



Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования  
«ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ ДВАЖДЫ ГЕРОЯ  
СОВЕТСКОГО СОЮЗА, ЛЕТЧИКА-КОСМОНАВТА А.А. ЛЕОНОВА»

---

УТВЕРЖДАЮ

И. о. проректора

\_\_\_\_\_ А. В. Троицкий

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2023 г.

**ИНСТИТУТ ПРОЕКТНОГО МЕНЕДЖМЕНТА И ИНЖЕНЕРНОГО  
БИЗНЕСА**

**КАФЕДРА ГУМАНИТАРНЫХ И СОЦИАЛЬНЫХ ДИСЦИПЛИН**

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА**

**ДИСЦИПЛИНЫ**

**«ЛИДЕРСТВО И УПРАВЛЕНИЕ КОМАНДОЙ»**

**Направление подготовки:** 38.03.05 – Бизнес-информатика

**Профиль:** Электронный бизнес

**Уровень высшего образования - бакалавриат**

**Форма обучения:** очная, очно-заочная

Королев  
2023

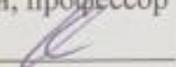
Рабочая программа является составной частью основной профессиональной образовательной программы и проходит рецензирование со стороны работодателей в составе основной профессиональной образовательной программы. Рабочая программа актуализируется и корректируется ежегодно.

Автор: к. н. н., доцент Ларионов А. Э. Рабочая программа дисциплины: «Лидерство и управление командой» – Королев МО: «Технологический университет», 2023.

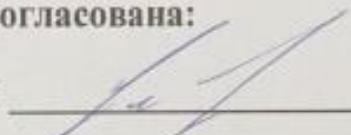
Рецензент: д. с. н., проф. Т. Ю. Кирилина

Рабочая программа составлена в соответствии с требованиями федерального государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки бакалавров 38.03.05 «Бизнес-информатика» и Учебного плана, утвержденного Ученым советом «Технологического университета». Протокол № 9 от 11.04.2023 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 (переутверждения)	2023	2024	2025	2026
Номер и дата протокола заседания кафедры	№8 от 15.03.2023			

**Рабочая программа согласована:**

Руководитель ОПОП  к.э.н. П. В. Смирнова

**Рабочая программа рекомендована на заседании УМС:**

Год утверждения (переутверждения)	2023	2024	2025	2026
Номер и дата протокола заседания УМС	№5 от 11.04.2023			

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

**Цель** учебного курса «Лидерство и управление командой» - формирование у студентов системы представлений о закономерностях развития феномена лидерства, применительно к различным сферам человеческой деятельности на индивидуальном и групповом уровнях.

### **Задачи курса:**

- 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.

Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций выпускника:

- ПК-6 - способен организовывать, контролировать и совершенствовать работу персонала в рамках решения текущих и стратегических задач по управлению продуктом или серией продуктов;
- ПК-11 - способен к коммуникации и кооперации в цифровой среде с использованием цифровых средств, позволяющим во взаимодействии с другими людьми достигать поставленных целей.

После завершения освоения данной дисциплины студент приобретает:

### ***трудовые действия***

- ПК-6.2 Проводит интервью, в том числе с использованием ИКТ, с целью рекрутинга; разрабатывает, обосновывает и представляет бюджет на персонал проекта, включая повышение квалификации персонала
- ПК-11.3 Взаимодействует с другими людьми для достижения поставленных целей

### ***необходимые умения***

- ПК-6.1 Использует в профессиональной деятельности лучшие практики стратегического и оперативного планирования, управления командой проекта;

- ПК-11.2 Организует коммуникацию и кооперацию с использованием цифровых средств

***необходимые знания***

- ПК-6.3 Разрабатывает регламенты и стандарты качества работы менеджеров продукта, аудита и оценки эффективности их работы; использует ИКТ для постановки и контроля исполнения задач
- ПК-11.1 Коммуницирует и осуществляет кооперацию в цифровой среде

## **2. Место дисциплины в структуре ОПОП ВПО**

Дисциплина «Лидерство и управление командой» относится к дисциплинам по выбору вариативной части основной профессиональной образовательной программы подготовки бакалавров по направлению 38.03.05 «Бизнес-информатика» профиль «Электронный бизнес».

Дисциплина базируется на знаниях, полученных по ранее изученным дисциплинам: «Менеджмент», «Экономика предпринимательской деятельности», «Бизнес и инновации в сфере ИТ», «Регламентация и документирование бизнес-процессов», «Стратегическое планирование», «Стратегическое управление организацией» и компетенциях: УК-3, ОПК-4, ОПК-5, ПК-1, ПК-3, ПК-5, ПК-6, ПК-8, ПК-9, ПК-10.

Основные положения дисциплины должны быть использованы в дальнейшем при написании выпускной квалификационной работы

### 3. Объем дисциплины и виды учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины представлена в таблице 1 и составляет 3 зачетных единицы, 108 часов.

Таблица 1

Виды занятий	Всего часов	Семестр 6	Семестр 7	Семестр 8	Семестр 9
Общая трудоемкость	108		108		
<b>ОЧНАЯ ФОРМА ОБУЧЕНИЯ</b>					
Аудиторные занятия	32		32		
Лекции (Л)	16		16		
Практические занятия (ПЗ)	16		16		
Лабораторные работы (ЛР)	-		-		
Самостоятельная работа	40		40		
Курсовые, расчетно-графические работы	-		-		
Контрольная работа, домашнее задание	+		+		
Текущий контроль знаний (7 - 8, 15 - 16 недели)	Тест		Тест		
Вид итогового контроля	зачет		зачет		
<b>ОЧНО-ЗАОЧНАЯ ФОРМА ОБУЧЕНИЯ</b>					
Виды занятий	Всего часов	Семестр 6	Семестр 7	Семестр 8	Семестр 9
Аудиторные занятия	24				24
Лекции (Л)	12				12
Практические занятия (ПЗ)	12				12
Лабораторные работы (ЛР)	-				-
Самостоятельная работа	84				84
Курсовые, расчетно-графические работы	-				-
Контрольная работа, домашнее задание	+				+
Вид итогового контроля	зачет				зачет

### 4. Содержание дисциплины

#### 4.1. Темы дисциплины и виды занятий

Темы дисциплины, количество часов на лекции и практические занятия приведены в таблице 2.

Таблица 2

Наименование темы	Лекции, часов очн./о-з	Практические занятия, часов очн./о-з	Занятия в интерактивной форме, часов очн./о-з	Практическая подготовка, час. очн./о-з	Код компетенций
Тема 1. Концепции лидерства	2/2	2/2	0,5/1	2/2	ПК-6 ПК-11
Тема 2. Профессионализм и личностные качества лидера	2/2	2/2	0,5/1	2/2	ПК-6 ПК-11
Тема 3. Командообразование как ключевая задача лидеров- руководителей	4/2	4/2	1/2/1	4/2	ПК-6 ПК-11
Тема 4. Инструментарий лидера	4/4	4/4	1/2/1	4/4	ПК-6 ПК-11
Тема 5. Работа лидера по организации экологичной среды в группе, коллективе	4/2	4/2	1/2/1	4/2	ПК-6 ПК-11
<b>Итого:</b>	<b>16/12</b>	<b>16/12</b>	<b>4/8/4</b>	<b>16/12</b>	

## 4.2 Содержание тем дисциплины

### Тема 1. Концепции лидерства.

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. Профессионализм и личностные качества лидера.

