

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**  
**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования**  
**«ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ СИСТЕМ**  
**УПРАВЛЕНИЯ И РАДИОЭЛЕКТРОНИКИ»**  
**(ТУСУР)**



УТВЕРЖДАЮ  
Директор департамента образования

Документ подписан электронной подписью

Сертификат: 1с6сfa0a-52a6-4f49-aef0-5584d3fd4820

Владелец: Троян Павел Ефимович

Действителен: с 19.01.2016 по 16.09.2019

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

**Теория лидерства**

Уровень образования: **высшее образование - бакалавриат**

Направление подготовки / специальность: **38.03.02 Менеджмент**

Направленность (профиль) / специализация: **Управление проектом**

Форма обучения: **заочная (в том числе с применением дистанционных образовательных технологий)**

Факультет: **ФДО, Факультет дистанционного обучения**

Кафедра: **менеджмента, Кафедра менеджмента**

Курс: **4**

Семестр: **8**

Учебный план набора 2016 года

**Распределение рабочего времени**

№	Виды учебной деятельности	8 семестр	Всего	Единицы
1	Самостоятельная работа под руководством преподавателя	6	6	часов
2	Контроль самостоятельной работы	2	2	часов
3	Всего контактной работы	8	8	часов
4	Самостоятельная работа	60	60	часов
5	Всего (без экзамена)	68	68	часов
6	Подготовка и сдача зачета	4	4	часов
7	Общая трудоемкость	72	72	часов
			2.0	З.Е.

Контрольные работы: 8 семестр - 1

Зачет: 8 семестр

Томск 2018

## ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

Рабочая программа дисциплины составлена с учетом требований федерального государственного образовательного стандарта высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки (специальности) 38.03.02 Менеджмент, утвержденного 12.01.2016 года, рассмотрена и одобрена на заседании кафедры менеджмента «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ года, протокол № \_\_\_\_\_.

Разработчик:

старший преподаватель каф. менеджмента

\_\_\_\_\_ Е. А. Гайдук

Заведующий обеспечивающей каф. менеджмента

\_\_\_\_\_ М. А. Афонасова

Рабочая программа дисциплины согласована с факультетом и выпускающей кафедрой:

Декан ФДО

\_\_\_\_\_ И. П. Черкашина

Заведующий выпускающей каф. менеджмента

\_\_\_\_\_ М. А. Афонасова

Эксперты:

Доцент кафедры технологий электронного обучения (ТЭО)

\_\_\_\_\_ Ю. В. Морозова

Старший преподаватель кафедры менеджмента (менеджмента)

\_\_\_\_\_ Т. В. Архипова

## 1. Цели и задачи дисциплины

### 1.1. Цели дисциплины

научиться находить организационно-управленческие решения и нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений

### 1.2. Задачи дисциплины

- изучение основных теорий и концепций взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства и управления конфликтами;
- приобретение опыта организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач;
- изучение современных технологий эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации.

## 2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина «Теория лидерства» (ФТД.2) относится к блоку ФТД.2.

Предшествующими дисциплинами, формирующими начальные знания, являются: Деловые коммуникации, Культурология.

Последующими дисциплинами являются: Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты.

## 3. Требования к результатам освоения дисциплины

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

- ОПК-2 способностью находить организационно-управленческие решения и готовностью нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений;

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

- **знать** основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства и управления конфликтами; современные технологии эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации.
- **уметь** находить организационно-управленческие решения и нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений; организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач.
- **владеть** опытом организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач.

## 4. Объем дисциплины и виды учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2.0 зачетных единицы и представлена в таблице 4.1.

Таблица 4.1 – Трудоемкость дисциплины

Виды учебной деятельности	Всего часов	Семестры
		8 семестр
Контактная работа (всего)	8	8
Самостоятельная работа под руководством преподавателя (СРП)	6	6
Контроль самостоятельной работы (КСР)	2	2
Самостоятельная работа (всего)	60	60
Подготовка к контрольным работам	21	21
Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса	39	39
Всего (без экзамена)	68	68

Подготовка и сдача зачета	4	4
Общая трудоемкость, ч	72	72
Зачетные Единицы	2.0	

## 5. Содержание дисциплины

### 5.1. Разделы дисциплины и виды занятий

Разделы дисциплины и виды занятий приведены в таблице 5.1.

