



56
Государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
Московской области

ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
имени дважды Героя Советского Союза, летчика-космонавта А.А. Леонова



УТВЕРЖДАЮ
Проректор по
учебно-методической работе
Н.В. Бабина
«14» апреля 2022 г.

**ИНСТИТУТ ПРОЕКТНОГО МЕНЕДЖМЕНТА
И ИНЖЕНЕРНОГО БИЗНЕСА**

КАФЕДРА ГУМАНИТАРНЫХ И СОЦИАЛЬНЫХ ДИСЦИПЛИН

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА
ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)
«ЛИДЕРСТВО»**

Направление подготовки: 42.03.01 «Реклама и связи с общественностью»

Направленность (профиль): Современные коммуникационные технологии
и рекламная деятельность

Уровень высшего образования: бакалавриат

Форма обучения: очная, заочная

Королев
2022

Рабочая программа является составной частью основной профессиональной образовательной программы и проходит рецензирование со стороны работодателей в составе основной профессиональной образовательной программы. Рабочая программа актуализируется и корректируется ежегодно.


Автор: *Ларионов А.Э.* Рабочая программа дисциплины (модуля): **Лидерство – Королев МО: «Технологический университет», 2022.**

Рецензент: *Новичков А.В.*

Рабочая программа составлена в соответствии с требованиями федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки бакалавров 42.03.01 «Реклама и связи с общественностью» и Учебного плана, утвержденного Ученым советом Университета. Протокол №9 от 12.04.2022 года.

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры:

Заведующий кафедрой (ФИО, ученая степень, звание, подпись)	Кирилина Т.Ю., д.с.н., профессор 			
Год утверждения (переподтверждения)	2022	2023	2024	2025
Номер и дата протокола заседания кафедры	№ 8 от 21.03.2022			

Рабочая программа согласована:
Руководитель ОПОП ВО  **Т.Ю. Кирилина, д.соц.н, профессор**

Рабочая программа рекомендована на заседании УМС:

Год утверждения (переподтверждения)	2022	2023	2024	2025
Номер и дата протокола заседания УМС	№ 4 от 12.04.2022			

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

Целью изучения дисциплины «Лидерство» является:

- - формирование у студентов системы представлений о закономерностях развития феномена лидерства, применительно к различным сферам человеческой деятельности на индивидуальном и групповом уровнях.
- систематизированное описание поведения людей в различных ситуациях, возникающих в процессе труда и общения;
- анализ причин и поступков (индивидуальных и групповых) в определённых условиях производственной среды;
- прогнозирование и корректировка поведения человека в организации;
- формирование комплекса практических навыков по современным формам и методам управления поведением личности и группы для повышения результативности деятельности организации.
- систематизированное описание поведения людей в различных ситуациях, возникающих в процессе труда и общения;
- анализ причин и поступков (индивидуальных и групповых) в определённых условиях производственной среды;
- прогнозирование и корректировка поведения человека в организации;
- формирование комплекса практических навыков по современным формам и методам управления поведением личности и группы для повышения результативности деятельности организации.

В процессе обучения студент совершенствует нижеследующие **компетенции:**

- (УК-5) - способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах;

- (ПК-4) - способность участвовать в разработке и реализации индивидуального и (или) коллективного проекта в сфере рекламы и связей с общественностью;

Основные задачи дисциплины:

- расширить кругозор будущих менеджеров относительно современных научных представлений в области проблемы лидерства;
- познакомить студентов с технологиями формирования и развития лидерских навыков, умений;
- привить студентам навыки использования теоретических знаний по лидерской проблематике в практике учебной и профессиональной деятельности;
- способствовать воспитанию у обучающихся потребности постоянно совершенствовать свои знания, способности, умение использовать свои сильные стороны в будущей профессиональной деятельности;

- воспитывать у студентов чувство ответственности за достижение цели совместной деятельности и способность эффективно работать в команде.
- повышение уровня функционально связанных действий и коллективных усилий членов групп обуславливает необходимость развития способности будущего специалиста к систематическому анализу внешних объективных условий и факторов функционирования сформировавшихся групп, доступных наблюдению в них процессов и явлений.
- анализ методов ведения бесед, интервью, опросов помогает разрешению проблем коммуникации. Поэтому будущие специалисты должны изучать и анализировать технические приемы их проведения с целью дальнейшего совершенствования. При этом необходимо научиться объективно оценивать свое умение внимательно слушать собеседника, творчески обдумывать конкретные мероприятия и четко выражать свои мысли. Эти знания и их практическое применение необходимы для решения задач, связанных с профессиональной деятельностью социологов.
- для развития умения руководить и подчиняться, обучающимся необходимо выработать систему логических приемов и методических правил, освоить отсутствовавшие ранее формы поведения, адекватные определенным условиям обстановки, применять их в процессе своей деятельности на основе саморазвития и творческого подхода.

После завершения освоения данной дисциплины студент должен

знать:

- определение своей роли в социальном взаимодействии и командной работе, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели
- особенности поведения и интересы других участников и учитывать при реализации своей роли в социальном взаимодействии и командной работе;
- инструменты и методы управления временем при выполнении конкретных задач, проектов, при достижении поставленных целей;
- принципы открытости и социальной ответственности.

уметь:

- опираться на принципы открытости и корпоративной социальной ответственности при подготовке текстов рекламы и связей с общественностью, разработке и реализации коммуникационного продукта;
- определять приоритеты собственной деятельности, личностного развития и профессионального роста;

- анализировать возможные последствия личных действий в социальном взаимодействии и командной работе, и строить продуктивное взаимодействие с учетом этого;
- оценивать требования рынка труда и предложения образовательных услуг для выстраивания траектории собственного профессионального роста;
- осуществлять обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды; оценивать идеи других членов команды для достижения поставленной цели;
- при подготовке текстов рекламы и связей с общественностью, разработке и реализации коммуникационного продукта опираться на принципы открытости и корпоративной социальной ответственности

владеть:

- нормами и установленными правилами командной работы; нести личную ответственность за результат.
- способностью строить профессиональную карьеру и определять стратегию своего профессионального развития;
- навыками продвижения социально значимых ценностей средствами связей с общественностью и рекламы;

2. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

Дисциплина «**Лидерство**» относится к дисциплинам по выбору части, формируемой участниками образовательных отношений, адаптированной профессиональной образовательной программы подготовки бакалавров по направлению подготовки 42.03.01 «Реклама и связи с общественностью».

Дисциплина базируется на ранее изученных дисциплинах: «Введение в коммуникационные специальности», «**Культура труда и этика деловых отношений**» и компетенциях: УК-3, УК-6, ПК-2. Дисциплина реализуется кафедрой гуманитарных и социальных дисциплин.

В процессе обучения студент совершенствует нижеследующие **компетенции:**

- (УК-5) - способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах;
- (ПК-4) - способность участвовать в разработке и реализации индивидуального и (или) коллективного проекта в сфере рекламы и связей с общественностью;

Знания и компетенции, полученные при освоении дисциплины, являются базовыми для дисциплины «Организация работы отделов рекламы и связей с общественностью» выполнения выпускной квалификационной работы.

3. Объём дисциплины и виды учебной работы

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 3 зачётные единицы, 108 часов для направления подготовки 42.03.01 «Реклама и связи с общественностью». Распределение часов по семестрам и видам занятий приведено в таблице 1.

Таблица 1

Виды занятий	Всего часов	Семестр ...	Семестр 4	Семестр ...
ОЧНАЯ ФОРМА ОБУЧЕНИЯ				
Общая трудоёмкость	144		144	
Аудиторные занятия	48		48	
Лекции (Л)	16		16	
Практические занятия (ПЗ)	32		32	
Лабораторные работы (ЛР)	-		-	
Контроль самостоятельной работы (КСР)	-		-	
Самостоятельная работа	96		96	
Курсовые, расчетно-графические работы	-		-	
Контрольная работа, домашнее задание	Контрольная работа		Контрольная работа	
Текущий контроль знаний (7 - 8, 15 - 16 недели)	Тест		Тест	
Вид итогового контроля	Зачет с оценкой		Зачет с оценкой	
ЗАОЧНАЯ ФОРМА ОБУЧЕНИЯ				
Общая трудоёмкость	144		144	
Аудиторные занятия	12		12	
Лекции (Л)	4		4	
Практические занятия (ПЗ)	8		8	
Лабораторные работы (ЛР)	-		-	
Контроль самостоятельной работы (КСР)	-		-	
Самостоятельная работа	132		132	
Курсовые, расчетно-графические работы	-		-	
Контрольная работа, домашнее задание	Контрольная работа		Контрольная работа	
Текущий контроль знаний (7 - 8, 15 - 16 недели)	Тест		Тест	
Вид итогового контроля	Зачет с оценкой		Зачет с оценкой	

4. Содержание дисциплины

4.1 Темы дисциплин и виды занятий

Таблица 2

Наименование темы	Лекции, час.	Практические занятия, час.	Занятия в интерактивной форме, час.	Коды компетенций
Тема 1. Введение. Основы лидерства	4/1	4/2	-	УК-5, ПК-4
Тема 2. Личность и организация. Социально-психологические аспекты работы в группе.	2	8/1	1/1	УК-5, ПК-4
Тема 3. Профессионализм и личностные качества лидера	2/1	4/1	1/1	УК-5, ПК-4
Тема 4. Коммуникативное поведение в организации. Виды коммуникации в организации.	4/1	8/2	1/1	УК-5, ПК-4
Тема 5. Работа лидера по организации экологичной среды в группе, коллективе. Командообразование как ключевая задача лидеров-руководителей	4/1	8/2	1/1	УК-5, ПК-4
Итого:	16/4	32/8	4/;	

4.2 Содержание тем дисциплины

Тема 1. Введение. Основы лидерства

Основное содержание дисциплины. Цели и задачи изучения предмета. Взаимосвязь дисциплины «Лидерство» с другими дисциплинами.

Понятие об организации. Организационная структура. Признаки организаций: наличие целей; организационная культура; организационная структура; постоянное взаимодействие с внешней средой; использование ресурсов; границы существования.