Личность, её социальная роль и развитие в организации. Управленческий потенциал руководителя. Профессионализм, эмоциональный интеллект и качества создателя команды. Теоретические основания системного мышления лидера. 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 3. Командообразование как ключевая задача лидеров-руководителей

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.

### Тема 4. Инструментарий лидера

Грани лидерства. Общие методы и методики решения социальных и организационных проблем. В группе, коллективе, организации. Методы организации коллективной умственной деятельности и решения проблем.

### Тема 5. Работа лидера по организации экологичной среды в группе, коллективе

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.

## **5. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине**

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

## **6. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины**

### **Основная литература:**

1. Шагиахметова А. Х. Лидерство: теория, практика и международные стандарты. [Электронный ресурс] Казань: Познание, 2016 ISBN: 978-5-8399-0417-0 [http://biblioclub.ru/index.php?page=book\\_view&book\\_id=257763](http://biblioclub.ru/index.php?page=book_view&book_id=257763)

2. Балашов А. П. Менеджмент: Учебное пособие / А.П. Балашов. - М.: Вузовский учебник: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 272 с. [Электронный ресурс] <http://www.znaniium.com/catalog.php?bookinfo=452755>

3. Балашов А. П. Теория организации и организационное поведение: Учебное пособие / А.П. Балашов. - М.: Вузовский учебник: НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 304 с. [Электронный ресурс] <http://www.znaniium.com/catalog.php?bookinfo=429092>

### **Дополнительная литература:**

1. Балашов А. П. Теория менеджмента: Учебное пособие / А.П. Балашов. - М.: Вузовский учебник: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 352 с. [Электронный ресурс]

<http://www.znaniium.com/catalog.php?bookinfo=406197>

2. Волкогонова О. Д. Управленческая психология: Учебник / О.Д. Волкогонова, А.Т. Зуб. - М.: ИД ФОРУМ: НИЦ Инфра-М, 2013. - 352 с <http://www.znaniium.com/catalog.php?bookinfo=373216>

3. Занковский А. Н. Психология лидерства: от поведенческой модели к культурно-ценностной парадигме М.: Институт психологии РАН, 2014 [Электронный ресурс] [http://biblioclub.ru/index.php?page=book\\_view&book\\_id=86278](http://biblioclub.ru/index.php?page=book_view&book_id=86278)

### **Периодические издания**

1. Вестник Московского университета. Серия 6. Экономика
2. Российский экономический журнал
3. Экономический анализ: теория и практика
4. Современная конкуренция

## **7. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины**

- 1) ЭБС «Юрайт» - <https://urait.ru/>
- 2) ЭБС «Знаниум» - <https://znanium.com/>
- 3) ЭБС «Университетская библиотека он-лайн» - <https://biblioclub.ru>

## **8. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины**

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

## **9. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине**

**Перечень программного обеспечения:** MS Office.

**Информационные справочные системы:**

1. Консультант Плюс.

**Ресурсы информационно-образовательной среды Университета:**

Рабочая программа и методическое обеспечение по дисциплине «Лидерство и управление командой».

## **10. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине**

**Лекционные занятия:**

- аудитория, оснащенная презентационной техникой (проектор, экран);

**Практические занятия:**

- учебный класс, оснащенный вычислительной техникой (ПК) и доступом к Интернет-ресурсам.
- рабочее место преподавателя, оснащенное компьютером с доступом в Интернет;
- рабочие места студентов, оснащенные компьютерами с доступом в Интернет.

**ИНСТИТУТ ПРОЕКТНОГО МЕНЕДЖМЕНТА И  
ИНЖЕНЕРНОГО БИЗНЕСА**

**КАФЕДРА ЭКОНОМИКИ**

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ  
ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО  
ДИСЦИПЛИНЕ**

**«ЛИДЕРСТВО И УПРАВЛЕНИЕ КОМАНДОЙ»**

**Направление подготовки:** 38.03.05 «Бизнес-информатика»

**Профиль:** Электронный бизнес

**Уровень высшего образования:** бакалавриат

**Форма обучения:** очная, очно-заочная

Королев  
2023

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

№ п/п	Индекс компетенции	Содержание компетенции	Раздел дисциплины, обеспечивающий формирование компетенции (или ее части)	В результате изучения раздела дисциплины, обеспечивающего формирование компетенции, обучающийся приобретает:		
				трудовые действия	необходимые умения	необходимые знания
1	ПК-6	Способен организовывать, контролировать и совершенствовать работу персонала в рамках решения текущих и стратегических задач по управлению продуктом или серией продуктов	Тема 1 Тема 2 Тема 3 Тема 4 Тема 5	ПК-6.2 Проводит интервью, в том числе с использованием ИКТ, с целью рекрутинга; разрабатывает, обосновывает и представляет бюджет на персонал проекта, включая повышение квалификации персонала	ПК-6.1 Использует в профессиональной деятельности лучшие практики стратегического и оперативного планирования, управления командой проекта	ПК-6.3 Разрабатывает регламенты и стандарты качества работы менеджеров продукта, аудита и оценки эффективности их работы; использует ИКТ для постановки и контроля исполнения задач
2	ПК-11	Способен к коммуникации и кооперации в цифровой среде с использованием цифровых средств, позволяющим во взаимодействии с другими людьми достигать поставленных целей	Тема 1 Тема 2 Тема 3 Тема 4 Тема 5	ПК-11.3 Взаимодействует с другими людьми для достижения поставленных целей	ПК-11.2 Организует коммуникацию и кооперацию с использованием цифровых средств	ПК-11.1 Коммуницирует и осуществляет кооперацию в цифровой среде

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

Критериальное оценивание – это оценивание по критериям, то есть оценка складывается из составляющих (критериев), которые отражают достижения обучающихся по разным направлениям развития их учебно-познавательной компетентности.

Критерии оценки по предмету являются предметными образовательными целями, которые при переводе на язык характеристик обучающегося дают портрет идеально обученного человека.

### Показатели и критерии оценивания компетенций

**Высокий уровень:** высокий уровень оценки результатов обучения по дисциплине является основой для формирования у обучающихся универсальных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций, соответствующих требованиям федерального государственного образовательного стандарта. Обучающиеся способны использовать сведения из различных источников для успешного исследования и поиска решения в нестандартных практико-ориентированных ситуациях.

**Продвинутый уровень:** обучающиеся продемонстрировали результаты на уровне осознанного выполнения трудовых действий, владения учебным материалом, учебными умениями и навыками по дисциплине. Обучающиеся способны анализировать, проводить сравнение и обоснование выбора методов решения заданий в практико-ориентированных ситуациях.