Таблица 5.1 – Разделы дисциплины и виды занятий

Названия разделов дисциплины	СРП, ч	КСР, ч	Сам. раб., ч	Всего часов (без экзамена)	Формируемые компетенции
8 семестр					
1 Сущностные характеристики лидерства	1	2	20	21	ОПК-2
2 Типология лидерства	1		13	14	ОПК-2
3 Механизмы реализации власти лидера	2		13	15	ОПК-2
4 Факторы эффективного лидерства	2		14	16	ОПК-2
Итого за семестр	6	2	60	68	
Итого	6	2	60	68	

### 5.2. Содержание разделов дисциплины (самостоятельная работа под руководством преподавателя)

Содержание разделов дисциплин (самостоятельная работа под руководством преподавателя) приведено в таблице 5.2.

Таблица 5.2 – Содержание разделов дисциплин (самостоятельная работа под руководством преподавателя)

Названия разделов	Содержание разделов дисциплины (самостоятельная работа под руководством преподавателя)	Трудоемкость, ч	Формируемые компетенции
8 семестр			
1 Сущностные характеристики лидерства	Понятия «лидер» и «лидерство». Функции и роли лидера в группе.	1	ОПК-2
	Итого	1	
2 Типология лидерства	Объединенная типология лидерства.	1	ОПК-2
	Итого	1	
3 Механизмы реализации власти лидера	Влияние как глубинное основание власти лидера. Психологические воздействия как средства реализации влияния лидера.	2	ОПК-2
	Итого	2	
4 Факторы эффективного лидерства	Харизма, авторитет и доверие как факторы эффективности влияния лидера. Стили лидерства как деятельностный фактор его эффективности.	2	ОПК-2
	Итого	2	
Итого за семестр		6	

### 5.3. Разделы дисциплины и междисциплинарные связи с обеспечивающими (предыдущими) и обеспечиваемыми (последующими) дисциплинами

Разделы дисциплины и междисциплинарные связи с обеспечивающими (предыдущими) и обеспечиваемыми (последующими) дисциплинами представлены в таблице 5.3.

Таблица 5.3 – Разделы дисциплины и междисциплинарные связи

Наименование дисциплин	№ разделов данной дисциплины, для которых необходимо изучение обеспечивающих и обеспечиваемых дисциплин			
	1	2	3	4
Предшествующие дисциплины				
1 Деловые коммуникации		+	+	
2 Культурология	+			
Последующие дисциплины				
1 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты				+

### 5.4. Соответствие компетенций, формируемых при изучении дисциплины, и видов занятий

Соответствие компетенций, формируемых при изучении дисциплины, и видов занятий представлено в таблице 5.4.

Таблица 5.4 – Соответствие компетенций, формируемых при изучении дисциплины, и видов занятий

Компетенции и	Виды занятий			Формы контроля
	СРП	КСР	Сам. раб.	
ОПК-2	+	+	+	Контрольная работа, Проверка контрольных работ, Зачет, Тест

### 6. Интерактивные методы и формы организации обучения

Не предусмотрено РУП.

### 7. Лабораторные работы

Не предусмотрено РУП.

### 8. Контроль самостоятельной работы

Виды контроля самостоятельной работы приведены в таблице 8.1.

Таблица 8.1 – Виды контроля самостоятельной работы

№	Вид контроля самостоятельной работы	Трудоемкость (час.)	Формируемые компетенции
8 семестр			
1	Контрольная работа с автоматизированной проверкой	2	ОПК-2
Итого		2	

### 9. Самостоятельная работа

Виды самостоятельной работы, трудоемкость и формируемые компетенции представлены в таблице 9.1.