Классификация организаций в зависимости от способа социальной организации, формы собственности, отношения к прибыли, характера потребностей клиентов и пр.

Основные категории организационного поведения. Факторы, влияющие на организационное поведение (макро- и микроэкономические факторы, факторы социально-культурной и правовой среды). Жизненные циклы

организации и их значение для организационного поведения. Подходы к оценке эффективности организации и эффективность организационного поведения.

Понятие лидерства. Лидер и менеджер: общее и различия. Основные теории лидерства, типологии лидерства. Образы лидеров с позиций разных групп интересов. Источники власти. Соотношение понятий «вожак» - «лидер» - «руководитель». Лидеры-руководители. Стили и модели руководства. Принципы и образы успешного лидера.

Тема 2. Личность и организация. Социально-психологические аспекты работы в группе.

Личность, её социальная роль и развитие в организации. Определение основных понятий. Группа, виды групп. Мотивы вступления в группу. Характеристика внешней и внутренней среды группы и их влияние на организационное поведение. Этапы группового развития. Феномены группового влияния: социальная фасилитация, социальная леность, групповая поляризация, деиндивидуализация, огруппление мышления, влияние меньшинства. Потенциальные преимущества и недостатки работы в группе.

Соотношение понятий «группа», «коллектив», «команда». Соотношение понятий «толпа» - «масса» - «публика». Факторы, влияющие на групповую сплоченность. Управление групповой эффективностью. Межгрупповое взаимодействие.

Тема 3. Профессионализм и личностные качества лидера

Управленческий потенциал руководителя. Методы самоанализа и самопознания, диагностики личностных качеств других людей. Невербальные методы общения. Этика лидера: понятие, определение этичности, социальная ответственность лидера и его организации. Скрытое управление. Харизматичное лидерство.

Тема 4. Коммуникативное поведение в организации. Виды коммуникации в организации.

Векторы каналов коммуникации и направленность общения в организации. Невербальные и вербальные средства общения. Межличностное и опосредованное, формальное и неформальное общение.

Закономерности возникновения и разгорания конфликтов, управление поведением в конфликтных ситуациях. Правила бесконфликтного общения. Управление организационным поведением в кризисных ситуациях.

Тема 5. Работа лидера по организации экологичной среды в группе, коллективе. Командообразование как ключевая задача лидеров-руководителей

Технологии создания комфортного микроклимата в организации. Диагностика и управление конфликтными ситуациями. Техники поведения в конфликтных ситуациях. Созидательная составляющая конфликта. Типы

индивидуальных и групповых девиаций. Выявление и устранение девиаций в поведении сотрудников и групп. Ортобиоз, психологическая гигиена и формирование стрессоустойчивости руководителя.

Группы и команды. Теории формирования команд. Диалектика отношений лидера и последователей в процессе развития команды. Основные характеристики и факторы эффективности командной работы и их диагностика.

5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы по дисциплине (модулю)

Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.

6. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

Структура фонда оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине приведена в Приложении 1 к настоящей рабочей программе.

7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

Основная литература:

1. Николаев, А.А. Социальное управление: учебник для вузов : [16+] / А.А. Николаев, П.В. Разов ; Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации. – Москва : Прометей, 2019. – 555 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=576120>

2. Багдасарян, В. Э. Лидерство : учебник / В.Э. Багдасарян. — Москва : ИНФРА-М, 2021. — 339 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). — DOI 10.12737/1086964. - ISBN 978-5-16-016204-1. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1086964>

Дополнительная литература:

1. Ким, С.А. Теория управления : учебник / С.А. Ким. – Москва : Дашков и К°, 2019. – 240 с. : ил. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573306>

2. Зеленков, М. Ю. Политология : учебник / М. Ю. Зеленков. – 3-е изд., доп. и уточн. – Москва : Дашков и К°, 2021. – 340 с. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=684241>

3. Коротун, О. Н. *Лидерство, мотивация, власть: основные технологии* : учебное пособие для бакалавров / О. Н. Коротун, И. С. Кошель, В. В. Мазур. - 2-е изд. - Москва : Дашков и К, 2020. - 76 с. - ISBN 978-5-394-03969-0. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1232034>

Рекомендуемая литература:

1. Зайцев Л. Г. *Организационное поведение: Учебник* / Л.Г. Зайцев, М.И. Соколова. - М.: Магистр: НИЦ Инфра-М, 2013. - 464 с.
<http://www.znanium.com/catalog.php?bookinfo=373848>
2. *Инновационный ритейл. Организационное лидерство и эффективные технологии: Монография* / В.П. Чеглов. - 2-е изд., пераб. и доп. - М.: ИД ФОРУМ: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 272 с.
<http://www.znanium.com/catalog.php?bookinfo=471492>
3. Карташова Л. В. *Организационное поведение: Учебник* / Л.В. Карташова, Т.В. Никонова, Т.О. Соломанидина. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2012. - 383 с. <http://www.znanium.com/catalog.php?bookinfo=348931>
4. Кастро Эспин А. *Стратегия всевластия: внешняя политика США* / А. Кастро Эспин; Пер. с исп. В. Спасской и др. - М.: Магистр, 2012. - 240 с.
<http://www.znanium.com/catalog.php?bookinfo=372256>
5. Оганян К. К. *Социальные технологии формирования лидерских качеств у будущих руководителей в вузовской среде: Монография* / К.К. Оганян. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 140 с.
<http://www.znanium.com/catalog.php?bookinfo=420422>
6. Осипов Г. В. *Менеджмент: Учебник* / Г.В. Осипов, В.А. Лисичкин, Н.Д. Корягин. - М.: Норма: ИНФРА-М, 2011. - 528 с.
<http://www.znanium.com/catalog.php?bookinfo=228690>
7. Юсупова С. Я. *Общий и административный менеджмент [Электронный ресурс]: Пособие для подготовки к экзамену* / С. Я. Юсупова, Р. А. Исаев, М. А. Буралова и др. - М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2013. - 384 с. <http://www.znanium.com/catalog.php?bookinfo=430642>

Электронные книги:

1. Андронникова О. О. *Гендерная дифференциация в психологии: Учебное пособие* / О.О. Андронникова. - М.: Вузовский учебник: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 264 с. <http://www.znanium.com/catalog.php?bookinfo=367220>
2. Евтихов О. В. *Управление персоналом организации: Учебное пособие* / О.В. Евтихов. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 297 с.
<http://www.znanium.com/catalog.php?bookinfo=446364>
3. Евтихов О. В. *Развитие лидерского потенциала руководителя: Монография* / О.В. Евтихов. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 198 с.
<http://www.znanium.com/catalog.php?bookinfo=458345>
1. Егоршин А. П. *Основы управления персоналом: Учебное пособие* / А.П. Егоршин. - 4-е изд., перераб. и доп. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 352 с.
<http://www.znanium.com/catalog.php?bookinfo=445836>

8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (модуля)

1. <http://www.biblioclub.ru> - Университетская библиотека «Библиоклаб».
2. <http://znanium.com>- Электронно-библиотечная система ZNANIUM.COM.

9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины приведены в Приложении 2 к настоящей рабочей программе.

10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю)

Перечень программного обеспечения: MSOffice, Mathcad.

Информационные справочные системы: не предусмотрено курсом данной дисциплины.

Ресурсы информационно-образовательной среды «МГОТУ»:

Рабочая программа и методическое обеспечение по дисциплине «Лидерство».

11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Лекционные и практические занятия:

- аудитория, оснащенная презентационной техникой (проектор, экран);
- комплект электронных презентаций.

Прочее:

- рабочее место преподавателя, оснащенное компьютером с доступом в Интернет;
- рабочие места для студентов.

**ИНСТИТУТ ПРОЕКТНОГО МЕНЕДЖМЕНТА
И ИНЖЕНЕРНОГО БИЗНЕСА**

КАФЕДРА ГУМАНИТАРНЫХ И СОЦИАЛЬНЫХ ДИСЦИПЛИН

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ
ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО
ДИСЦИПЛИНЕ
«ЛИДЕРСТВО»**

(Приложение 1 к рабочей программе)

Направление подготовки: 42.03.01 «Реклама и связи с общественностью»

Профиль: Современные коммуникационные технологии и рекламная деятельность

Уровень высшего образования: бакалавриат

Форма обучения: очная, заочная

Королев
2022

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Таблица 1

№ п/п	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или ее части)	Раздел дисциплины, обеспечивающий формирование компетенции (или ее части)	В результате изучения раздела дисциплины, обеспечивающего формирование компетенции (или ее части), обучающийся должен:		
				Трудовые действия	Необходимые умения	Необходимые знания
1	УК-5	способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах;	Тема 1-6	Придерживается принципов недискриминационного взаимодействия, основанного на толерантном восприятии культурных особенностей представителей различных этносов и конфессий, при личном и массовом общении для выполнения поставленной задачи.	Предлагает способы преодоления коммуникативных барьеров при межкультурном взаимодействии	Отмечает и анализирует особенности межкультурного взаимодействия (преимущества и возможные проблемные ситуации), обусловленные различием этических, религиозных и ценностных систем;
2	ПК-4	Способен участвовать в разработке и реализации индивидуально и (или) коллективного проекта в сфере рекламы и связей с общественностью;	Тема 1-6	ПК-4.2. Готовит основные документы по сопровождению проекта в сфере рекламы и (или) связей с общественностью	ПК-4.1. Реализует типовые алгоритмы проектов и кампаний в сфере рекламы и связей с общественностью ПК-4.3. Использует результаты исследований для планирования рекламной или PR-кампании при создании коммуникации	