**Базовый уровень:** базовый уровень оценки результатов обучения показывает, что обучающиеся обладают необходимой системой знаний и владеют некоторыми умениями. Обучающиеся способны понимать и интерпретировать освоенную информацию, что является основой успешного формирования умений и навыков для решения практико-ориентированных задач.

**Компетенция не сформирована:** результаты обучения свидетельствуют об усвоении обучающимися некоторых элементарных знаний основных вопросов по дисциплине. Допущенные ошибки и неточности показывают, что обучающиеся не овладели необходимой системой знаний по дисциплине.

### Шкала оценивания

Характеристика уровней освоения компетенций		
Уровни	Содержание	Проявление
Компетенция не сформирована	Результаты обучения свидетельствуют об усвоении обучающимися некоторых элементарных знаний основных вопросов	Допущенные ошибки и неточности показывают, что обучающиеся не овладели необходимой системой знаний
Базовый	Обучающийся обладает необходимой системой знаний и владеет некоторыми	Обучающийся способен понимать и интерпретировать освоенную информацию, что является основой

	умениями	успешного формирования умений и навыков для решения практико-ориентированных задач
Продвинутый	Обучающийся демонстрирует результаты на уровне осознанного выполнения трудовых действий, владения учебным материалом, учебными умениями и навыками	Обучающийся способен анализировать, проводить сравнение и обоснование выбора методов решения заданий в практикоориентированных ситуациях
Высокий	Высокий уровень является основой для формирования универсальных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций, соответствующих требованиям федерального государственного образовательного стандарта	Обучающийся способен использовать сведения из различных источников для успешного исследования и поиска решения в нестандартных практикоориентированных ситуациях

### Критерии оценки уровня освоения компетенции

Код компетенции	Инструменты, оценивающие сформированность компетенции	Показатель оценивания компетенции	Критерии оценки
ПК-6 ПК-11	Доклад	А) полностью сформирована – 5 баллов Б) частично сформирована – 3-4 балла В) не сформирована – менее 2 и менее баллов	Проводится в письменной и/или устной форме. Критерии оценки: 1. Соответствие содержания доклада заявленной тематике (1 балл). 2. Качество источников и их 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 тематике (1 балл). Максимальная сумма баллов - 5 баллов.
	Участие в семинаре в качестве эксперта, по оценке выступления основного докладчика. В течение семестра можно участвовать в 1-3 экспертизах. Одно выступление может оцениваться 1-3 экспертами. Эксперты	А) полностью сформирована (компетенция освоена на высоком уровне) – 90% правильных ответов; Б) частично сформирована	Параметры и структура критериев: • 0-1 балла – качество вопросов к выступающему (открытые или закрытые вопросы; вопросы, предусматривающие повтор информации или более глубокое раскрытие темы). • 0-2,5 баллов – дополнения к выступлению. • 0-2,5 баллов – анализ глубины раскрытия темы, самопрезентации

	и основной выступающий согласовывают свои действия, работая в команде.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- компетенция освоена на продвинутом уровне – от 70 до 89% правильных ответов балла;</li> <li>- компетенция освоена на базовом уровне – от 50 до 69% правильных ответов;</li> <li>В) компетенция не сформирована – менее 50% правильных ответов</li> </ul>	выступающего, качества инфографики. Максимум 6 баллов за одну экспертизу.
ПК-10 ПК-12	Контрольная работа	<ul style="list-style-type: none"> <li>А) полностью сформирована – 5-6 баллов</li> <li>Б) частично сформирована – 2-4 балла</li> <li>В) не сформирована – 1 и менее баллов</li> </ul>	<p>Критерии оценки:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Работа содержит все необходимые разделы (1 балл)</li> <li>2. Содержание основных разделов соответствует предъявляемым требованиям (1 балл)</li> <li>3. Введение, заключение и список источников соответствуют требованиям (1 балл)</li> <li>4. Оформление работы соответствует предъявляемым требованиям (1 балл)</li> <li>5. Оригинальность подхода и всестороннее раскрытие выбранной тематики (1 балл).</li> <li>6. Наличие самостоятельно выполненных иллюстративных материалов: таблиц, схем, графиков, рисунков (1 балл)</li> </ol>

### **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**

#### **Темы докладов с использованием инфографики**

Презентация должна включать:

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

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

### **Требования к выступлениям на семинарах и критерии оценки**

Выступление на семинаре оценивается 0-20 баллами.

Время выступления 5-12 мин. в сопровождении визуальной презентации из 15-25 слайдов.

Обязательно наличие титульного и заключительного слайдов (в указанное количество не входят).

При оценке учитывается следующее:

- глубина раскрытия темы, логическая структура и последовательность изложения материала (до 5 баллов);
- умение студента донести информацию до слушателей (чёткость речи, владение материалом, умение держать себя перед аудиторией и пр.) (до 4 баллов);
- качество оформления и заполнения слайдов (до 7 баллов);
- адекватная анимация, видеовставки, музыкальное сопровождение,

оформление раздаточного материала, вовлечение слушателей в процесс презентации и пр. оцениваются поощрительными баллами (до 4 дополнительных баллов)

Штрафные баллы снимаются за перенос выступления на более поздние сроки без уважительной причины (до 5 баллов);  
за нарушение этических норм и правил (до 20 баллов).

Каждый докладчик подбирает и представляет 1-3 экспертов по своему выступлению.

Эксперты задают вопросы, анализируют выступление, высказывают замечания, делают дополнения.

Работа экспертов оценивается от 0 до 6 баллов (0-1 балл за вопросы; 0-2,5 балла за дополнения; 0-2,5 за анализ выступления и слайдовой презентации).

За качественную работу экспертов докладчику может быть начислено до 2-х дополнительных баллов.

После выступления электронную версию текста и визуальной презентации в виде папки (имя папки – тема выступления, ФИО студента) с файлами необходимо сдать преподавателю.

### **Примерная тематика контрольных работ**

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.

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

Формой контроля знаний по дисциплине «ЛИДЕРСТВО И УПРАВЛЕНИЕ КОМАНДОЙ» являются две текущие аттестации в виде тестов и одна промежуточная аттестация в виде экзамена в письменной форме.

Неделя текущего контроля	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
Проводится в сроки, установленные графиком образовательного процесса	тестирование	ПК-6 ПК-11	30 вопросов	Компьютерное тестирование; время отведенное на процедуру - 60 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%.