Таблица 9.1 – Виды самостоятельной работы, трудоемкость и формируемые компетенции

Названия разделов	Виды самостоятельной работы	Трудоемкость, ч	Формируемые компетенции	Формы контроля
8 семестр				

1 Сущностные характеристики лидерства	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса	11	ОПК-2	Зачет, Контрольная работа, Тест
	Подготовка к контрольным работам	9		
	Итого	20		
2 Типология лидерства	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса	9	ОПК-2	Зачет, Контрольная работа, Тест
	Подготовка к контрольным работам	4		
	Итого	13		
3 Механизмы реализации власти лидера	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса	9	ОПК-2	Зачет, Контрольная работа, Тест
	Подготовка к контрольным работам	4		
	Итого	13		
4 Факторы эффективного лидерства	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса	10	ОПК-2	Зачет, Контрольная работа, Тест
	Подготовка к контрольным работам	4		
	Итого	14		
	Выполнение контрольной работы	2	ОПК-2	Контрольная работа
Итого за семестр		60		
	Подготовка и сдача зачета	4		Зачет
Итого		64		

**10. Контроль самостоятельной работы (курсовой проект / курсовая работа)**  
Не предусмотрено РУП.

**11. Рейтинговая система для оценки успеваемости обучающихся**  
Рейтинговая система не используется.

## **12. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины**

### **12.1. Основная литература**

1. Селезнева, Е. В. Лидерство [Электронный ресурс]: учебник и практикум для академического бакалавриата / Е. В. Селезнева. — М. Издательство Юрайт, 2018. — 429 с. — (Серия Бакалавр. Академический курс). Доступ из личного кабинета студента. - Режим доступа: <https://bibli-online.ru/book/3FE2126B-FD7E-4C02-AB06-CCF3693DBE76/liderstvo> (дата обращения: 22.08.2018).

### **12.2. Дополнительная литература**

1. Спивак, В. А. Лидерство [Электронный ресурс]: учебник для академического бакалавриата / В. А. Спивак. — М. Издательство Юрайт, 2018. — 301 с. — (Серия Бакалавр. Академический курс). Доступ из личного кабинета студента. - Режим доступа: <https://bibli-online.ru/book/0D70D941-336B-4556-B473-00068F804E22/liderstvo> (дата обращения: 22.08.2018).

2. Ильин, В. А. Психология лидерства [Электронный ресурс]: учебник для бакалавриата и

магистратуры / В. А. Ильин. — М. Издательство Юрайт, 2018. — 311 с. — (Серия Бакалавр и магистр. Академический курс). Доступ из личного кабинета студента. - Режим доступа: <https://biblio-online.ru/book/C2E11CDE-A6E0-42C9-BC15-71F94F5D075A/psihologiya-liderstva> (дата обращения: 22.08.2018).

### **12.3. Учебно-методические пособия**

#### **12.3.1. Обязательные учебно-методические пособия**

1. Гайдук Е.А. Теория лидерства : электронный курс / Е.А. Гайдук. – Томск: ТУСУР, ФДО, 2018. Доступ из личного кабинета студента.
2. Гайдук Е.А. Теория лидерства [Электронный ресурс]: методические указания по организации самостоятельной работы для студентов заочной формы обучения направления подготовки 38.03.02 Менеджмент , обучающихся с применением дистанционных образовательных технологий / Е. А. Гайдук, М. А. Афонасова. – Томск ФДО, ТУСУР, 2018. Доступ из личного кабинета студента. - Режим доступа: <https://study.tusur.ru/study/library/> (дата обращения: 22.08.2018).

#### **12.3.2. Учебно-методические пособия для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов**

Учебно-методические материалы для самостоятельной и аудиторной работы обучающихся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации.

##### **Для лиц с нарушениями зрения:**

- в форме электронного документа;
- в печатной форме увеличенным шрифтом.

##### **Для лиц с нарушениями слуха:**

- в форме электронного документа;
- в печатной форме.

##### **Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:**

- в форме электронного документа;
- в печатной форме.