					нного продукта	
--	--	--	--	--	-------------------	--

2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Код компетенции	Инструменты, оценивающие сформированность компетенции	Показатель оценивания компетенции	Критерии оценки
УК-5 ПК-4	Доклад в форме презентации	А) полностью сформирована (компетенция освоена на высоком уровне) – 5 баллов Б) частично сформирована: •компетенция освоена на продвинутом уровне – 4 балла; •компетенция освоена на базовом уровне – 3 балла; В) не сформирована (компетенция не освоена) – 2 и менее баллов	Проводится устно с использованием мультимедийных систем, а также с использованием технических средств Время, отведенное на процедуру – 10 - 15 мин. Неявка – 0. Критерии оценки: 1.Соответствие представленной презентации заявленной тематике (1 балл). 2.Качество источников и их количество при подготовке доклада и разработке презентации (1 балл). 3.Владение информацией и способность отвечать на вопросы аудитории (1 балл). 4.Качество самой представленной презентации (1 балл). 5.Оригинальность подхода и всестороннее раскрытие выбранной тематике (1 балл). Максимальная сумма баллов - 5 баллов. Результаты оценочной процедуры представляются обучающимся в срок не позднее 1 недели после проведения процедуры – для текущего контроля. Оценка проставляется в электронный журнал.
УК-5 ПК-4	Реферат	А) полностью сформирована (компетенция освоена на высоком уровне) – 5 баллов	Проводится в письменной форме Критерии оценки: 1.Соответствие содержания реферата заявленной тематике (1 балл). 2.Качество источников и их

		<p>Б) частично сформирована: •компетенция освоена на продвинутом уровне – 4 балла; •компетенция освоена на базовом уровне – 3 балла; В) не сформирована (компетенция не освоена) – 2 и менее баллов</p>	<p>количество при подготовке работы (1 балл). 3. Владение информацией и способность отвечать на вопросы аудитории (1 балл). 4. Качество самой представленной работы (1 балл). 5. Оригинальность подхода и всестороннее раскрытие выбранной тематики (1 балл). Максимальная сумма баллов - 5 баллов. Результаты оценочной процедуры представляются обучающимся в срок не позднее 1 недели после проведения процедуры – для текущего контроля. Оценка проставляется в электронный журнал.</p>
УК-5 ПК-4	Письменное задание	<p>А) полностью сформирована (компетенция освоена на высоком уровне) – 5 баллов Б) частично сформирована: •компетенция освоена на продвинутом уровне – 4 балла; •компетенция освоена на базовом уровне – 3 балла; В) не сформирована (компетенция не освоена) – 2 и менее баллов</p>	<p>1. Проводится в форме письменной работы 2. Время, отведенное на процедуру – 10 - 15 мин. Неявка – 0. Критерии оценки: 1. Соответствие ответа заявленной тематике (0-5 баллов). Максимальная сумма баллов - 5 баллов. Результаты оценочной процедуры представляются обучающимся в срок не позднее 1 недели после проведения процедуры – для текущего контроля. Оценка проставляется в электронный журнал.</p>

3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

3.1 Темы докладов в форме презентации

1. Корпоративная культура организации.
2. Морально-этические нормы организационного поведения.
3. Девиантность организационного поведения (основные теории).
4. Теории жизненных циклов организации и их значение для организационного поведения.
5. Управляемость и контроль в организации.
6. Соотношение понятий «группа», «коллектив», «команда» (основные теории).
7. Соотношение понятий «толпа» - «масса» - «публика» (основные теории).
8. «Хоторнские эксперименты» и их вклад в изучение неформальных групп на производстве.
9. Характеристика внешней и внутренней среды группы и их влияние на организационное поведение (основные теории).
10. Факторы, влияющие на групповую сплочённость (основные теории).
11. Взаимоотношение личности и группы в организации (основные теории).
12. Роли и статусы личности в организации (основные теории).
13. Механизмы влияния индивидуальных различий личности на продуктивность работы организации.
14. Типология и характерология личности в организационном поведении.
15. Индивидуальная эффективность личности в организации (основные теории).
16. Взаимодействие с «трудным» руководителем.
17. Взаимодействие с «трудным» подчиненным.
18. Подготовка к интервью (собеседованию) при устройстве на работу.
19. Природа власти (основные теории).
20. Соотношение понятий вождь – лидер – руководитель.
21. Самые известные управленцы прошлого и современности.
22. Проблема мотивации в организационном поведении.
23. Коммуникационные процессы в организации (основные теории).
24. Коммуникативная компетентность менеджера.
25. Формальные и неформальные отношения в организации.
26. Организация и проведение деловых переговоров.
27. Анализ невербального языка коммуникации.
28. Психологические уловки в общении и их нейтрализация.
29. Скрытое управление.
30. Конфликт и его созидательные возможности.
31. Управление конфликтной ситуацией.
32. Адаптация молодого специалиста в коллективе.
33. Преданность организации и карьера.
34. Соотношение понятий «работоспособность», «трудолюбие», «работоголизм».
35. Профессиональная дезадаптация (основные теории).
36. Стрессоустойчивость и синдром сгорания на работе.
37. Прогнозирование и диагностика факторов стресса в организации.

38. Управление организационным поведением в кризисных ситуациях.
39. Формирование имиджа фирмы.
40. Национальные особенности организационной культуры в Австралии; в Англии; в европейских странах дальнего зарубежья, бывших союзных республик; в Индии; Канаде; в Китае; в Латинской Америке; в странах Африканского континента; в США; в Японии и др.

3.2 Темы рефератов

Цель: Углубление и расширение теоретических знаний по изучаемой дисциплине.

Задание: Написать реферат по одной из тем, приведённых ниже.

1. Обзор современных теорий лидерства.
2. Стили лидерства.
3. Формирование лидерского стиля.
4. Эффективность лидерских стилей.
5. Факторы успешного лидерства.
6. Модель атрибутивного лидерства.
7. Модель харизматического лидерства.
8. Модель преобразующего лидерства.
9. Лидерство и власть.
10. Особенности политического лидерства.
11. Лидерство как управленческая деятельность.
12. Лидерские способности, качества, навыки.
13. Лидерство и поведенческие барьеры.
14. Лидерство как процесс взаимодействия и общения.
15. Убеждающее воздействие лидера.
16. Плата за лидерство: тревоги и стрессы.
17. Лидерство в бизнесе.
18. Женщины – лидеры.
19. Лидерство в образовании.
20. Лидерство в спорте.
21. Лидерство в малых социальных группах.
22. Лидерство в браке.
23. Лидерство и педагогическое мастерство.
24. Организационное лидерство.
25. Лидерство в электоральной ситуации.
26. Лидер и его команда.
27. Лидерство в работе тренера.
28. Лидерство в условиях различных культур.
29. Менеджер как лидер.
30. Политический лидер в условиях кризиса.
31. Политическое лидерство: функции и ресурсы.
32. Формирование имиджа политического лидера.
33. Имидж политика через призму СМИ.

34. Лидерство в ситуации политического конфликта.
35. Руководство и лидерство.
36. Тенденции развития лидерства в России.
37. Особенности политического лидерства в России.
38. Лидер и толпа.
39. Г.Лебон и Г.Тард о взаимодействии лидера и массы.
40. М.Вебер о харизматическом лидерстве.

Требования к оформлению работы:

1. Реферативную работу оформить в соответствии с методическими требованиями к оформлению письменных работ в вузе.
2. Объём реферата 15-20 страниц.
3. Работа должна включать:
 - страница 1 (не нумеруется, но учитывается в общем количестве) – титульный лист;
 - страница 2 – Содержание (указать номера страниц к заголовкам разделов и подразделов).
 - страница 3 и последующие – структурированный текст реферата с указанием ссылок на источники.
 - последняя страница – Список использованных источников (не менее 5 источников).

Тесты

Тест № 1:

1. Какие подходы (границы) эффективного лидерства вы знаете?

- а) Директивный.
- б) Управленческий.
- в) Вовлекающий.
- г) Отношенческий.
- д) Наставнический.

2. Каковы последствия неверно выбранного подхода лидерства?

- а) высокая текучесть кадров;
- б) отсутствие у сотрудников лояльности по отношению к компании;
- в) выпускаемая продукция морально устаревает;
- г) отсутствие у сотрудников инициативы, творчества и приверженности своей компании;
- д) низкий моральный дух сотрудников.

5. Нельзя применять директивное управление, если ...

- а) источник жизненной силы организации – информация, а не стандартизованные технологические процессы;
- б) глобальная конкуренция требует постоянных инноваций и изменений;
- в) из-за смещения культурных ценностей этот стиль в общении с подчиненными считается оскорбительным;

г) сотрудники с более высоким уровнем образования рассчитывают на участие в процессе принятия решений и стремятся получить удовлетворение от своей работы;

д) компанию нужно срочно выводить из кризиса.

4. Каковы последствия ошибочного применения директивного управления?

а) организацию, несомненно, ожидает крах;

б) снижается способность к сотрудничеству и взаимодействию;

в) формируется атмосфера страха, недоверия, внутренней конкуренции;

г) рост количества прогулов, усиление текучести кадров;

д) подчиненные выполняют распоряжения руководства, но не привержены компании.

5. Каков подходящий контекст применения директивного подхода?

а) Необходимо решить проблемы с сотрудником, если другие методы не дали результатов.

б) Низкий уровень квалификации сотрудников организации.

в) Нужно дать толчок к выходу из кризиса.

г) Сложилась чрезвычайная ситуация.

д) Сотрудники компании разобщены, враждебно настроены.

6. Сила интуиции лидера увеличивается ...

а) если он заботится о своём состоянии здоровья, занимается спортом;

б) если он способствует такому же развитию своих подчинённых, мотивирует их к совершенствованию, не боясь конкуренции с их стороны;

в) если основной вектор его командообразующей работы – стремление к конкретным целям, поддержание духа сотрудничества, соработничества;

г) при распространении его знаний вглубь и далеко за пределы профессиональной сферы;

д) пропорционально самоидентификации его с делом.

9. Что такое организация?

а) Группа, состоящая из двух и более человек, занимающаяся одним делом.

б) Скоординированное образование, состоящее, по меньшей мере, из двух человек, которые работают для достижения общей цели.

в) Коллектив, объединённый общими целями, управляемый лидером – представителем администрации.

г) Группа людей, деятельность которой координируется руководителем для достижения поставленных целей.