Проводится в сроки, установленные графиком образовательного процесса	тестирование	ПК-6 ПК-11	30 вопросов	Компьютерное тестирование; время отведенное на процедуру – 60 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.
Проводится в сроки, установленные графиком образовательного процесса	Зачет	ПК-6 ПК-11	2 вопроса и	Зачет проводится в устной форме, путем ответа на вопросы. Время, отведенное на процедуру – 30 минут.	Результаты предоставляются в день проведения зачета	Критерии оценки: <b>«Зачтено»:</b> – Студент демонстрирует знание основных понятий предмета; – Студент демонстрирует умение применить полученные знания в практических ситуациях; – Студент активно работал на практических занятиях; – Студент дает ответы на дополнительные вопросы без ошибок. <b>«Незачтено»:</b> – Студент демонстрирует фрагментарные знания по темам дисциплин; – Студент не знает основные понятия предмета; – Студент не умеет использовать и применять полученные

					знания на практике; – Студент не работал на практических занятиях; – Студент не отвечает на дополнительные вопросы.
--	--	--	--	--	--

#### 4.1. Типовые вопросы, выносимые на тестирование

Тесты используются в режиме промежуточного контроля. По форме заданий выбраны закрытые тесты (с выборочным ответом). Каждому вопросу соответствует один вариант ответа.

##### 30. Какое положение относится к теории мотивации Портера-Лоулера:

- а) результативный труд ведет к удовлетворению работников;
- б) человек ответственный;
- в) поведение людей обусловлено последствиями их деятельности в подобной ситуации в прошлом;
- г) человек стремится делегировать полномочия;
- д) человек удовлетворен лишь экономическим стимулированием.

##### 31. Какие потребности в теории А. Маслоу являются базовыми(находящиеся на нижнем уровне иерархии потребностей)?

- а) физиологические;
- б) защищенности и безопасности;
- в) принадлежности и причастности;
- г) признание и уважение;
- д) самовыражение.

##### 32. Какое положение не относится к теории мотивации Ф. Герцберга:

- а) отсутствие гигиенических факторов ведет к неудовлетворенности трудом;
- б) наличие мотиваторов может лишь частично и неполно компенсировать отсутствие факторов гигиены;
- в) в обычных условиях наличие гигиенических факторов воспринимается как естественное и не оказывает мотивационного воздействия;
- г) максимальное позитивное мотивационное воздействие достигается с помощью мотиваторов при наличии факторов гигиены;
- д) максимальное позитивное мотивационное воздействие достигается с помощью мотиваторов при отсутствии факторов гигиены;

##### 33. Какое количество групп потребностей выделяет теоретическая модель мотивации К. Альдерфера:

- а) две;
- б) три;
- в) четыре;

- г) пять;
- д) шесть.

**34. Средний уровень зарплаты одного работника рассчитывается:**

- а) как отношение качественной продукции к общему объему товарной продукции;
- б) как отношение прибыли к себестоимости произведенной продукции;
- в) как отношение себестоимости к стоимости товарной продукции;
- г) как отношение объема произведенной продукции к общей численности работников;
- д) как отношение общего фонда оплаты труда к общей численности персонала.

**35. Какой стиль руководства не включает модель, описывающая зависимость стиля руководства от ситуации, предложенная Т. Митчелом и Р. Хаусом?**

- а) «стиль поддержки»;
- б) «инструментальный» стиль;
- в) стиль ориентированный «на достижение»;
- г) стиль руководства, ориентированный на участие подчиненных в принятии решений;
- д) стиль «предлагать».

**36. Какой стиль лидерства не включает теория жизненного цикла П. Херси и К. Бланшара?**

- а) стиль «давать указания»;
- б) «продавать указания»;
- в) «информировать».
- г) «участвовать»;
- д) «делегировать»;

**37. Какое количество вариантов руководства выделяет модель стилей руководства Врума-Йеттона:**

- а) три;
- б) четыре;
- в) пять;
- г) шесть;
- д) семь.

**38. Какой из пяти основных стилей руководства, согласно двухмерной модели поведения руководителя (управленческая решетка Блейка и Мутона), является самым эффективным?**

- а) «страх перед бедностью»;
- б) «Команда»(групповое управление) ;
- в) «Дом отдыха – загородный клуб»;
- г) «Власть – подчинение – задача»;
- д) «Посредине пути»;

**39. Какой вид власти подразумевает веру исполнителя в то, что влияющий имеет возможность удовлетворять его потребности:**

- а) власть, основанная на принуждении;
- б) власть, основанная на вознаграждении;

- в) экспертная власть;
- г) эталонная власть;
- д) законная власть.

**40. Какой вид власти подразумевает веру исполнителя в то, что влияющий имеет возможность заставлять и полное право наказывать:**

- а) власть, основанная на принуждении;
- б) власть, основанная на вознаграждении;
- в) экспертная власть;
- г) эталонная власть;
- д) законная власть.

**41. Какой вид власти подразумевает веру исполнителя в то, что руководитель обладает специальными знаниями и компетенцией, которые позволяют удовлетворить его потребности:**

- а) власть, основанная на принуждении;
- б) власть, основанная на вознаграждении;
- в) экспертная власть;
- г) эталонная власть;
- д) законная власть.

**42. Какой вид власти подразумевает веру исполнителя в то, что влияющий имеет право отдавать приказание и что его долг подчиняться им:**

- а) власть, основанная на принуждении;
- б) власть, основанная на вознаграждении;
- в) экспертная власть;
- г) эталонная власть;
- д) законная власть.

**43. При каком виде власти характеристики и свойства влияющего настолько привлекательны для исполнителя, что он хочет быть таким же как влияющий:**

- а) власть, основанная на принуждении;
- б) власть, основанная на вознаграждении;
- в) экспертная власть;
- г) эталонная власть;
- д) законная власть.

**44. Определение квалификации специалиста, уровня знаний либо отзыв о его способностях, деловых и иных качествах:**

- а) аттестация;
- б) дискриминация;
- в) авторизация;
- г) должностная инструкция;
- д) апробация.

**45. Руководитель, имеющий достаточный объем власти, чтобы навязывать свою волю исполнителям.**

- а) автократичный руководитель;
- б) демократичный руководитель;
- в) либеральный руководитель;

- г) консультативный руководитель;
- д) инструментальный руководитель.

**46. Конфликты в зависимости от способа разрешения, делятся на:**

- а) социальные, национальные, этнические, межнациональные, организационные, эмоциональные;
- б) антагонистические, компромиссные;
- в) вертикальные, горизонтальные;
- г) открытые, скрытые, потенциальные;
- д) внутриличностные, межличностные, внутригрупповые, межгрупповые.

**47. Затраты на здравоохранение, воспитание, физическое формирование, интеллектуальное развитие, получение общего образования, приобретение специальности – это:**

- а) инвестиции в строительство спортивных комплексов;
- б) инвестиции в человеческий капитал;
- в) инвестиции в новые технологии;
- г) инвестиции в производство;
- д) инвестиции в учебно-оздоровительные комплексы.

**48. Показатель, характеризуется изменением индексов цен на товары и услуги, которые входят в состав потребительских корзин минимального потребительского бюджета:**

- а) индексы цен;
- б) индекс стоимости жизни;
- в) индексы продукции сельского хозяйства;
- г) индексы продукции животноводства;
- д) индексы продукции растениеводства.

