений: - 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.
	на уровне навыков: - 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

Очная форма. Дисциплина Б1.В.ДВ.05.01 «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 в 7 семестре 4 курса. Общая трудоёмкость дисциплины 5 ЗЕ, академических часов 180, астрономических часов 135.

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

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 1.1.

Вид учебных занятий и самостоятельная работа		Объем дисциплины, час. (акад/астр)									
		Всего (акад/ астр)	Семестр								
			1	2	3	4	5	6	7		
Очная форма обучения											
Контактная работа обучающихся с преподавателем, в том числе:		68/51								68/51	
лекционного типа (Л)		34/25,5								34/25,5	
практического (семинарского) типа (ПЗ)		34/25,5								34/25,5	
Самостоятельная работа обучающихся (СР)		76/57								76/57	
Промежуточная аттестация	экзамен	экзамен								экзамен	
	36/27	36/27								36/27	
Общая трудоемкость (час. (акад/астр) / з.е.)		180/135/5								180/135/5	

3. Содержание и структура дисциплины

Таблица 2.1

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины , час. (акад/астр)						Форма текуще го контро ля успевае мости*, пром ежточно й аттеста ции
		Всего (акад/астр)	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Очная форма обучения								
Тема 1	Лидерство как ресурс повышения эффективности управления.	14/10,5	4/3		2/1,5		8/5,25	О
Тема 2	Теории лидерства.	14/10,5	4/3		2/1,5		8/5,25	О, ДИ

Тема 3	Развитие лидерского потенциала.	18/13,5	4/3		6/4,5		8/5,25	О, Т
Тема 4	Влияние лидерства на эффективность управления.	18/13,5	4/3		4/3		10/7,5	О, КЗ
Тема 5	Организационно-психологические особенности совместной деятельности.	18/13,5	4/3		4/3		10/7,5	О, ПР
Тема 6	Понятие команды и их типы.	16/12	4/3		4/3		8/5,25	О, КЗ
Тема 7	Формирование управленческой команды.	16/12	4/3		4/3		8/5,25	О, Р
Тема 8	Развитие управленческой команды.	18/13,5	4/3		6/4,5		8/5,25	О, ДИ
Тема 9	Эффективность групповой (командной) работы.	12/9	2/1,5		2/1,5		8/5,25	О, Д
Промежуточная аттестация		36/27				36/27		экзамен
Всего:		180/135	34/25,5		34/25,5	36/27	76/57	

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. Стил управления и эффективность руководства командой. Характеристики неэффективных команд. Реинжиниринг результативности командной работы.

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине

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

4.1.1. В ходе реализации дисциплины Б1.В.ДВ.05.01 «Лидерство и управление командой в государственном и муниципальном управлении» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

- *при проведении занятий лекционного типа:*

опрос (О), диспут (Д)

- *при проведении занятий семинарского типа:*

опрос (О), тестирование (Т), реферат (Р), диспут (Д), презентация (ПР), кейсовые задания (КЗ), деловая игра (ДИ)

- *при контроле результатов самостоятельной работы студентов:* контроль самостоятельной работы осуществляется на занятиях семинарского типа

4.1.2. Экзамен (зачет) проводится с применением следующих методов (средств):

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

Тема 1. Лидерство как ресурс повышения эффективности управления.

Форма текущего контроля – опрос.

Вопросы для опроса:

1. Понятие и сущность лидерства.
2. Соотношение лидерства и организационной власти.

Тема 2. Теории лидерства.

Форма текущего контроля – опрос, деловая игра.

Вопросы для опроса:

1. Области лидерства.
2. Гендерные аспекты лидерства.

Деловая игра «Лидерство»

Цели:

- освоить активный стиль общения и развить в группе отношения партнерства;
- научиться определять четкие признаки лидерского поведения и лидерских качеств;
- попрактиковаться в совместной работе над групповой задачей, анализируя влияние на результат разнообразных стилей руководства;
- продемонстрировать на практике различия, присущие подходу различных типов лидеров к решению задачи и исполнению своих лидерских функций, а также влиянию позиции лидера на результат групповой деятельности.

Ход игры

1. Студентам задаются вопросы:

Кто такой лидер? Считаете ли вы правильным следующее определение: «Лидер – тот, кто стоит во главе группы, кто определяет основные направления ее деятельности и влияет на поведение ее членов»? Что бы вы могли добавить/изменить в предложенной формулировке? Различают лидеров формальных и неформальных. Кто он, ваш лидер? Каков стиль лидерства у личностей, о которых вы рассказали, – демократический, авторитарный, попустительский?