10. Отметьте признаки организации:

а) Организационная культура.

б) Экономическая деятельность.

в) Юридическая ответственность.

г) Организационная структура.

д) Границы существования.

11. Отметьте признаки организации:

- а) Наличие целей.
- б) Использование ресурсов.
- в) Организационные мероприятия.
- г) Взаимодействие с внешней средой.
- д) Границы ответственности.

12. Каковы условия применения провидческого подхода?

- а) обыденность повседневной работы;
- б) присущая человеку склонность терять фокус (размывание цели) в ходе выполнения своей работы;
- в) перегруженность информацией, с которой сталкивается большинство сотрудников;
- г) сотрудники компании разобщены, враждебно настроены;
- д) необходимость приспособливаться к постоянно изменяющимся условиям.

18. Какие существуют виды организации в зависимости от формы собственности?

- а) Государственные.
- б) Корпоративные.
- в) Частные.
- г) Индивидуальное производство.
- д) Муниципальные.

19. Какие существуют виды организации в зависимости от характера потребностей клиентов?

- а) Индивидуальное производство.
- б) Серийное производство.
- в) Крупносерийное производство.
- г) Частные.
- д) Формальные.

20. Какие существуют виды организации в зависимости от формирования отношений внутри организации?

- а) Корпоративные.
- б) Формальные.
- в) Индивидуалистские.
- г) Эдхократические.
- д) Партиципативные.

21. Какие существуют виды организации в зависимости от отношения к прибыли?

- а) Коммерческие.
- б) Некоммерческие.
- в) Государственные.
- г) Частные.
- д) Муниципальные.

22. Какие существуют виды организации в зависимости от способа социальной организации?

- а) Государственные.
- б) Частные.
- в) Муниципальные.
- г) Формальные.
- д) Неформальные.

23. Какие из феноменов группового влияния могут проявиться в группах различных уровней взаимодействия?

- а) Социальная фасилитация.
- б) Социальная лень.
- в) Деиндивидуализация.
- г) Групповая поляризация.
- д) Огруппление мышления.
- е) Влияние меньшинства.

24. Какие из феноменов группового влияния проявляются только в группах с тесным взаимодействием (сплочённых группах, коллективах)?

- а) Социальная фасилитация.
- б) Социальная лень.
- в) Деиндивидуализация.
- г) Групповая поляризация.
- д) Огруппление мышления.
- е) Влияние меньшинства.

25. Что называется социальной фасилитацией?

- а) Усиление ранее существующих установок членов группы после обсуждения;
- б) Смещение средней тенденции к своему полюсу вместо раскола мнений внутри группы.
- в) Усиление доминантных реакций при возбуждении, вызванном присутствием других.
- г) Процесс, посредством которого определённые члены группы мотивируют и ведут за собой остальных.
- д) Преобладающая, самая яркая или сильная реакция на раздражитель (воздействие)

26. Что называется деиндивидуализацией?

- а) Процесс, посредством которого определённые члены группы мотивируют и ведут за собой остальных.
- б) Усиление ранее существующих установок членов группы после обсуждения;
- в) Тенденция людей затрачивать меньше энергии в том случае, когда они объединяют свои усилия ради общей цели, нежели в случае индивидуальной ответственности.

г) Утрата самосознания и боязни оценки, которая возникает при обеспечении анонимности, комбинирующейся с возбуждением и размыванием ответственности

д) Смещение средней тенденции к своему полюсу вместо раскола мнений внутри группы.

27. Что называется групповой поляризацией?

а) Смещение средней тенденции к своему полюсу вместо раскола мнений внутри группы.

б) Преобладающая, самая яркая или сильная реакция на раздражитель (воздействие)

в) Тенденция людей затрачивать меньше энергии в том случае, когда они объединяют свои усилия ради общей цели, нежели в случае индивидуальной ответственности.

г) Процесс, посредством которого определённые члены группы мотивируют и ведут за собой остальных.

д) Усиление ранее существующих установок членов группы после обсуждения.

28. Что называется огрупплением мышления?

а) Режим мышления, возникающий у людей, когда сплоченной группе нужно принять решение, но при этом отбрасываются реалистические оценки и альтернативный способ действия из-за боязни утраты ощущения комфорта и дружеской солидарности.

б) Тенденция людей затрачивать меньше энергии в том случае, когда они объединяют свои усилия ради общей цели, нежели в случае индивидуальной ответственности.

в) Утрата самосознания и боязни оценки, которая возникает при обеспечении анонимности, комбинирующейся с возбуждением и размыванием ответственности

г) Процесс, посредством которого определённые члены группы мотивируют и ведут за собой остальных.

д) Усиление ранее существующих установок членов группы после обсуждения; смещение средней тенденции к своему полюсу вместо раскола мнений внутри группы.

29. Что называется лидерством?

а) Усиление доминантных реакций при возбуждении, вызванном присутствием других.

б) Преобладающая, самая яркая или сильная реакция на раздражитель (воздействие)

в) Процесс, посредством которого определённые члены группы мотивируют и ведут за собой остальных.

г) Тенденция людей затрачивать меньше энергии в том случае, когда они объединяют свои усилия ради общей цели, нежели в случае индивидуальной ответственности.

д) Утрата самосознания и боязни оценки, которая возникает при обеспечении анонимности, комбинирующейся с возбуждением и размыванием ответственности

30. Что называется социальной ленью?

а) Усиление доминантных реакций при возбуждении, вызванном присутствием других.

б) Тенденция людей затрачивать меньше энергии в том случае, когда они объединяют свои усилия ради общей цели, нежели в случае индивидуальной ответственности.

в) Утрата самосознания и боязни оценки, которая возникает при обеспечении анонимности, комбинирующейся с возбуждением и размыванием ответственности

г) Процесс, посредством которого определённые члены группы мотивируют и ведут за собой остальных.

д) Усиление ранее существующих установок членов группы после обсуждения;

31. Какой феномен проявляется при возрастании боязни оценки?

а) Социальная фасилитация.

б) Социальная лень.

в) Деиндивидуализация.

г) Групповая поляризация.

д) Огруппление мышления.

е) Влияние меньшинства.

32. Какой феномен может проявиться при снижении боязни оценки?

а) Социальная фасилитация.

б) Социальная лень.

в) Деиндивидуализация.

г) Групповая поляризация.

д) Огруппление мышления.

е) Влияние меньшинства.

33. Какие факторы способствуют проявлению деиндивидуализации?

а) Алкогольное или наркотическое опьянение.

б) Возбуждающие и отвлекающие занятия.

в) Большая группа (толпа).

г) Сплочённая группа.

д) Малая освещённость.

34. Отметьте признаки деиндивидуализации.

а) Заторможенность или перевозбуждение.

б) Активная жизненная позиция.

в) Снижение самоконтроля.

г) Усталость.

д) Действия не на основе моральных ценностей, нравственности, а по ситуации («стадное чувство»).

35. Отметьте способы снижения социальной лени.

а) Цель должна быть очень значима, задача вызывающе трудная, притягательная, увлекательная.

б) Вклад каждого воспринимается как незаменимый.

в) Межгрупповое и внутригрупповое соревнование.

г) Пригласить экспертов со стороны для оценки ситуации.

д) Сплочённость группы, дружба между её членами.

36. Отметьте способы снижения огруппления мышления.

а) Нельзя занимать предвзятую позицию.

б) Лидеру взять инициативу в свои руки.

в) Нужно поощрять возражения и сомнения.

г) Вычислить вероятные ходы соперников.

д) Поощряйте членов группы делиться соображениями.

37. Что позволяет меньшинству быть убедительным?

а) Способность организовать соревнование внутри группы.

б) Отсутствие дефектов речи.

в) Последовательность.

г) Уверенность в себе.

д) Способность привлекать сторонников из числа представителей большинства.

38. Каковы стратегические цели провидческого подхода?

а) Объединение коллектива вокруг важной общей задачи.

б) Повышение и поддержание мотивации сотрудников и их энтузиазма.

в) Использование новых возможностей.

г) Пробуждение у сотрудников организации интереса к реализации общих целей.

д) Повышение квалификации сотрудников.

Тест № 2:

1. Что такое организация?

а) Группа, состоящая из двух и более человек, занимающаяся одним делом.

б) Скоординированное образование, состоящее, по меньшей мере, из двух человек, которые работают для достижения общей цели.

в) Коллектив, объединённый общими целями, управляемый лидером – представителем администрации.

г) Группа людей, деятельность которой координируется руководителем для достижения поставленных целей.

2. Отметьте признаки организации:

а) Наличие целей.

б) Использование ресурсов.

в) Организационные мероприятия.

г) Взаимодействие с внешней средой.

д) Границы ответственности.

3. На какие группы подразделяются факторы, влияющие на организационное поведение?

- а) Факторы правовой среды.
- б) Факторы политической обстановки.
- в) Макроэкономические (факторы внешней среды).
- г) Микроэкономические (факторы внутриорганизационные).
- д) Факторы социально-культурной среды

4. Отметьте факторы внешней среды (макроэкономические), влияющие на организационное поведение.

- а) Экономическая ситуация в стране, регионе.
- б) Географическое положение организации.
- в) Сложившийся уровень жизни в регионе.
- г) Внешнеэкономические контакты.
- д) Профиль и вид деятельности организации.

5. Провидческий подход к лидерству — это ...

а) раскрытие потенциала и повышение квалификации каждого сотрудника, а также приведение целей и ценностей сотрудника в соответствие с целями и ценностями компании.

б) концентрация властных полномочий в руках руководителя и его способность потребовать от подчиненных немедленного выполнения распоряжений с целью быстрого получения необходимого результата.

в) формирование четкой и убедительной картины желаемого будущего компании и доведение перспектив ее развития до ведома сотрудников.

г) построение и поддержание гармоничных отношений между лидером и каждым сотрудником, а также, между самими сотрудниками.

д) привлечение сотрудников к участию в делах компании и обеспечение их приверженности достижению поставленных целей посредством внимательного анализа их предложений, применения демократической процедуры принятия решений или использование обоих методов.