**49. Неосязаемая личная собственность: продукт интеллектуальной деятельности, который проявляется в эффекте использования в различных сферах жизни общества:**

- а) нематериальная собственность;
- б) интеллектуальная собственность;
- в) радиочастотный ресурс;
- г) материальная собственность;
- д) аэрокосмические разработки.

**50. Регулирует взаимоотношения между работодателями, т. е. покупателями продуктов интеллектуального труда и самими субъектами интеллектуальной деятельности по поводу формирования цены интеллектуального труда:**

- а) инфраструктура финансового рынка;
- б) аграрные биржи;
- в) инфраструктура рынка интеллектуального труда;
- г) фонды содействия предпринимательству;
- д) собственники интеллектуального труда.

**51. Что не включает инфраструктура рынка интеллектуального труда:**

- а) биржи труда;
- б) аграрные биржи;

- в) фонды и центры занятости;
- г) центры, институты переподготовки и повышения квалификации специалистов;
- д) электронные рынки труда (автоматизированные банки данных);

**52. Навыки, необходимые для того, чтобы правильно понимать других людей и эффективно взаимодействовать с ними:**

- а) семантические;
- б) коммуникативные;
- в) невербальные;
- г) вербальные;
- д) профессиональные.

**53. Какой признак характерен для формальной группы (коллектива) в организации:**

- а) объединение по интересам и целям;
- б) отсутствует четкая ролевая структура – разделение труда и управления;
- в) признак социальной общности (например, по национальным признакам, признакам социального происхождения);
- г) группы имеют различную социальную значимость в обществе, на предприятии – положительной или отрицательной направленности;
- д) структура коллективов и групп определяется соответствующими официальными документами, предусматривающими круг обязанностей и прав как всего коллектива, так и отдельных, входящих в ее состав работников.

**54. Расчетный показатель, учитывающий логическое мышление, способность добиваться поставленной цели, объективность самооценки, умение формулировать обоснованные суждения:**

- а) коэффициент интеллектуального развития (IQ);
- б) коэффициент тарифной сетки;
- в) производительность труда;
- г) годовая заработная плата;
- д) величина человеческого капитала.

**55. Какой компонент не включает трудовой потенциал человека:**

- а) здоровье человека;
- б) образование;
- в) профессионализм;
- г) творческий потенциал (умение работать, мыслить по новому);
- д) депозитные счета в банках.

**56. Что такое адаптация персонала?**

- а) совершенствование теоретических знаний и практических навыков с целью повышения профессионального мастерства работников, усвоение ими передовой техники, технологии, средств производства;
- б) деятельность, которая проводится осознанно для улучшения способностей персонала, которые необходимы для выполнения работы или для развития потенциала работников;
- в) участие в найме и отборе персонала с учетом требований конкретных профессий и рабочих мест с целью наилучшей профориентации работников;

г) взаимоотношения работника и организации, которые основываются на постепенном приспособлении сотрудников к новым профессиональным, социальным и организационно-экономическим условиям работы;

д) участие персонала в аттестации.

**57. Разделение труда предусматривает:**

а) выполнение одним работником всех функций и действий по изготовлению конкретного изделия;

б) разделение труда согласно систематизированным трудовым функциям;

в) тщательный расчет расходов работы на производство продукции и услуг.

г) выполнение одним работником всех функций и действий по изготовлению комплекса изделий;

д) выполнение несколькими работниками одной функции по изготовлению комплексного изделия.

**58. Нормированное рабочее время включает:**

а) все расходы времени, которые объективно необходимы для выполнения конкретной задачи;

б) общую продолжительность рабочей смены, на протяжении которой работник осуществляет трудовые функции;

в) время подготовительно-заготовительных работ для выполнения задачи;

г) время обслуживания рабочего места;

д) а) все расходы времени, которые объективно необходимы для выполнения всех задач.

**59. Норма выработки основана:**

а) на установлении норм расходов времени;

б) на определении количества продукции, которая должна быть изготовлена одним работником;

в) на установлении норм расходов работы;

г) на времени обслуживания рабочего места;

д) на необходимом количестве рабочих мест, размере производственных площадей и других производственных объектов, закрепленных для обслуживания за одним работником или бригадой.

**60. Метод оценки персонала, предусматривающий беседу с работником в режиме «вопрос–ответ» по заранее составленной схеме или без таковой для получения дополнительных сведений о человеке – это метод:**

а) интервьюирования;

б) анкетирования;

в) социологического опроса;

г) тестирования;

д) наблюдения.

**61. Осознанное побуждение личности к определенному действию – это:**

а) мотив;

б) потребности;

в) притязания;

г) ожидания;

д) стимулы.

**62. Блага, материальные ценности, на получение которых направлена трудовая деятельность человека – это:**

- а) мотив;
- б) потребности;
- в) притязания;
- г) ожидания;
- д) стимулы.

**63. Методы предполагающие передачу сотрудникам сведений, которые позволяют им самостоятельно организовывать свое поведение и свою деятельность – это:**

- а) различные методы стимулирования;
- б) методы информирования;
- в) методы убеждения;
- г) методы административного принуждения;
- д) экономические методы.

**64. Среди качественных показателей эффективности системы управления выделите количественный показатель:**

- а) уровень квалификации работников аппарата управления;
- б) обоснованность и своевременность принятия решений управленческим персоналом;
- в) уровень использования научных методов, организационной и вычислительной техники;
- г) уровень организационной культуры;
- д) величина затрат на содержание управленческого аппарата в общем фонде заработной платы персонала.

**65. Отношение прироста производительности труда к приросту средней заработной платы - это:**

- а) уровень текучести кадров;
- б) рентабельность производства;
- в) фонд оплаты труда;
- г) уровень трудовой дисциплины;
- д) отношение темпов увеличения производительности труда к заработной плате.

**66. Отношением числа уволенных работников к общей численности персонала рассчитывается:**

- а) уровень трудовой дисциплины;
- б) надежность работы персонала;
- в) текучесть кадров;
- г) социально-психологический климат в коллективе;
- д) коэффициент трудового вклада.

**67. Отношение числа случаев нарушения трудовой и исполнительской дисциплины к общей численности персонала – это показатель:**

- а) надежности работы персонала;
- б) уровня трудовой дисциплины;
- в) текучести кадров;

- г) социально-психологического климата в коллективе;
- д) коэффициента трудового вклада.

**68. Какой вид безработицы характеризует наилучший для экономики резерв рабочей силы, способный достаточно оперативно совершать межотраслевые перемещения в зависимости от колебания спроса и предложения рабочей силы?**

- а) структурная безработица;
- б) технологическая безработица;
- в) естественная безработица;
- г) экономическая безработица;
- д) вынужденная безработица.

**69. Создатели какой школы управления полагали, что используя наблюдения, замеры, логику и анализ можно усовершенствовать многие операции ручного труда, добиваясь их более эффективного выполнения?**

- а) классическая школа или школа административного управления;
- б) школа человеческих отношений;
- в) школа науки о поведении;
- г) школа научного управления;
- д) школа науки управления или количественных методов.