### **12.4. Профессиональные базы данных и информационные справочные системы**

1. Юрайт: ЭБС «Юрайт»: [www.biblio-online.ru](http://www.biblio-online.ru) (доступ из личного кабинета студента по ссылке <https://biblio.fdo.tusur.ru/>).
2. При изучении дисциплины рекомендуется использовать базы данных и информационно-справочные системы <https://lib.tusur.ru/ru/resursy/bazy-dannyh> (со свободным доступом)

## **13. Материально-техническое обеспечение дисциплины и требуемое программное обеспечение**

### **13.1. Общие требования к материально-техническому и программному обеспечению дисциплины**

#### **13.1.1. Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины**

Кабинет для самостоятельной работы студентов  
учебная аудитория для проведения занятий лабораторного типа, помещение для проведения групповых и индивидуальных консультаций, помещение для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации, помещение для самостоятельной работы

634034, Томская область, г. Томск, Вершинина улица, д. 74, 207 ауд.

Описание имеющегося оборудования:

- Коммутатор MicroTeak;
- Компьютер PENTIUM D 945 (3 шт.);
- Компьютер GELERON D 331 (2 шт.);
- Комплект специализированной учебной мебели;
- Рабочее место преподавателя.

Программное обеспечение:

- 7-zip
- Google Chrome

- Kaspersky Endpoint Security 10 для Windows
- Microsoft Windows
- OpenOffice

### **13.1.2. Материально-техническое и программное обеспечение для самостоятельной работы**

Для самостоятельной работы используются учебные аудитории (компьютерные классы), расположенные по адресам:

- 634050, Томская область, г. Томск, Ленина проспект, д. 40, 233 ауд.;
- 634045, Томская область, г. Томск, ул. Красноармейская, д. 146, 201 ауд.;
- 634034, Томская область, г. Томск, Вершинина улица, д. 47, 126 ауд.;
- 634034, Томская область, г. Томск, Вершинина улица, д. 74, 207 ауд.

Состав оборудования:

- учебная мебель;
- компьютеры класса не ниже ПЭВМ INTEL Celeron D336 2.8ГГц. - 5 шт.;
- компьютеры подключены к сети «Интернет» и обеспечивают доступ в электронную информационно-образовательную среду университета.

Перечень программного обеспечения:

- Microsoft Windows;
- OpenOffice;
- Kaspersky Endpoint Security 10 для Windows;
- 7-Zip;
- Google Chrome.

### **13.2. Материально-техническое обеспечение дисциплины для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов**

Освоение дисциплины лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами осуществляется с использованием средств обучения общего и специального назначения.

При занятиях с обучающимися **с нарушениями слуха** предусмотрено использование звукоусиливающей аппаратуры, мультимедийных средств и других технических средств приема/передачи учебной информации в доступных формах, мобильной системы преподавания для обучающихся с инвалидностью, портативной индукционной системы. Учебная аудитория, в которой занимаются обучающиеся с нарушением слуха, оборудована компьютерной техникой, аудиотехникой, видеотехникой, электронной доской, мультимедийной системой.

При занятиях с обучающимися **с нарушениями зрениями** предусмотрено использование в лекционных и учебных аудиториях возможности просмотра удаленных объектов (например, текста на доске или слайда на экране) при помощи видеоувеличителей для комфортного просмотра.

При занятиях с обучающимися **с нарушениями опорно-двигательного аппарата** используются альтернативные устройства ввода информации и другие технические средства приема/передачи учебной информации в доступных формах, мобильной системы обучения для людей с инвалидностью.

## **14. Оценочные материалы и методические рекомендации по организации изучения дисциплины**

### **14.1. Содержание оценочных материалов и методические рекомендации**

Для оценки степени сформированности и уровня освоения закрепленных за дисциплиной компетенций используются оценочные материалы в составе:

#### **14.1.1. Тестовые задания**

1. Согласно Р. Стогдиллу, такой модели лидерства, как искусство достижения согласия, соответствует следующая характеристика: Лидерство – это

а) способность организовывать людей на эффективное сотрудничество, умение улаживать конфликты и добиваться согласия со стороны ведомых;