6. Отметьте внутриорганизационные факторы (микроэкономические), влияющие на организационное поведение.

- а) Уровень финансового состояния личности.
- б) Личность первого руководителя (владельца).
- в) Статус организации на рынке.
- г) Реальная ситуация.
- д) Наличие корпоративного кодекса поведения.

7. Отметьте факторы социально-культурной среды, влияющие на организационное поведение.

- а) Ожидания окружающих.
- б) Менталитет.
- в) Особенности образования.
- г) Профиль и вид деятельности организации.
- д) Наличие корпоративного кодекса поведения.

8. Вовлекающий подход к лидерству — это ...

- а) раскрытие потенциала и повышение квалификации каждого сотрудника, а также приведение целей и ценностей сотрудника в соответствие с целями и ценностями компании.
- б) построение и поддержание гармоничных отношений между лидером и каждым сотрудником, а также, между самими сотрудниками.
- в) формирование четкой и убедительной картины желаемого будущего компании и доведение перспектив ее развития до ведома сотрудников.
- г) концентрация властных полномочий в руках руководителя и его способность потребовать от подчиненных немедленного выполнения распоряжений с целью быстрого получения необходимого результата.
- д) привлечение сотрудников к участию в делах компании и обеспечение их приверженности достижению поставленных целей посредством внимательного анализа их предложений, применения демократической процедуры принятия решений или использование обоих методов.

7. Каковы последствия ошибочного применения директивного управления?

- а) организацию, несомненно, ожидает крах;
- б) снижается способность к сотрудничеству и взаимодействию;
- в) формируется атмосфера страха, недоверия, внутренней конкуренции;
- г) рост количества прогулов, усиление текучести кадров;
- д) подчиненные выполняют распоряжения руководства, но не привержены компании.

8. Каковы стратегические цели директивного подхода?

- а) Быстрое получение нужного результата.
- б) Определение четкого направления действий в чрезвычайной ситуации или в условиях кризиса.
- в) Повышение активности и самостоятельности сотрудников.
- г) Обеспечение немедленного выполнения распоряжений.
- д) Снижение чувства незащищенности у сотрудников.

9. Отметьте факторы правовой среды, влияющие на организационное поведение.

- а) Действующее законодательство.
- б) Свобода граждан и формы правовой защиты.
- в) Особенности образования.
- г) Географическое положение организации.
- д) Профиль и вид деятельности организации.

12. Какие существуют виды организации в зависимости от формы собственности?

- а) Государственные.
- б) Корпоративные.
- в) Частные.
- г) Индивидуальное производство.
- д) Муниципальные.

13. Отношенческий подход к лидерству — это ...

а) концентрация властных полномочий в руках руководителя и его способность потребовать от подчиненных немедленного выполнения распоряжений с целью быстрого получения необходимого результата.

б) формирование четкой и убедительной картины желаемого будущего компании и доведение перспектив ее развития до ведома сотрудников.

в) построение и поддержание гармоничных отношений между лидером и каждым сотрудником, а также, между самими сотрудниками.

г) привлечение сотрудников к участию в делах компании и обеспечение их приверженности достижению поставленных целей посредством внимательного анализа их предложений, применения демократической процедуры принятия решений или использование обоих методов.

д) раскрытие потенциала и повышение квалификации каждого сотрудника, а также приведение целей и ценностей сотрудника в соответствие с целями и ценностями компании.

14. Какие существуют виды организации в зависимости от отношения к прибыли?

- а) Коммерческие.
- б) Некоммерческие.
- в) Государственные.
- г) Частные.
- д) Муниципальные.

15. Какие существуют виды организации в зависимости от способа социальной организации?

- а) Государственные.
- б) Частные.
- в) Муниципальные.
- г) Формальные.
- д) Неформальные.

16. Какие из феноменов группового влияния проявляются только в группах с тесным взаимодействием (сплочённых группах, коллективах)?

- а) Социальная фасилитация.
- б) Социальная леность.
- в) Деиндивидуализация.
- г) Групповая поляризация.
- д) Огруппление мышления.
- е) Влияние меньшинства.

17. Что называется социальной фасилитацией?

- а) Усиление ранее существующих установок членов группы после обсуждения;
- б) Смещение средней тенденции к своему полюсу вместо раскола мнений внутри группы.
- в) Усиление доминантных реакций при возбуждении, вызванном присутствием других.
- г) Процесс, посредством которого определённые члены группы мотивируют и ведут за собой остальных.
- д) Преобладающая, самая яркая или сильная реакция на раздражитель (воздействие)

18. Что называется дегендиализацией?

- а) Процесс, посредством которого определённые члены группы мотивируют и ведут за собой остальных.
- б) Усиление ранее существующих установок членов группы после обсуждения;
- в) Тенденция людей затрачивать меньше энергии в том случае, когда они объединяют свои усилия ради общей цели, нежели в случае индивидуальной ответственности.
- г) Утрата самосознания и боязни оценки, которая возникает при обеспечении анонимности, комбинирующейся с возбуждением и размыванием ответственности
- д) Смещение средней тенденции к своему полюсу вместо раскола мнений внутри группы.

19. Коучинговый подход к лидерству — это ...

- а) раскрытие потенциала и повышение квалификации каждого сотрудника, а также приведение целей и ценностей сотрудника в соответствие с целями и ценностями компании.
- б) построение и поддержание гармоничных отношений между лидером и каждым сотрудником, а также, между самими сотрудниками.
- в) формирование четкой и убедительной картины желаемого будущего компании и доведение перспектив ее развития до ведома сотрудников.
- г) концентрация властных полномочий в руках руководителя и его способность потребовать от подчиненных немедленного выполнения распоряжений с целью быстрого получения необходимого результата.
- д) привлечение сотрудников к участию в делах компании и обеспечение их приверженности достижению поставленных целей посредством внимательного анализа их предложений, применения демократической процедуры принятия решений или использование обоих методов.

20. Что называется групповой поляризацией?

- а) Смещение средней тенденции к своему полюсу вместо раскола мнений внутри группы.

б) Преобладающая, самая яркая или сильная реакция на раздражитель (воздействие)

в) Тенденция людей затрачивать меньше энергии в том случае, когда они объединяют свои усилия ради общей цели, нежели в случае индивидуальной ответственности.

г) Процесс, посредством которого определённые члены группы мотивируют и ведут за собой остальных.

д) Усиление ранее существующих установок членов группы после обсуждения.

21. Что называется огрупплением мышления?

а) Режим мышления, возникающий у людей, когда сплоченной группе нужно принять решение, но при этом отбрасываются реалистические оценки и альтернативный способ действия из-за боязни утраты ощущения комфорта и дружеской солидарности.

б) Тенденция людей затрачивать меньше энергии в том случае, когда они объединяют свои усилия ради общей цели, нежели в случае индивидуальной ответственности.

г) Утрата самосознания и боязни оценки, которая возникает при обеспечении анонимности, комбинирующейся с возбуждением и размыванием ответственности

д) Процесс, посредством которого определённые члены группы мотивируют и ведут за собой остальных.

е) Усиление ранее существующих установок членов группы после обсуждения; смещение средней тенденции к своему полюсу вместо раскола мнений внутри группы.

22. Что называется лидерством?

а) Усиление доминантных реакций при возбуждении, вызванном присутствием других.

б) Преобладающая, самая яркая или сильная реакция на раздражитель (воздействие)

в) Процесс, посредством которого определённые члены группы мотивируют и ведут за собой остальных.

г) Тенденция людей затрачивать меньше энергии в том случае, когда они объединяют свои усилия ради общей цели, нежели в случае индивидуальной ответственности.

д) Утрата самосознания и боязни оценки, которая возникает при обеспечении анонимности, комбинирующейся с возбуждением и размыванием ответственности

23. Что называется социальной леностью?

а) Усиление доминантных реакций при возбуждении, вызванном присутствием других.

б) Тенденция людей затрачивать меньше энергии в том случае, когда они объединяют свои усилия ради общей цели, нежели в случае индивидуальной ответственности.

в) Утрата самосознания и боязни оценки, которая возникает при обеспечении анонимности, комбинирующейся с возбуждением и размыванием ответственности

г) Процесс, посредством которого определённые члены группы мотивируют и ведут за собой остальных.

д) Усиление ранее существующих установок членов группы после обсуждения;

24. Какой феномен проявляется при возрастании боязни оценки?

а) Социальная фасилитация.

б) Социальная лень.

в) Деиндивидуализация.

г) Групповая поляризация.

д) Огруппление мышления.

е) Влияние меньшинства.

25. Какой феномен может проявиться при снижении боязни оценки?

а) Социальная фасилитация.

б) Социальная лень.

в) Деиндивидуализация.

г) Групповая поляризация.

д) Огруппление мышления.

е) Влияние меньшинства.

26. Какие факторы способствуют проявлению деиндивидуализации?

а) Алкогольное или наркотическое опьянение.

б) Возбуждающие и отвлекающие занятия.

в) Большая группа (толпа).

г) Сплочённая группа.

д) Малая освещённость.

27. Отметьте признаки деиндивидуализации.

а) Заторможенность или перевозбуждение.

б) Активная жизненная позиция.

в) Снижение самоконтроля.

г) Усталость.

д) Действия не на основе моральных ценностей, нравственности, а по ситуации («стадное чувство»).

28. Отметьте способы снижения социальной лени.

а) Цель должна быть очень значима, задача вызывающе трудная, притягательная, увлекательная.

б) Вклад каждого воспринимается как незаменимый.

в) Межгрупповое и внутригрупповое соревнование.

г) Пригласить экспертов со стороны для оценки ситуации.

д) Сплочённость группы, дружба между её членами.

29. Отметьте способы снижения огруппления мышления.

а) Нельзя занимать предвзятую позицию.

б) Лидеру взять инициативу в свои руки.

в) Нужно поощрять возражения и сомнения.

- г) Вычислить вероятные ходы соперников.
- д) Поощряйте членов группы делиться соображениями.

30. Что позволяет меньшинству быть убедительным?