**70. Ученые какой школы управления впервые определили менеджмент как «обеспечение выполнения работы с помощью других лиц»?**

- а) школа научного управления;
- б) классическая школа или школа административного управления;
- в) школа человеческих отношений;
- г) школа науки о поведении;
- д) школа науки управления или количественных методов.

**71. Исследователи какой школы управления рекомендовали использовать приемы управления человеческими отношениями, включающие более эффективные действия непосредственных начальников, консультации с работниками и предоставление им более широких возможностей общения на работе?**

- а) школа научного управления;
- б) классическая школа или школа административного управления;
- в) школа науки о поведении;
- г) школа человеческих отношений;
- д) школа науки управления или количественных методов.

**72. Исследователи какой школы управления изучали различные аспекты социального взаимодействия, мотивации, характера власти и авторитета, организационной структуры, коммуникации в организациях, лидерства, изменение содержания работы и качества трудовой жизни?**

- а) школа научного управления;
- б) классическая школа или школа административного управления;
- в) школа человеческих отношений;
- г) школа науки о поведении;
- д) школа науки управления или количественных методов.

**73. Ключевой характеристикой какой школы управления является замена словесных рассуждений и описательного анализа моделями, символами и количественными значениями?**

- а) школа научного управления;
- б) классическая школа или школа административного управления;
- в) школа человеческих отношений;
- г) школа науки о поведении;
- д) школа науки управления или количественных методов.

**74. Какой из 14 принципов управления, выделенных Анри Файолем, позволит добиться более высоких результатов при том же объеме усилий:**

- а) единовластие(единоначалие);
- б) разделение труда(специализация);
- в) единство направления и единый план работы;
- г) скалярная цепочка управления;
- д) стабильность рабочего места для персонала.

**75. Согласно какому принципу, выделенному Анри Файолем, человек должен получать приказы только от одного начальника и подчиняться только ему?**

- а) единоначалие;
- б) скалярная цепочка управления;
- в) порядок;
- г) инициатива;
- д) полномочия и ответственность.

**76. Какая из школ в теории развития кадрового менеджмента сформулировала функции управления:**

- а) школа научного управления;
- б) классическая школа или школа административного управления;
- в) школа человеческих отношений;
- г) школа науки о поведении;
- д) школа науки управления или количественных методов.

**77. Какой из подходов помогает интегрировать вклады всех школ, которые в разное время доминировали в теории и практике управления:**

- а) ситуационный подход;
- б) процессный подход;
- в) системный подход?

**78 Модель "Z" содержит в себе основные идеи американского и японского менеджмента и большинством специалистов расценивается как идеальная. В ней сочетаются система индивидуальных ценностей и групповые формы взаимодействия. Какая из перечисленных идей характерна для американского менеджмента:**

- а) долгосрочная работа на предприятии;
- б) принятие стратегических и управленческих решений, основанных на принципе консенсуса;
- в) индивидуальная ответственность;

- г) медленное должностное продвижение, что позволяет точно оценить способности сотрудников;
- д) повышенное внимание к личности работника, его семейным и бытовым заботам.

**79. Какой из представленных факторов эффективности деятельности предприятия больше всего способствует стимулированию деятельности работников:**

- а) стратегическая цель;
- б) информация;
- в) методы управления;
- г) система мотивации;
- д) подбор кадров.

**80. Какая из приведенных рекомендаций мотивирует работников на полную самоотдачу в интересах предприятия:**

- а) установить осмысленные стандарты, воспринимаемые сотрудниками;
- б) установить двухстороннее общение;
- в) избегать чрезмерного контроля;
- г) установить жесткие, но достижимые стандарты;
- д) вознаграждать за достижение стандарта.

**81. Существует четыре основных типа поведения человека, формирование которых происходит на основе отношения людей к нормам поведения и ценностям предприятия. Для какого типа поведения характерна высокая надежность:**

- а) преданный и дисциплинированный (полностью принимает ценности и нормы поведения, его действия не вступают в противоречие с интересами организации);
- б) "оригинал" (приемлет ценности предприятия, но не приемлет существующие на нем нормы поведения, порождает много трудностей во взаимоотношениях с коллегами и руководством);
- в) "приспособленец" (не приемлет ценностей предприятия, старается вести себя, полностью следуя нормам и формам поведения, принятым на предприятии);
- г) "бунтарь" (не приемлет ни норм поведения, ни ценностей предприятия, все время входит в противоречие с окружением и создает конфликтные ситуации).

**82. Согласно теории "Х", руководитель должен:**

- а) принуждать подчиненных;
- б) угрожать подчиненным;
- в) понять их и стимулировать работу;
- г) уважать подчиненных;
- д) выполнять работу за них.

**83. С точки зрения теории "Y" менеджер должен верить в потенциал человека и относиться к подчиненным как к ответственным людям, стремящимся к полной самореализации. По этой теории:**

- а) работа не противна природе человека;
- б) работа доставляет людям удовлетворение;

- в) работники пытаются получить от компании все, что можно;
- г) человек не любит работать;
- д) человек готов работать только за высокое материальное вознаграждение.

**84. Для того чтобы эффективно использовать деньги как мотиватор и избегать их воздействия как демотиватор, следует:**

- а) платить конкурентную заработную плату для привлечения и удержания специалистов;
- б) платить такую заработную плату, которая отражает стоимость работы для предприятия на основе справедливости;
- в) связать плату с качеством выполнения или результатом, чтобы награда была соизмерима с усилиями работника;
- г) заверить работника, что его усилия будут поощрены соответствующей наградой;
- д) платить заработную плату не менее прожиточного минимума.

**85. Согласно какому принципу, выделенному Анри Файолем, для того чтобы обеспечить верность и поддержку работников, они должны получать плату за свою службу?**

- а) единоначалие;
- б) скалярная цепь;
- в) порядок;
- г) вознаграждение персонала;
- д) полномочия и ответственность.

**86. Какой тип власти влияет на людей через привитые культурой ценности:**

- а) власть, основанная на принуждении;
- б) власть, основанная на вознаграждении;
- в) традиционная или законная власть;
- г) экспертная власть;
- д) власть харизмы (влияние силой примера).

**87. Основным социально-психологическим фактором, влияющим на эффективность деятельности группы, является:**

- а) содержание (выполняемое группой специфическое, самостоятельное задание);
- б) структура (порядок организации группы — распределение ролей его участников);
- в) культура (разработанные группой основные допущения относительно способов восприятия мыслей и чувств во время выполнения задания);
- г) процесс (способ взаимодействия работников при выполнении определенной задачи, например, процедура принятия решения в группе).