- b) средство интеграции членов группы и формирования согласованности их действий для получения желаемого результата;
- c) проявление силы личности.
2. В широком понимании группа – это
- a) множество индивидов, связанных определенными отношениями, или относительно устойчивая совокупность людей, которая связана общностью ценностей, целей, средств или условий социальной жизнедеятельности;
- b) множество индивидов, связанных определенными отношениями, но не связанных одной целью;
- c) устойчивая совокупность людей, которая связана условиями социальной жизнедеятельности.
3. Какую позицию занимает лидер в отношениях доминирования и подчиненности на уровне подструктуры межличностных отношений, в основе которой лежат эмоциональные отношения симпатии и антипатии?
- a) Наиболее популярного человека, которого выбирает большинство группы.
- b) Человека, обладающими максимальными возможностями влиять на других членов группы.
- c) Наиболее информированного человека.
4. Согласно матрице стилей У. Реддина, если последователи воспринимают лидера как руководителя, который ориентирован на решение существенных задач и высокий уровень взаимоотношений, с учетом ситуации, обеспечивающей принятие эффективных решений, – это характеризует образ:
- a) руководителя-администратора;
- b) руководителя-соглашателя;
- c) руководителя-автократа.
5. Авторами-разработчиками нормативной модели принятия решений являются:
- a) В. Врум;
- b) У. Реддин;
- c) Ф. Йеттон;
- d) П. Херши.
6. Данная команда – это группа, члены которой имеют взаимодополняющие навыки, преданы общим целям, чувствуют взаимную ответственность
- a) Реальная
- b) Высокоэффективная
- c) Потенциальная
7. Если достигнутая целостность лидера характеризуется способностью принимать самостоятельные решения и нести за них личную ответственность, принимать, осознавать и оценивать противоречия жизни; самостоятельно, продуктивно разрешать их в соответствии с наиболее общими целями, нравственными идеалами, то это проявление такого качества, как
- a) совесть;
- b) социальная зрелость;
- c) духовность.
8. Использование в развитии творческого потенциала групповых активных методов помогает лидеру:
- a) сформировать акмеологическое образовательное пространство, которое способствует спонтанному и активному проявлению творческого резерва личности;
- b) расширяет сферу проявления творческой уникальности за счет развития представлений о собственном индивидуальном своеобразии;
- c) добиться признания необходимости развития у себя тех или иных качеств личности, устранить те недостатки, которые мешают ему в жизни.
9. Социальные стереотипы реализуются в форме:
- a) мнений, оценочных суждений;
- b) правил, предписаний;
- c) законодательно установленных норм.

10. Согласно исследованиям И. С. Клёчиной, если мужчине и женщине приписывают определенные психические качества и свойства личности, срабатывает стереотип:

- а) маскулинности – фемининности;
- б) закрепления семейных и профессиональных ролей в соответствии с полом;
- в) содержания труда, обусловленный полом

11. В исследованиях Е. Н. Жорниковой было установлено, что основными мотивами продвижения у мужчин-руководителей являются:

- а) материальное благополучие;
- б) личностная самореализация;
- в) стремление к власти.

12. Тип самореализации, который не использует готовые модели самореализации, – это

- а) инструментальный тип;
- б) творческий тип;
- в) демонстративный тип.

13. Авторы, разработавшие концепцию жизненного цикла:

- а) П. Херши;
- б) И. Адизес;
- в) У. Шмидт;
- г) К. Бланшар.

14. Согласно концепции жизненного цикла, предложенной П. Херши и К. Бланшаром, выбор стиля лидерства в существенной степени определяется:

- а) наследственными факторами лидера;
- б) готовностью последователей выполнять задания;
- в) эффективной системой мотивации;
- г) характером задачи, стоящей перед группой;
- д) психологическим климатом в группе.

15. В матрице стилей руководства У. Реддина при использовании различных сочетаний выделяются степени выраженности следующих параметров по ориентации на:

- а) задачу;
- б) организацию процесса;
- в) отношения;
- г) результат.