- а) Способность организовать соревнование внутри группы.
- б) Отсутствие дефектов речи.
- в) Последовательность.
- г) Уверенность в себе.

д) Способность привлекать сторонников из числа представителей большинства.

31. Отметьте качества хорошего лидера.

- а) Умеет снабжать группу необходимыми ресурсами.
- б) Уверен в себе.
- в) Обладает простым и ясным языком.
- г) У него достаточный запас оптимизма, веры в своих людей.
- д) Эмоциональная устойчивость.

32. Отметьте типы возможных результатов коммуникации:

- а) Изменения в знаниях.
- б) Изменение уровня благосостояния людей.
- в) Изменение установок, т.е. изменение относительно устойчивых представлений аудитории.

г) Изменение поведения получателя информации (делают покупки, принимают участие в голосовании и пр.).

д) Изменение объема продаж, принятие (отмена) политических или административных решений.

33. Отметьте приёмы, стимулирующие общение.

- а) Будьте открыты для убедительных аргументов партнёра.
- б) Покажите свой высокий профессиональный уровень.
- в) При необходимости условно принимайте доводы оппонента.
- г) Обращайтесь за советом к партнеру.
- д) Вовлекайте оппонента в совместную выработку решения.

34. Высокая культура речи характеризуется следующим:

- а) разборчивостью высказываний;
- б) использованием достаточной силы голоса, вариаций темпа речи, наличие пауз, интонаций, логических ударений и пр.;
- в) доходчивостью и содержательностью высказываний;
- г) однозначностью смысла высказываний;
- д) определённой и упорядоченностью высказываний.

35. Какие вопросы можно отнести к категории некорректных?

- а) Вопросы, вторгающиеся в коммерческие тайны.
- б) Вопросы, задевающие интимную сферу жизни.
- в) Вопросы, требующие развёрнутого ответа.
- г) Вопросы, оскорбляющие достоинство личности.
- д) Плохо сформулированные вопросы.

36. Отметьте функции делового общения.

- а) Интегративная.

- б) Самовыражения.
- в) Психологическая.
- г) Трансляционная.
- д) Экспрессивная.

4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Формой контроля знаний по дисциплине «Лидерство» являются две текущие аттестации в виде тестов (очное обучение) и одна промежуточная аттестация в виде экзамена (очное и заочное обучение).

Таблица 3

Неделя текущего контроля 3 семестр	Вид оценочного средства	Код компетенций, оценивающих знания, умения, навыки	Содержание оценочного средства	Требования к выполнению	Срок сдачи (неделя семестра)	Критерии оценки по содержанию и качеству с указанием баллов
7-8	тестирование	УК-5 ПК-4	20 вопросов	Компьютерное тестирование; время отведенное на процедуру - 30 минут	Результаты тестирования предоставляются в день проведения процедуры	Критерии оценки определяются процентным соотношением. Не явка - 0 Удовлетворительно - от 51% правильных ответов. Хорошо - от 70%. Отлично - от 90%.
15-16	тестирование	УК-5 ПК-4	20 вопросов	Компьютерное тестирование; время отведенное на процедуру - 30 минут	Результаты тестирования предоставляются в день проведения процедуры	Критерии оценки определяются процентным соотношением. Не явка - 0 Удовлетворительно - от 51% правильных ответов. Хорошо - от 70%. Отлично - от 90%. Максимальная оценка - 5 баллов.
17	Зачет с оценкой	УК-5 ПК-4	2 вопроса	Зачет проводится в устной форме, путем ответа на вопросы. Время отведенное на процедуру - 20 минут.	Результаты предоставляются в день проведения зачета	Критерии оценки: «Отлично»: <ul style="list-style-type: none"> • знание основных понятий предмета; • умение использовать и применять полученные знания на практике; • работа на семинарских занятиях; • знание основных научных теорий,

					изучаемых предметов; <ul style="list-style-type: none"> • ответ на вопросы билета.
					«Неудовлетворительно» <ul style="list-style-type: none"> • демонстрирует частичные знания по темам дисциплин;
					<ul style="list-style-type: none"> • незнание основных понятий предмета;
					<ul style="list-style-type: none"> • неумение использовать и применять полученные знания на практике; • не работал на семинарских занятиях; • не отвечает на вопросы.

Итоговое начисление баллов по дисциплине осуществляется в соответствии с разработанной и внедренной балльно-рейтинговой системой контроля и оценивания уровня знаний и внеучебной созидательной активности обучающихся, согласно приказу «О внедрении новой балльно-рейтинговой системы контроля и оценивания уровня знаний и внеучебной созидательной активности обучающихся» № 01-04/428 от 25 сентября 2020 г

Вопросы к зачету:

1. Чем объясняется рост исследовательского интереса в нашей стране к лидерской проблематике?
2. Охарактеризуйте основные признаки организаций: наличие целей; организационная культура; организационная структура; постоянное взаимодействие с внешней средой; использование ресурсов, границы существования.
3. Назовите основные характеристики лидера.
4. Классифицируйте организации в зависимости от способа социальной организации, формы собственности, отношения к прибыли, характера потребностей клиентов.
5. Перечислите основные функции лидера.
6. Определите понятия «лидерство» и «руководство».
7. Что есть общего и в чем различия между лидером и руководителем?
8. Укажите факторы, влияющие на организационное поведение.
9. Назовите основные принципы формирования корпоративной культуры.
10. Как соотносятся между собой власть, влияние и лидерство?
11. В чем состоит суть «героической традиции» интерпретации истории?
12. Какие идеи Ф.Ницше оказали заметное влияние на формирование современной теории лидерства?
13. Дайте определение группе, назовите типы групп.
14. Охарактеризуйте следующие феномены группового влияния: социальная фасилитация, социальная лень.

15. Охарактеризуйте следующие феномены группового влияния: групповая поляризация, деиндивидуализация.
16. Охарактеризуйте следующие феномены группового влияния: огруппление мышления. Влияние меньшинства.
17. Изложите взгляды Н.К.Михайловского о «героях и толпе».
18. Объясните понятия «человек», «индивид».
19. Объясните понятия «личность», «индивидуальность».
20. Охарактеризуйте понятия «мотивация» и «стимулирование деятельности».
21. Охарактеризуйте основные формы психологического воздействия групповых структур на личность: заражение, подражание.
22. Как толкуется природа лидерства в рамках «теории черт» лидера?
23. Выделите сильные и слабые стороны «теории черт» лидера.
24. Как понимается сущность лидерства в рамках ситуационного подхода?
25. Что представляет собою «синтетический подход» к изучению феномена лидерства?
26. Назовите основание типологии и типы, выделенные в классификации Сидни Хука.
27. Каковы отличительные черты харизматического лидерства?
28. Что такое стиль лидерства?
29. Назовите и охарактеризуйте суть основных стилей лидерства.
30. От каких факторов зависит эффективность лидерского стиля?
31. Каковы основные характеристики группы? Проведите их анализ на примере вашей студенческой группы.
32. Охарактеризуйте формы психологического воздействия групповых структур на личность (заражение, подражание, внушение, убеждение).
33. Охарактеризуйте инструменты лидерства: директивный, провидческий, вовлекающий, отношенческий, коучинговый.
34. Охарактеризуйте социально-психологические феномены поведения личности в группе: установки личности, конформизм, неконформизм, негативизм, ригидность, коллективизм, фрустрация.
35. Какие социальные роли выполняются членами группы?
36. В чем преимущества консенсуса в качестве основы группового лидерства?
37. Какова роль организационной культуры в обеспечении группового лидерства?
38. Дайте определение политического лидерства.
39. Выделите объективную и субъективную стороны политического лидерства.
40. Кто, на ваш взгляд, является харизматическим лидером среди современных российских политиков? Обоснуйте свою точку зрения.
41. Чем отличается роль лидера в современном политическом развитии нашего общества от роли в советскую эпоху?
42. Существуют ли чисто женские лидерские качества?
43. Объясните, почему до недавнего времени лидерство почти во всех областях человеческой деятельности было для женщин недостижимым?
44. Что можно сказать относительно перспектив женского лидерства в современном мире?

**ИНСТИТУТ ПРОЕКТНОГО МЕНЕДЖМЕНТА
И ИНЖЕНЕРНОГО БИЗНЕСА**

КАФЕДРА ГУМАНИТАРНЫХ И СОЦИАЛЬНЫХ ДИСЦИПЛИН

**МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ
ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ
«ЛИДЕРСТВО»
(Приложение 2 к рабочей программе)**

Направление подготовки: 42.03.01 «Реклама и связи с общественностью»

Профиль: Современные коммуникационные технологии и рекламная деятельность

Уровень высшего образования: бакалавриат

Форма обучения: очная, заочная

Королев
2022

1. Общие положения

Целью изучения дисциплины «Лидерство» является:

- - формирование у студентов системы представлений о закономерностях развития феномена лидерства, применительно к различным сферам человеческой деятельности на индивидуальном и групповом уровнях.
- систематизированное описание поведения людей в различных ситуациях, возникающих в процессе труда и общения;
- анализ причин и поступков (индивидуальных и групповых) в определённых условиях производственной среды;
- прогнозирование и корректировка поведения человека в организации;
- формирование комплекса практических навыков по современным формам и методам управления поведением личности и группы для повышения результативности деятельности организации.
- систематизированное описание поведения людей в различных ситуациях, возникающих в процессе труда и общения;
- анализ причин и поступков (индивидуальных и групповых) в определённых условиях производственной среды;
- прогнозирование и корректировка поведения человека в организации;
- формирование комплекса практических навыков по современным формам и методам управления поведением личности и группы для повышения результативности деятельности организации.