2. Группы делятся на три подгруппы, в каждой выбирают одного представителя на роль руководителя группы. После того как выборы завершены, определяются с кандидатом первой подгруппы и назначают для него роль лидера, работающего в демократическом стиле. Аналогично со второй группой. У него стиль лидерства определяется как попустительский. Решение третьей подгруппы не утверждается. Тренер сам назначает подгруппе лидера-автократа, склонного к авторитарному, диктаторскому стилю руководства.

Объявляется групповое задание: связать как можно более длинную цепочку из шнурков от обуви участников подгруппы.

Завершение

Проверяется, какая группа лучше других справилась с задачей, какая – на втором, а какая – на третьем месте. Обсуждается ход игры. Как группа реагировала на демократического/попустительствующего/авторитарного лидера? Как и в чем проявлялась роль лидера подгруппы? Какой тип и стиль лидерства предпочтительнее? Каков оптимальный стиль лидерства предполагает ситуация бытовой ссоры между супругами? Роли:

- капитана корабля, терпящего крушение в океане?
- лидера студенческой тусовки в ходе подготовки к фестивалю?
- директора школы, поставленного в кризисную ситуацию из-за текучести кадров?
- учителя в ходе экспериментов, связанных с электроприборами?
- руководителя литературной студии при отборе и обсуждении рассказов, которые войдут в следующий выпуск альманаха?

На чем основывался ваш выбор в каждом конкретном случае?

Тема 3. Развитие лидерского потенциала.

Форма текущего контроля – опрос, тест.

Вопросы для опроса:

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

Тест «Есть ли у вас задатки лидера?»

Студентам предлагается проверить, готовы ли они возглавить управленческую команду, отдел или группу единомышленников.

Вы должны согласиться («Верно») или не согласиться («Неверно») с каждым утверждением, а потом посмотреть расшифровку результатов.

1. Лидерами рождаются, а не становятся.

Верно__ Неверно__

2. Если я возьму на себя роль лидера, моя популярность возрастет.

Верно__ Неверно__

3. Настоящие лидеры предпочитают «не высовываться».

Верно__ Неверно__

4. Из вас получится настоящий лидер, если вы сумеете поладить с начальством.

Верно__ Неверно__

5. Настоящие лидеры всегда знают, что делать.

Верно__ Неверно__

6. Настоящий лидер должен подавлять окружающих.

Верно __ Неверно __

7. Моя внешность не имеет никакого или почти никакого значения для моего выдвижения в лидеры.

Верно __ Неверно __

8. Я предпочитаю художественную литературу нехудожественной.

Верно __ Неверно __

9. Если я принял решение, я буду его выполнять, даже если оно не понравится коллективу, в котором я работаю.

Верно __ Неверно __

10. Способность быстро принимать решения – отличительная черта настоящего лидера.

Верно __ Неверно __

Тема 4. Влияние лидерства на эффективность управления.

Форма текущего контроля – опрос, кейсовые задания.

Вопросы для опроса:

1. Оценка потенциала лидерства.
2. Формирование лидеров.

Кейсовое задание «Кто я?»

Цель.

Выявление лидеров.

Задание.

За 10 минут самостоятельно необходимо ответить на один вопрос «Кто я?», используя для этого 12 слов или предложений. Не нужно искать верных ответов, следует писать первое, что приходит в голову.

Каждый анализирует свои ответы с четырех позиций и ставит соответствующую букву напротив каждой:

- «Я – это зависит от меня»,
- «Д – это зависит от других»,
- «С – это зависит от судьбы»,
- «П – просто так случилось».

Чем больше ответов в секторе «Я», тем большая тенденция к лидерству прослеживается у участника.

Тема 5. Организационно-психологические особенности совместной деятельности.

Форма текущего контроля – опрос, презентация.

Вопросы для опроса:

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

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 6. Понятие команды и их типы.

Форма текущего контроля – опрос, кейсовые задания.

Вопросы для опроса:

1. Признаки управленческой команды по А.Пригожину.
2. Виды деятельности в команде.

Кейсовое задание «Действуй по инструкции»

Цель.

Развитие умения давать и точно выполнять инструкции.

Пояснение.