16. Авторами-разработчиками нормативной модели принятия решений являются:

- а) В. Врум;
- б) У. Реддин;
- в) Ф. Йеттон;
- г) П. Херши.

17. Исследования К. Левина показали, что использование либерального стиля в сравнении с использованием демократического приводит к:

- а) уменьшению объема и ухудшению качества работы;
- б) увеличению объема и ухудшению качества работы;
- в) уменьшению объема и улучшению качества работы.

18. Реализуя теорию Х в организации, лидер как можно больше:

- а) централизует полномочия;
- б) стимулирует работников;
- в) проявляет заботу о благополучии последователей;
- г) структурирует работу последователей.

19. Т. Митчел и Р. Хаус разработали концепцию:

- а) обмена;
- б) «путь – цель»;
- в) континуума.

20. Двухстадийная атрибуционная модель лидерства описывает, как лидер реагирует на:

- а) поведение членов группы;
- б) неэффективную деятельность группы;

с) мнение последователей.

### 14.1.2. Зачёт

Приведены примеры типовых заданий из банка контрольных тестов, составленных по пройденным разделам дисциплины

1. Согласно сравнению ряда словарных статей, «лидерство» рассматривается как процесс влияния на членов группы для достижения:

- а) целей лидера;
- б) индивидуальных целей;
- с) групповых целей.

2. Согласно Р. Стогдиллу, такой модели лидерства, как действие и поведение, соответствует следующая характеристика:

Лидерство – это

- а) поведение человека, вовлеченного в управление групповыми действиями;
- б) способность добиваться согласия со стороны ведомых членов группы;
- с) поведение человека, вовлеченного в управление групповыми действиями; специфические действия, которые предпринимает лидер в ходе управления и координации работы членов его группы.

3. Содержательной характеристикой любой группы является ее

- а) целостность
- б) делимость
- с) подвижность

4. Лидер на уровне коммуникативной подструктуры, в основе которой лежат процессы приема и передачи информации, циркулирующей в группе, занимает позицию человека,

- а) которого выбирает подавляющее большинство членов группы;
- б) формирующего программу действий и побуждающего группу к этим действиям;
- с) имеющего наибольший по отношению к другим доступ к получению и передаче информации.

5. Социальными детерминантами лидерства выступают:

- а) биологический возраст;
- б) уровень и профиль образования;
- с) особенности характера;
- д) сформированная готовность действовать, не подчиняясь ситуации, а изменяя её.

6. Согласно концепции жизненного цикла, данный стиль высоко ориентирован на отношения и низко ориентирован на задачу

- а) участвующий
- б) убеждающий
- с) успешный

7. Согласно матрице стилей У. Реддина, если последователи воспринимают лидера как руководителя, который ориентирован на решение существенных задач и высокий уровень взаимоотношений, с учетом ситуации, обеспечивающей принятие эффективных решений, – это характеризует образ:

- а) руководителя-администратора;
- б) руководителя-соглашателя;
- с) руководителя-автократа.

8. Автором концепции, в соответствии с которой поведение лидера в организации определяется популярными управленческими теориями: авторитарной (теорией Х) или демократической (теорией Y) является:

- а) Д. МакГрегор;
- б) Дж. Грэн;
- с) Р. Лайкерт.

9. Принципы максимального потенциала работника сформулировал:

- а) У. Оучи;
- б) Д. МакГрегор;
- с) И. Адизес.