Основные **задачи** дисциплины:

- расширить кругозор будущих менеджеров относительно современных научных представлений в области проблемы лидерства;
- познакомить студентов с технологиями формирования и развития лидерских навыков, умений;
- привить студентам навыки использования теоретических знаний по лидерской проблематике в практике учебной и профессиональной деятельности;
- способствовать воспитанию у обучающихся потребности постоянно совершенствовать свои знания, способности, умение использовать свои сильные стороны в будущей профессиональной деятельности;
- воспитывать у студентов чувство ответственности за достижение цели совместной деятельности и способность эффективно работать в команде.
- повышение уровня функционально связанных действий и коллективных усилий членов групп обуславливает необходимость развития способности будущего специалиста к систематическому анализу внешних объективных условий и факторов функционирования сформировавшихся групп, доступных наблюдению в них процессов и явлений.
- анализ методов ведения бесед, интервью, опросов помогает разрешению проблем коммуникации. Поэтому будущие специалисты должны изучать и анализировать технические приемы их проведения с целью дальнейшего совершенствования. При этом необходимо научиться объективно оценивать

свое умение внимательно слушать собеседника, творчески обдумывать конкретные мероприятия и четко выражать свои мысли. Эти знания и их практическое применение необходимы для решения задач, связанных с профессиональной деятельностью социологов.

- для развития умения руководить и подчиняться, обучающимся необходимо выработать систему логических приемов и методических правил, освоить отсутствовавшие ранее формы поведения, адекватные определенным условиям обстановки, применять их в процессе своей деятельности на основе саморазвития и творческого подхода.

2. Указания по проведению практических (семинарских) занятий

Практическое занятие 1. Семинар по теме: Проблема лидерства как социального явления. Теории лидерства (2 ак.ч.)

Вид практического занятия: смешанная форма ведения практического занятия.

Образовательные технологии: групповая дискуссия

Вопросы к семинару:

1. Героическая интерпретация лидерства в историческом дискурсе.
2. Эволюция проблемы лидерства в Средние века и в эпоху Возрождения.
3. Эволюция лидерской проблематики в Новое время.
4. Идеи Ф.Ницше о природе, роли, типах лидерства.
5. Концепция подражания Г.Тарда в теории лидерства.
6. Г.Лебон, Н.К.Михайловский о доминировании толпы над лидером.
7. Взгляды З.Фрейда по проблеме лидерства.
8. Сравнительная характеристика, проблемы и внутренние противоречия теории «черт лидера» и «ситуационной теории».
9. Синтетический характер реляционной теории лидерства.

Практическое занятие 2. Семинар по теме: «Личность и организация» (6 ак.ч.)

Вид практического занятия: смешанная форма ведения практического занятия.

Образовательные технологии: групповая дискуссия

Темы для подготовки выступлений с использованием инфографики:

- Типология и характерология личности в организационном поведении.
- Теории поведения человека в организации.
- Индивидуальная эффективность личности в организации.

- Источники различий в характеристиках личностей.
- Типы личности и их отношение к профессиональной деятельности (типы личности и профессия).
- Общая и трудовая мотивация личности.
- Механизмы влияния индивидуальных различий личности на продуктивность работы организации.
- Роли и статусы личности в организации.

Практическое занятие 3. Проведение тренинга «Над пропастью» (2 ак.ч.)

Цель: Диагностика и выявление качеств личности в организации, умение работать в команде.

Вид практического занятия: смешанная форма ведения практического занятия.

Образовательные технологии: групповая дискуссия

Инструкция по проведению тренинга «Над пропастью»

1. Из столов и стульев построить узкую «тропу над пропастью». Она должна быть достаточно длинной, извилистой, шириной от 0,5 до 1 м.
2. Желательно вести видеосъемку во время тренинга.
3. Участникам предлагается стать проводниками «туристической группы».
4. Проводниками становятся наиболее активные студенты по желанию.
5. Количество членов группы увеличивается с каждым новым «походом» от 1 до 10-12 человек.
6. Проводники сами подбирают себе членов «отряда».
7. При проводке группы «туристы» идут с закрытыми глазами, а «проводник» с открытыми, но должен безмолвствовать и передавать команды невербально.
8. Задание считается выполненным, если все участники прошли «по тропе», не оступившись (не задев столов и стульев, ограничивающих края «тропы»).
9. Все члены группы должны принять участие хотя бы в одном из «походов» в качестве «туристов» или, по желанию, в качестве «проводника»

Подведение итогов

- Все участники садятся в круг и по очереди говорят о своих чувствах, мыслях, идеях, впечатлениях и пр., возникших в ходе игры.
- Ведущий (преподаватель) акцентирует внимание на стратегиях управления группой, которые применяли каждый из проводников.
- Если велась видеосъемка, то обсуждение сопровождается показом видеозаписи.

Практическое занятие 4. Семинар на тему: «Типология и стили лидерства» (2 ак.ч.)

Вид практического занятия: смешанная форма ведения практического занятия.

Образовательные технологии: групповая дискуссия

Вопросы к семинару:

1. Типологии лидерства в исследованиях западных учёных.
2. Типологии лидерства отечественных исследователей.
3. Типология исторических типов лидерства по М.Веберу.
4. Классификация лидеров Сидни Хука.
5. Синергетический эффект как основа группового лидерства.
6. Консенсус и интеграция в групповом лидерстве.
7. Групповое лидерство на основе организационной культуры.
8. Алгоритм выбора и формирование стиля лидерства.
9. Сравнительный анализ основных стилей лидерства.

Практическое занятие 5: диагностический тренинг «Личность, её социальная роль и развитие в организации» (2 ак.ч.)

Цель: Диагностика и развитие деловых качеств личности в организации.

Вопросы для подготовки к занятию

- Как установки личности влияют на её поведение?
- Какие типы конформизма вы знаете?
- В чём причины проявления негативизма и ригидности?
- Назовите признаки фрустрированного состояния человека.
- Охарактеризуйте этапы адаптации молодого специалиста в коллективе.
- Назовите факторы, влияющие на развитие личности в организации.

5.1 Тест для определения величины психологического статуса члена группы

Всем членам группы предлагается ответить на ряд вопросов. Каждый вопрос — это выбор себе товарища или партнера по разным видам деятельности (общественная работа, труд, спорт, отдых и т.д.). В целях повышения надежности результатов количество выборов должно быть ограничено от одного до трех или от одного до пяти, семи.

Сумма выборов, полученная каждым при ответе на все вопросы всех членов группы, и является своеобразным эмпирическим эквивалентом психологического статуса индивида, т.е. своеобразным показателем его положения в системе межличностных отношений (в психологической литературе он называется часто социометрическим статусом). Анкетирование анонимное. При ответах на вопрос вписывать свою фамилию нельзя.

Вопросник

1. Кто из ребят твоей группы явно обладает, по твоему мнению, организаторскими способностями и способен на этом поприще в будущем добиться успеха? (Назвать от одного до трех.)
2. У кого из ребят твоей группы, по твоему мнению, лучше всего получилась бы организация вечера отдыха? (Назвать от одного до двух.)
3. Кто из ребят твоей группы является для тебя авторитетом, когда речь идет о вкусах и моде? (Назвать от одного до двух.)
4. У кого, по твоему мнению, лучше всего получилась бы подготовка группы к участию в туристическом конкурсе? (Назвать от одного до трех.)
5. С кем из ребят твоей группы ты не хотел бы расставаться и после окончания института? (Назвать от одного до четырех.)
6. С кем бы ты пошел в разведку? (Назвать от одного до четырех.)
7. С кем бы ты хотел готовиться вместе к контрольной работе? (Назвать от одного до трех.)
8. Кого из ребят хотел бы ты пригласить к себе на день рождения? (Назвать от одного до четырех.)
9. Кого из ребят твоей группы, по твоему мнению, нужно привлечь к проведению конкурса "Что, где, когда?" (Назвать от одного до двух.)
10. С кем из ребят твоей группы ты хотел бы вместе быть на предстоящей практике? (Назвать от одного до четырех.)

Обработка результатов опроса

При обработке анкет результаты подсчёта голосов по каждому члену группы заносятся в соответствующие графы таблицы (по номерам вопросов – номинациям). Объявляются по 1-2 победителя по каждой номинации и 3 победителя по суммарному итогу в последней графе итоговой таблицы.

Результаты подсчёта голосов

Фамилия И. члена группы	Номинация (номер вопроса)											Итог	Статус
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
1.													
2.													
...													
...													

5.2 Упражнение «Мне не хватает, другим не хватает»

Цель:

Развить способности к рефлексии (самопознание в виде размышлений над собственными переживаниями, ощущениями и мыслями).

Задание:

Для того, чтобы достигнуть поставленных жизненных целей, занять достойное место в обществе, человеку необходимы многие качества.

1. Завершите фразу: «Мне не хватает таких качеств, как...» (укажите не менее 10 качеств).
2. Вас окружают люди, которым также не хватает каких-то качеств. Завершите фразу: «Другим не хватает...» (укажите не менее 10 качеств).
3. Разделите недостающие качества по категориям: «жесткие» (сила воли, решительность, целеустремленность, пунктуальность и т.п.); «мягкие» (доброта, сочувствие, отзывчивость, чувство юмора и т.п.). Распределите все перечисленные в пунктах 1 и 2 качества в соответствующие ячейки таблицы 1.

Таблица 1

Мне не хватает, другим не хватает

Качества	мягкие	жесткие
для себя		
для других		

4. Проанализируйте полученный результат. Сравните, какие качества вы в б'ольшей степени ждёте от окружающих; преимущественно, какие качества вы хотели бы транслировать окружающим людям.
5. Как Вы полагаете, обретя желаемые качества, Вы сможете достигнуть того, ради чего хотите их приобрести?
6. Как изменится отношение к Вам со стороны окружающих, если у Вас будут все желаемые качества?
7. Что мешает приобретению важных для Вас качеств?

При обсуждении результатов участники сидят на своих рабочих местах. Сначала 5-10 мин. фиксируют ответы на вопросы в тетрадях, затем высказываются по очереди.

Практическое занятие 6. Семинар на тему: «Виды лидерства» (2 ак.ч.)

Вид практического занятия: смешанная форма ведения практического занятия.