**88. Укрепляя авторитет, менеджер должен следить за тем, чтобы он не подавлял, не сковывал инициативу подчиненных. Какой из приведенных разновидностей псевдоавторитета (ложного авторитета) лишает людей уверенности, инициативы, порождает перестраховку и даже нечестность:**

- а) авторитет расстояния — руководитель считает, что его авторитет возрастает, если он дистанцируется от подчиненных и держится с ними официально;

- б) авторитет доброты — "всегда быть добрым". Доброта снижает требовательность;
- в) авторитет педантизма — руководитель прибегает к мелочной опеке и жестко определяет подчиненным все стадии выполнения задания, тем самым сковывая их творчество и инициативу;
- г) авторитет чванства — руководитель высокомерен, гордится и старается всюду подчеркнуть свои бывшие или мнимые нынешние заслуги;
- д) авторитет подавления — руководитель прибегает к угрозам, вселяет страх в подчиненных, ошибочно полагая, что такие приемы укрепят его авторитет.

**89. Какой тип роли в неформальной группе отводится человеку, вырабатывающему новые подходы к старым проблемам, предлагающему новые идеи и стратегии?**

- а) координатор;
- б) креативщик;
- в) критик;
- г) исполнитель;
- д) администратор.

**90. Какая информация не относится к передаваемой по каналам неформальных коммуникаций:**

- а) предстоящие сокращения производственных рабочих;
- б) грядущие перемещения и повышения;
- в) подробное изложение спора двух руководителей на последнем совещании по сбыту;
- г) слухи о предстоящих изменениях в структуре организации;
- д) приказы и распоряжения генерального директора.

**91. Выделите основной тип поведения, характерный для харизматического лидера (харизма — личное обаяние):**

- а) сосредоточение внимания на вопросах особой важности, концентрация коммуникаций на главных вопросах с целью привлечения других к анализу, решению проблем и планированию действий;
- б) способность идти на риск, но только основанный на тщательных расчетах шансов на успех, и таким образом, чтобы создать возможности участвовать другим;
- в) искусное взаимодействие с пониманием и сопереживанием, уверенность в том, что такое эффективное двустороннее взаимодействие получается только с помощью активного слушания и обратной связи;
- г) выражение активной заботы о людях, в том числе и о самом себе, моделирование, самоуважение и усиление в других чувства собственного достоинства, вовлечение людей в принятие важных решений;
- д) демонстрация последовательности и надежности в своем поведении, открытое выражение своих взглядов и следование им в практических делах.

**92. Какой из представленных стилей руководства необходимо применять в экстремальных (чрезвычайных) ситуациях:**

- а) демократический;
- б) авторитарный;

- в) либеральный;
- г) анархический;
- д) нейтральный.

**93. Стиль руководства, при котором придерживаются принципов невмешательства, члены коллектива поощряются к творческому самовыражению, — это:**

- а) авторитарный;
- б) демократический;
- в) анархический;
- г) кооперативный;
- д) попустительский.

**94. Управленческая сетка, или решетка Р. Блейка и Д. Моутона, включает пять основных подходов руководства и представляет собой таблицу 9x9 позиций. Вертикаль (девять значений матричного кода) означает заботу о человеке. Девять значений по горизонтали означают заботу о производстве. Какой из стилей является оптимальным для разработки стратегии в конфликтных ситуациях:**

- а) авторитарный (достигается высокий производственный результат без внимания к человеческим отношениям — матричный код 9.1);
- б) социально-психологический (повышенное внимание к человеческим потребностям создает дружественную атмосферу и соответствующий темп производства — код 1.9);
- в) либеральный (минимальное внимание к результатам производства и человеку — код 1.1);
- г) кооперативный (высокие результаты получают заинтересованные сотрудники, преследующие совместную цель — код 9.9);
- д) компромиссный (удовлетворительные результаты, средняя удовлетворенность работой, склонность к компромиссам и традициям тормозят развитие оптимистического взгляда — код 5.5).

**95. Когда в процессе производственной деятельности сталкиваются интересы разных людей или специальных групп, то основной причиной конфликта является:**

- а) распределение ресурсов;
- б) неудовлетворенные коммуникации;
- в) различия в целях;
- г) различия в представлениях и ценностях;
- д) различие в манере поведения и жизненном опыте.

**96. Какой из стилей разрешения конфликтов направлен на поиски решения за счет взаимных уступок, на выработку промежуточного решения, устраивающего обе стороны, при котором особо никто не выигрывает, но и не теряет.**

- а) стиль конкуренции;
- б) стиль уклонения;
- г) стиль приспособления;
- д) стиль компромисса.

**97. Коммуникационные сети показывают:**

- а) степень разделения труда на предприятии;
- б) уровень централизации полномочий;
- в) схему структуры деятельности предприятия;
- г) всю совокупность связей между элементами предприятия;
- д) горизонтальные коммуникации.

**98. Цена рабочей силы - это:**

- а) это целесообразная деятельность человека (людей), направленная на изменение и преобразование действительности для удовлетворения своих потребностей, создание материальных благ и услуг (или) духовных ценностей;
- б) заработная плата, реально выплачиваемая работодателем с учетом государственного регулирования в этой области;
- в) мера воплощенной в человеке способности приносить доход. Включает врожденные способности и талант, а также образование и приобретенную квалификацию.
- г) спрос и предложение на интеллектуальный труд;
- д) совокупность его возможностей к творческому труду.

**99. Что не является задачей системы управления персоналом?**

- а) социально-психологическая диагностика персонала;
- б) планирование потребности в кадрах;
- в) анализ и регулирование групповых и личных взаимоотношений руководителя и подчиненных;
- г) маркетинг кадров;
- д) всё вышеперечисленное входит в задачи системы управления персоналом.

**100. Что не является функциями управления персоналом?**

- а) прогнозирование и планирование потребности и обеспеченности кадрами, мотивации и комплектования персонала;
- б) оформление и учет персонала; создание оптимальных условий труда; подготовка и движение персонала;
- в) нормирование труда; анализ и развитие способов стимулирования труда;
- г) оценка, координирование и контроль результатов деятельности;
- д) всё вышеперечисленное является функциями управления персоналом.

**4.2. Типовые вопросы, выносимые на зачет**

1. Чем объясняется рост исследовательского интереса в нашей стране к лидерской проблематике?
2. Назовите основные характеристики лидера.
3. Перечислите основные функции лидера.
4. Определите понятия «лидерство» и «руководство».
5. Что есть общего и в чем различия между лидером и руководителем?
6. Как соотносятся между собой власть, влияние и лидерство?
7. В чем состоит суть «героической традиции» интерпретации истории?
8. Какие идеи Ф.Ницше оказали заметное влияние на формирование современной теории лидерства?

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

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.



**ИНСТИТУТ ПРОЕКТНОГО МЕНЕДЖМЕНТА И ИНЖЕНЕРНОГО  
БИЗНЕСА  
КАФЕДРА ЭКОНОМИКИ**

**МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ  
ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ**

**«ЛИДЕРСТВО И УПРАВЛЕНИЕ КОМАНДОЙ»**

**Направление подготовки:** 38.03.05 «Бизнес-информатика»  
**Профиль:** Электронный бизнес  
**Уровень высшего образования:** бакалавриат  
**Форма обучения:** очная, очно-заочная

Королев  
2023

## 1. Общие положения

**Цель** учебного курса «Лидерство и управление командой» - дать студентам развернутое представление об экономических аспектах формирования, использования и развития трудового коллектива предприятия.