10. Четыре базовые системы лидерства стили лидерства описал:
- Р. Лайкерт;
  - Дж. Грэн;
  - У. Реддин.
11. Эмоциональное отношение к лидеру его последователей в качестве критерия для классификации типов лидерства использует:
- М. Дж. Херманн;
  - С. Джибб;
  - А. А. Русалинова.
12. В объединенной типологии лидерства по критерию социальной позиции выделяют лидерство:
- групповое, индивидуальное;
  - формальное, неформальное;
  - универсальное, ситуативное.
13. Какие существуют типы лидерства согласно критерию «способности пересматривать собственные убеждения и трансформировать цели»?
- Революционное.
  - Открытое.
  - Авантюристическое.
  - Догматическое.
14. Отражение внутренней жизни лидера в его внешней активности обеспечивается сформированностью системы:
- жизненных принципов;
  - личных качеств;
  - приоритетов;
  - умений и способностей.
15. Пространство, представляющее различные виды внутренних состояний человека, которые выражают его зависимость от конкретных условий существования, и обеспечивают продвижение человека по жизненному пути как источника его активности, называется:
- пространство потребностей;
  - ценностно-смысловое пространство;
  - нормативное пространство.
16. Причины, по которым формируется желание властвовать, приводят к тому, что человек стремится:
- к саморазвитию;
  - доминировать над другими;
  - к получению дополнительных знаний и умений;
  - достичь успеха в роли лидера.
17. Автор, описавший «ошибки смысла жизни», которые заключаются в том, что человек неверно выбирает дистанцию для реализации жизненных планов:
- К. Обуховский;
  - Д. МакКлелланд;
  - Д. А. Леонтьев.
18. Способность и возможность навязывать другим свою волю, подчинять их себе и заставлять их делать что-либо, даже если они изначально не хотят этого и оказывают сопротивление, – это
- власть;
  - руководство;
  - управление.
19. Власть, основанная на возможности и способности причинять психологический или физический вред с целью изменения нежелательного поведения или уменьшения вероятности того, что оно повторится, – это власть:
- легитимная;
  - наказания;

с) принуждения.

20. В типологии психологического воздействия по классификационному критерию «этические ограничения» выделяют воздействие:

- а) законное, незаконное;
- б) непосредственное, опосредованное;
- с) сознательное, неосознаваемое.

### 14.1.3. Темы контрольных работ

Теория лидерства

1. Понятие «лидер», согласно сравнению ряда словарных статей, определяется как:

- а) любой активный член группы;
- б) член группы, который в значимых ситуациях оказывает существенное влияние на поведение остальных участников;
- с) член группы, имеющий власть.

2. Статус – это

- а) объем полномочий личности, ее возможности воздействовать на других членов группы;
- б) «объективное» положение человека в группе;
- с) действия людей, связанные с тем, какую типичную позицию для данной группы людей они занимают.

3. По типу критических ситуаций, которые могут оказать воздействие на смену лидера, можно выделить:

- а) несогласованность членов группы;
- б) внешние угрозы;
- с) внутриорганизационные преобразования;

4. Функции лидера в группе (по классификации Р. Х. Шакурова) с точки зрения уровня решения задач состоят из следующих уровней:

- а) мотивационного;
- б) целевого;
- с) организационного;
- д) социально-психологического;
- е) управленческого;
- ф) оперативного.

5. Согласно классификации ролей лидера, предложенной Л. И. Уманским, если лидер осуществляет функцию групповой интеграции, он является лидером:

- а) инициатором;
- б) генератором;
- с) эрудитом;
- д) организатором.

6. Ф. Фидлер, выделяя взаимосвязь между эффективностью стиля лидера и характеристиками конкретной ситуации, определил, что наиболее благоприятная ситуация для лидера включает:

- а) формальные отношения с последователями;
- б) сильную позицию лидера;
- с) хорошо разработанную задачу;
- д) эффективную систему мотивации.

7. Согласно концепции жизненного цикла П. Херши и К. Бланшара, убеждающий стиль наиболее эффективен, если члены группы имеют:

- а) низкий уровень зрелости;
- б) уровень зрелости от среднего до высокого;
- с) уровень зрелости от низкого до среднего.

8. Если руководитель высоко ориентирован на задачи и низко ориентирован на отношения в ситуации, которая требует определенного поведения, согласно матрице стилей руководства У. Редина, последователи могут воспринимать лидера в соответствии с образом

- а) доброжелательного автократа;
- б) автократа;

с) администратора.

9. Стиль преданности делу в матрице стилей руководства У. Реддина характеризуется:

- а) низкой ориентацией лидера на задачу и низкой ориентацией на отношения;
- б) высокой ориентацией лидера на задачу и низкой ориентацией на отношения;
- с) высокой ориентацией лидера на задачу и на отношения.