Образовательные технологии: групповая дискуссия

Вопросы к семинару:

1. Понятие, природа, сущность и типологии политического лидерства.
2. Факторы, определяющие характер политического лидерства в условиях различных политических систем.
3. Формирование имиджа политического лидера.
4. Понятие и типология политических элит.
5. Женское лидерство: предрассудки, стереотипы и реальные закономерности.
6. Женщины-реформаторы в истории человечества.
7. Современные тенденции в развитии женского лидерства.
8. Харизматичные лидеры прошлого и настоящего.
9. Национальные особенности лидерства (российского, американского, японского, английского и пр.).

Практическое занятие 7. Публичное выступление с использованием инфографики (8 ак.ч.)

Вид практического занятия: смешанная форма ведения практического занятия.

Образовательные технологии: групповая дискуссия

Презентация должна включать следующие части:

- а) Краткая биография. (2-3 мин., 5-8 сл.)
- б) След в истории. (3-4 мин., 6-9 сл.)
- в) Черты личности. (2-3 мин, 2-4 сл.)
- г) Способы и инструменты воздействия на окружающих. (1-2 мин., 2-4 сл.)

Ниже приведён список, который может быть расширен по предложению студентов и после согласования с преподавателем. Персоналии выбираются по желанию.

- | | |
|---------------------------|---------------------------|
| 1. Ангела Меркель | 16.Екатерина II |
| 2. Александр Невский | 17.Емельян Пугачёв |
| 3. Ахмат-Хаджи Кадыров | 18.Жанна Д'Арк |
| 4. Бен Ладан | 19.Жуков Г.К. |
| 5. Великая княгиня Ольга | 20.Имам Хомейни |
| 6. Великий князь Владимир | 21.Ирина Роднина |
| 7. Валентина Терешкова | 22.Киров С.М. |
| 8. Генерал Власов | 23.Клара Цеткин |
| 9. Генерал Дудаев | 24.Коко Шанель |
| 10.Генерал Франко | 25.Конфуций |
| 11.Гитлер Адольф | 26.Королева Англ.Виктория |
| 12.Муссолини | 27.Королёв С.П. |
| 13.Муаммар Каддафи | 28.Кутузов М.И. |
| 14.Нерон | 29.Ленин В.И. |
| 15.Дмитрий Донской | 30.Мать Тереза |

- | | |
|-----------------------|------------------------|
| 31. Клара Цеткин | 46. Сергей Радонежский |
| 32. Мао Цзэдун | 47. Сёко Асахара |
| 33. Марат | 48. Скобелев М.Д. |
| 34. Маргарет Тетчер | 49. Сталин И.В. |
| 35. Махатма Ганди | 50. Степан Разин |
| 36. Минин и Пожарский | 51. Степан Бандера |
| 37. Обама | 52. Суворов А.В. |
| 38. Патрис Лумумба | 53. Тамерлан |
| 39. Пётр I | 54. Ушаков Ф.Ф. |
| 40. Пол Пот | 55. Фидель Кастро |
| 41. Путин В.В. | 56. Хо Ши-мин |
| 42. Рамзан Кадыров | 57. Чан Кай-ши |
| 43. Робеспьер | 58. Чингиз-хан |
| 44. Саддам Хусейн | 59. Шамиль Басаев |
| 45. Серафим Саровский | 60. Эрнесто Че Гевара |

Практическое занятие 8. Тренинг управления группой. Диагностика управленческого потенциала (2 ак.ч.)

Вопросы для подготовки к занятию:

- а) Как взаимосвязаны понятия: власть, влияние, полномочия, лидерство?
- б) Охарактеризуйте основные стили руководства.
- в) Что предполагает эффективное лидерство?
- г) Какими качествами и чертами должен обладать эффективный лидер?
- д) Как руководитель может блокировать интерес работников к выполнению задания?
- е) Какими санкциями обладает руководитель?

Оснащение занятия:

- Инструкционные карты для участников тренингов: «Над пропастью».
- Оборудованная «тропа».
- Тесты: «Управленческий потенциал», «Какой я начальник?».

Практическое занятие 9. Тестирование и развитие управленческого потенциала (2 ак.ч.)

Вопросы для подготовки к занятию:

- В чём отличие менеджера от лидера?
- Назовите основные функции руководителя.
- Каковы основные формы делегирования полномочий?
- Назовите основные составляющие управленческого потенциала руководителя.
- Охарактеризуйте ассертивность.
- Охарактеризуйте эффективные и деструктивные виды агрессивности лидера.

Оснащение занятия:

- Тест К.Томаса.
- Тест «Ассертивность».
- Тест «Абстрактное мышление».
- Тест «Уровень креативности».

3 Указания по проведению лабораторного практикума

Не предусмотрено учебным планом.

4. Указания по проведению самостоятельной работы студентов

Таблица

№ п/п	Наименование блока (раздела) дисциплины	Виды СРС
1	Тема 1. Введение. Основы организационного поведения и лидерства Введение. Основы организационного поведения и лидерства	Подготовка к семинару. Анализ результатов тестирования. Подготовка реферативной работы (домашнее задание).
2	Тема 2 Личность и организация. Социально-психологические аспекты работы в группе.	Подготовка к семинару. Анализ результатов тестирования. Подготовка к публичному выступлению с использованием инфографики.
3	Тема 3. Профессионализм и личностные качества лидера	Подготовка к семинару. Анализ результатов тестирования. Аудиторная контрольная работа. Подготовка к публичному выступлению с использованием инфографики.
4	Тема 4. Коммуникативное поведение в организации. Виды коммуникации в организации.	Подготовка к семинару. Анализ результатов тестирования. Подготовка к публичному выступлению с использованием инфографики.
5	Тема 5. Работа лидера по организации экологичной среды в группе, коллективе. Командообразование как ключевая задача лидеров-руководителей	Анализ результатов тестирования. Участие в тренинге. Подготовка к публичному выступлению с использованием инфографики.

5. Указания по проведению контрольных работ для студентов факультета заочного обучения

Не предусмотрено учебным планом.

6. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

Основная литература:

1. Николаев, А.А. Социальное управление: учебник для вузов : [16+] / А.А. Николаев, П.В. Разов ; Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации. – Москва : Прометей, 2019. – 555 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=576120>

2. Багдасарян, В. Э. Лидерство : учебник / В.Э. Багдасарян. — Москва : ИНФРА-М, 2021. — 339 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). — DOI 10.12737/1086964. - ISBN 978-5-16-016204-1. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1086964>

Дополнительная литература:

3. Ким, С.А. Теория управления: учебник / С.А. Ким. – Москва : Дашков и К°, 2019. – 240 с.: ил. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573306>

4. Зеленков, М. Ю. Политология : учебник / М. Ю. Зеленков. – 3-е изд., доп. и уточн. – Москва : Дашков и К°, 2021. – 340 с. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=684241>

5. Коротун, О. Н. Лидерство, мотивация, власть: основные технологии : учебное пособие для бакалавров / О. Н. Коротун, И. С. Кошель, В. В. Мазур. - 2-е изд. - Москва : Дашков и К, 2020. - 76 с. - ISBN 978-5-394-03969-0. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1232034>

Рекомендуемая литература:

1. Зайцев Л. Г. Организационное поведение: Учебник / Л.Г. Зайцев, М.И. Соколова. - М.: Магистр: НИЦ Инфра-М, 2013. - 464 с.

<http://www.znanium.com/catalog.php?bookinfo=373848>

2. Инновационный ритейл. Организационное лидерство и эффективные технологии: Монография / В.П. Чеглов. - 2-е изд., пераб. и доп. - М.: ИД ФОРУМ: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 272 с.

<http://www.znanium.com/catalog.php?bookinfo=471492>

3. Карташова Л. В. Организационное поведение: Учебник / Л.В. Карташова, Т.В. Никонова, Т.О. Соломанидина. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2012. - 383 с. <http://www.znanium.com/catalog.php?bookinfo=348931>

4. Кастро Эспин А. Стратегия всевластия: внешняя политика США / А. Кастро Эспин; Пер. с исп. В. Спасской и др. - М.: Магистр, 2012. - 240 с.

<http://www.znanium.com/catalog.php?bookinfo=372256>

5. Оганян К. К. Социальные технологии формирования лидерских качеств у будущих руководителей в вузовской среде: Монография / К.К. Оганян. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 140 с.

<http://www.znanium.com/catalog.php?bookinfo=420422>

6. Осипов Г. В. Менеджмент: Учебник / Г.В. Осипов, В.А. Лисичкин, Н.Д. Корягин. - М.: Норма: ИНФРА-М, 2011. - 528 с.

<http://www.znanium.com/catalog.php?bookinfo=228690>

7. Юсупова С. Я. Общий и административный менеджмент [Электронный ресурс]: Пособие для подготовки к экзамену / С. Я. Юсупова, Р. А. Исаев, М. А. Буралова и др. - М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2013. - 384 с. <http://www.znanium.com/catalog.php?bookinfo=430642>

Электронные книги:

4. Андронникова О. О. Гендерная дифференциация в психологии: Учебное пособие / О.О. Андронникова. - М.: Вузовский учебник: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 264 с. <http://www.znanium.com/catalog.php?bookinfo=367220>

5. Евтихов О. В. Управление персоналом организации: Учебное пособие / О.В. Евтихов. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 297 с.

<http://www.znanium.com/catalog.php?bookinfo=446364>

6. Евтихов О. В. Развитие лидерского потенциала руководителя: Монография / О.В. Евтихов. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 198 с.

<http://www.znanium.com/catalog.php?bookinfo=458345>

2. Егоршин А. П. Основы управления персоналом: Учебное пособие / А.П. Егоршин. - 4-е изд., перераб. и доп. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 352 с. <http://www.znanium.com/catalog.php?bookinfo=445836>

7. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

1. <http://www.biblioclub.ru> - Университетская библиотека «Библиоклаб».
2. <http://znanium.com> - Электронно-библиотечная система ZNANIUM.COM.

8. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю)

Перечень программного обеспечения: MSOffice, Mathcad.

Информационные справочные системы: не предусмотрено курсом данной дисциплины.

Ресурсы информационно-образовательной среды «МГОТУ»:

Рабочая программа и методическое обеспечение по дисциплине «Лидерство».