Лидеру важно научиться выполнять даваемые ему инструкции, давать инструкции самому. Человек, не способный подчиняться, вряд ли сможет успешно руководить другими. К тому же в жизни редко бывает, когда все время приходится руководить. Мы все одновременно находимся в разных позициях, поэтому мы должны уметь равно как управлять, так и подчиняться.

Задание.

Инструкция для выполнения строго в той же последовательности: «Вася, возьми карандаш, подойди к столу, возьми лист бумаги. Напиши на нем свое имя. Возьми этот листок, отнеси его Лене. Вернись на свое место».

Далее участники в парах по очереди пишут инструкцию (7 действий) и командуют, а затем исполняют инструкцию своего соседа.

Вопросы.

– Удалось ли вам дать четкую инструкцию?

– Что было легче: давать инструкции или выполнять их?

Тема 7. Формирование управленческой команды.

Форма текущего контроля – опрос, реферат.

Вопросы для опроса:

1. Факторы, учитываемые при формировании команды.
2. Совместимость людей в группе и ее уровни.

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 8. Развитие управленческой команды.

Форма текущего контроля – опрос, деловая игра.

Вопросы для опроса:

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

Деловая игра «Разбивка»

Цель: выявление лидеров и их качеств.

Задание:

1. Разбивка «к лидеру».

Группа разбивается на две команды. Вызываются добровольцы, которые будут капитанами команд. Члены групп подходят к капитану, с которым они хотели бы оказаться в команде

(можно заранее оговорить, что в каждой команде должно быть примерно равное количество человек).

Далее происходит своего рода социометрика: преподаватель отслеживает, к какому лидеру идут охотнее (или к человеку, который уже находится рядом с лидером). Активные добровольцы далеко не всегда являются лидерами. Данный этап позволит выявить подобных «скрытных лидеров».

2. Разбивка «от лидера».

Капитаны команд самостоятельно по очереди набирают себе членов (замов, помощников и т.д.) команды. Здесь важно не допустить перекладывания ответственности на других. Если доброволец решил стать капитаном, он должен сам выбрать себе команду.

Данный этап помогает развивать в капитанах чувство ответственности за принятые решения.

Тема 9. Эффективность групповой (командной) работы.

Форма текущего контроля – опрос, диспут.

Вопросы для опроса:

1. Признаки эффективной команды.
2. Стиль управления и эффективность руководства командой.

Диспут на тему «Что такое лидерство?»

Примерная тематика обсуждаемых вопросов:

1. Всегда ли во взаимоотношениях двоих или группы есть негласное деление на ведомых и ведущих?
2. Так ли унижительно быть ведомым?
3. Легко ли быть лидером?
4. Как становятся лидерами?
5. Какие мотивы руководят теми, кто стремится к лидерству?
6. Может ли лидер уступать?

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации

4.3.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы. Показатели и критерии оценивания компетенций с учетом этапа их формирования.

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
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, умение проводить аудит человеческих ресурсов и	ПК-2.2	Способность анализировать содержание процесса организационного поведения и организационных отношений и особенностей поведения конкретных объектов профессиональной деятельности. Способность организовать групповую работу и оценить роль организационной культуры как важнейшего условия эффективной

	осуществлять диагностику организационной культуры		деятельности организации.
--	---	--	---------------------------

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
<p>ПК-2.2 Способность анализировать содержание процесса организационного поведения и организационных отношений и особенностей поведения конкретных объектов профессиональной деятельности.</p> <p>Способность организовать групповую работу и оценить роль организационной культуры как важнейшего условия эффективной деятельности организации.</p>	<p>Использует методы групповой работы</p> <p>Владеет диагностикой организационной культуры</p>	<p>Может разработать модель работы с персоналом для конкретной компании исходя из предложенных условий</p> <p>Соотносит различные элементы организации как системы</p> <p>Самостоятельно формулирует задачи для конкретных подразделений в сфере управления персоналом.</p>

4.3.2. Типовые оценочные средства

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 Стогдилем, 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) Стиль 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.

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».

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.

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» (ВФ РАНХиГС, Воронеж, 2016).

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

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. библиот. ONLINE.

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

1. Лещенко Е.М., Потанина И.В. Разработка, принятие и реализация управленческих решений, Воронеж: Воронежский филиал РАНХиГС, 2017.
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: Воронежский филиал 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. Иные источники

1. Электронно-библиотечная система «Лань».
2. Электронная библиотечная система «Юрайт».
3. Электронно-библиотечная система «IPRbooks».

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 качестве информационных справочных систем используются «Консультант Плюс» и «Гарант».

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