### **Задачи курса:**

- развитие навыков анализа и оценки рынка труда с позиций найма и ротации персонала предприятия;
- знакомство студентов с основными направлениями теоретических и эмпирических исследований в экономике и организации труда;
- знакомство студентов с основными подходами к формированию и развитию человеческих ресурсов предприятия, а также с моделями принятия решений в области экономики персонала;
- приобретение навыков организации рабочих мест и проведения их аттестации.

## 2. Указания по проведению практических занятий

Семинарское занятие 1. Проблема лидерства как социального явления.  
Теории лидерства

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.

Семинарское занятие 2. Типология и стили лидерства

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.

### Семинарское занятие 3. Виды лидерства

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.).

#### 2.2. Практические занятия.

Практическое занятие 1. Публичное выступление с использованием инфографики

Презентация должна включать следующие части:

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

Практическое занятие 2.

Тренинг управления группой. Диагностика управленческого потенциала

Вопросы для подготовки к занятию: – Как взаимосвязаны понятия: власть, влияние, полномочия, лидерство? – Охарактеризуйте основные стили руководства. – Что предполагает эффективное лидерство? – Какими качествами и чертами должен обладать эффективный лидер? – Как руководитель может блокировать интерес работников к выполнению задания? – Какими санкциями обладает руководитель?

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

Практическое занятие 3. Тестирование и развитие управленческого потенциала

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 предусмотрен учебным планом.

#### 4. Указания по проведению самостоятельной работы студентов

Цель самостоятельной работы: подготовить бакалавров к самостоятельному научному творчеству.

Задачи самостоятельной работы:

- 1) расширить представление в области электронного бизнеса;
- 2) систематизировать знания в области электронного бизнеса;
- 3) овладеть некоторыми навыками решения нетривиальных задач в области электронного бизнеса.

Виды самостоятельной работы представлены в таблице 1.

Таблица 1

№ п/п	Наименование блока (раздела) дисциплины	Виды СРС
1	Тема 1. Концепции лидерства	1. Подготовка к семинару. Анализ результатов тестирования. Подготовка реферативной работы (домашнее задание).
2	Тема 2. Профессионализм и личностные качества лидера	1. Подготовка к семинару. Анализ результатов тестирования. Подготовка к публичному выступлению с использованием инфографики.
3	Тема 3. Командообразование как ключевая задача лидеров/руководителей	Подготовка к семинару. Анализ результатов тестирования. Аудиторная контрольная работа. Подготовка к публичному выступлению с использованием инфографики.
4	Тема 4. Инструментарий лидера	1. 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	1. Анализ результатов тестирования. Участие в тренинге. Подготовка к публичному выступлению с использованием инфографики.

### 5.3 Указания по проведению контрольных работ

#### 5.1. Оформление контрольной работы

Оформляется контрольная работа в соответствии с требованиями ГОСТ 2.105-95 «Общие требования к текстовым документам»; ГОСТ Р 7.0.5-2008 «Библиографическая ссылка. Общие требования и правила составления».

Контрольная работа должна быть выполнена печатным способом с использованием компьютера и принтера на одной стороне листа белой бумаги

формата А4 через полтора интервала. Цвет шрифта должен быть черным, размер шрифта 14. Количество знаков в строке включая пробелы 64.

Каждая страница должна содержать 30 строк.

Текст контрольной работы следует печатать, соблюдая следующие размеры полей: правое 10 мм, верхнее – 20 мм, нижнее 20 мм; левое – 30 мм.

Качество напечатанного текста и оформление иллюстраций, таблиц, распечаток с ЭВМ должно удовлетворять требованию их четкого воспроизведения.

Опечатки, описки и графические неточности, обнаруженные в процессе подготовки контрольной, допускается исправлять подчисткой или закрашиванием белой краской и нанесением на том же месте исправленного текста (графики) машинописным способом или черными чернилами, пастой или тушью – рукописным способом.

Нумерация страниц контрольной работы и приложений должна быть сквозная. На титульном листе, содержании и первом листе введения номер страницы не ставят, но в общую нумерацию включают.

Страницы контрольной работы следует нумеровать арабскими цифрами. Номер страницы проставляют справа нижней части листа без точки.

## **5. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины**

### **Основная литература:**

1. Шагиахметова А. Х. Лидерство: теория, практика и международные стандарты. [Электронный ресурс] Казань: Познание, 2016 ISBN: 978-5-8399-0417-0  
[http://biblioclub.ru/index.php?page=book\\_view&book\\_id=257763](http://biblioclub.ru/index.php?page=book_view&book_id=257763)
2. 2. Балашов А. П. Менеджмент: Учебное пособие / А.П. Балашов. - М.: Вузовский учебник: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 272 с. [Электронный ресурс]  
<http://www.znanium.com/catalog.php?bookinfo=452755>
3. 3. Балашов А. П. Теория организации и организационное поведение: Учебное пособие / А.П. Балашов. - М.: Вузовский учебник: НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 304 с. [Электронный ресурс]  
<http://www.znanium.com/catalog.php?bookinfo=429092>

### **Дополнительная литература:**

1. 1. Балашов А. П. Теория менеджмента: Учебное пособие / А.П. Балашов. - М.: Вузовский учебник: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 352 с. [Электронный ресурс]  
<http://www.znanium.com/catalog.php?bookinfo=406197>
2. 2. Волкогонова О. Д. Управленческая психология: Учебник / О.Д. Волкогонова, А.Т. Зуб. - М.: ИД ФОРУМ: НИЦ Инфра-М, 2013. - 352 с <http://www.znanium.com/catalog.php?bookinfo=373216>

3. 3. Занковский А. Н. Психология лидерства: от поведенческой модели к культурно-ценностной парадигме М.: Институт психологии РАН, 2014 [Электронный ресурс]  
[http://biblioclub.ru/index.php?page=book\\_view&book\\_id=86278](http://biblioclub.ru/index.php?page=book_view&book_id=86278)
4. .

#### **Периодические издания**

1. Вестник Московского университета. Серия 6. Экономика
  2. Российский экономический журнал
  3. Экономический анализ: теория и практика
  4. Современная конкуренция
- 6. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины**

#### **Интернет-ресурсы:**

- 1) ЭБС «Юрайт» - <https://urait.ru/>
- 2) ЭБС «Знаниум» - <https://znanium.com/>
- 3) ЭБС «Университетская библиотека он-лайн» - <https://biblioclub.ru>

- 7. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине**

**Перечень программного обеспечения: MS Office.**

#### **Информационные справочные системы:**

1. Консультант Плюс.

#### **Ресурсы информационно-образовательной среды Университета:**

Рабочая программа и методическое обеспечение по дисциплине «Лидерство и управление командой».