10. Исследования в области стилей руководства К. Левина показали, что в сравнении с демократическим стилем использование:

- а) в управлении группой авторитарного стиля позволяет выполнить больший объем работы;
- б) либерального стиля приводит к улучшению качества работы;
- с) авторитарного стиля повышает оригинальность решений, снижает напряженность в группе.

#### 14.1.4. Методические рекомендации

Учебный материал излагается в форме, предполагающей самостоятельное мышление студентов, самообразование. При этом самостоятельная работа студентов играет решающую роль в ходе всего учебного процесса.

Начать изучение дисциплины необходимо со знакомства с рабочей программой, списком учебно-методического и программного обеспечения. Самостоятельная работа студента включает работу с учебными материалами, выполнение контрольных мероприятий, предусмотренных учебным планом.

В процессе изучения дисциплины для лучшего освоения материала необходимо регулярно обращаться к рекомендуемой литературе и источникам, указанным в учебных материалах; пользоваться через кабинет студента на сайте Университета образовательными ресурсами электронно-библиотечной системы, а также общедоступными интернет-порталами, содержащими научно-популярные и специализированные материалы, посвященные различным аспектам учебной дисциплины.

При самостоятельном изучении тем следуйте рекомендациям:

- чтение или просмотр материала необходимо осуществлять медленно, выделяя основные идеи; на основании изученного составить тезисы. Освоив материал, попытаться соотнести теорию с примерами из практики;
- если в тексте встречаются термины, следует выяснить их значение для понимания дальнейшего материала;
- необходимо осмысливать прочитанное и изученное, отвечать на предложенные вопросы.

Студенты могут получать индивидуальные консультации с использованием средств телекоммуникации.

По дисциплине могут проводиться дополнительные занятия в форме вебинаров. Расписание вебинаров публикуется в кабинете студента на сайте Университета. Запись вебинара публикуется в электронном курсе по дисциплине.

#### 14.2. Требования к оценочным материалам для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов предусмотрены дополнительные оценочные материалы, перечень которых указан в таблице 14.

Таблица 14 – Дополнительные материалы оценивания для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Категории обучающихся	Виды дополнительных оценочных материалов	Формы контроля и оценки результатов обучения
С нарушениями слуха	Тесты, письменные самостоятельные работы, вопросы к зачету, контрольные работы	Преимущественно письменная проверка
С нарушениями зрения	Собеседование по вопросам к зачету, опрос по терминам	Преимущественно устная проверка (индивидуально)
С нарушениями опорно-	Решение дистанционных тестов, контрольные работы, письменные	Преимущественно дистанционными методами

двигательного аппарата	самостоятельные работы, вопросы к зачету	
С ограничениями по общемедицинским показаниям	Тесты, письменные самостоятельные работы, вопросы к зачету, контрольные работы, устные ответы	Преимущественно проверка методами исходя из состояния обучающегося на момент проверки

### **14.3. Методические рекомендации по оценочным материалам для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов**

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов предусматривается доступная форма предоставления заданий оценочных средств, а именно:

- в печатной форме;
- в печатной форме с увеличенным шрифтом;
- в форме электронного документа;
- методом чтения ассистентом задания вслух;
- предоставление задания с использованием сурдоперевода.

Лицам с ограниченными возможностями здоровья и инвалидам увеличивается время на подготовку ответов на контрольные вопросы. Для таких обучающихся предусматривается доступная форма предоставления ответов на задания, а именно:

- письменно на бумаге;
- набор ответов на компьютере;
- набор ответов с использованием услуг ассистента;
- представление ответов устно.

Процедура оценивания результатов обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов по дисциплине предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

**Для лиц с нарушениями зрения:**

- в форме электронного документа;
- в печатной форме увеличенным шрифтом.

**Для лиц с нарушениями слуха:**

- в форме электронного документа;
- в печатной форме.

**Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:**

- в форме электронного документа;
- в печатной форме.

При необходимости для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов процедура оценивания результатов обучения может проводиться в несколько этапов.