МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

«ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ СИСТЕМ
УПРАВЛЕНИЯ И РАДИОЭЛЕКТРОНИКИ»
(ТУСУР)

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебной работе
_____ П. В. Сенченко
«___» _____ 20__ г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Теория лидерства

Уровень образования: **высшее образование - бакалавриат**
Направление подготовки / специальность: **38.03.03 Управление персоналом**
Направленность (профиль) / специализация: **Управление персоналом организации**
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 2020 года

Распределение рабочего времени

№	Виды учебной деятельности	8 семестр	Всего	Единицы
1	Самостоятельная работа под руководством преподавателя	12	12	часов
2	Часы на контрольные работы	2	2	часов
3	Самостоятельная работа	126	126	часов
4	Всего (без экзамена)	140	140	часов
5	Подготовка и сдача зачета	4	4	часов
6	Общая трудоемкость	144	144	часов
			4.0	З.Е.

Контрольные работы: 8 семестр - 1
Зачёт с оценкой: 8 семестр

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Сенченко П.В.
Должность: Проректор по УР
Дата подписания: 18.12.2019
Уникальный программный ключ:
a1119608-cdff-4455-b54e-5235117c185c

Томск

Согласована на портале № 52290

Рассмотрена и одобрена на заседании кафедры
протокол № 10 от «28» 11 2019 г.

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

Рабочая программа дисциплины составлена с учетом требований федерального государственного образовательного стандарта высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки (специальности) 38.03.03 Управление персоналом, утвержденного 14.12.2015 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 менеджмента (менеджмента)	_____	Т. Д. Санникова
Старший преподаватель кафедры технологий электронного обучения (ТЭО)	_____	А. В. Гураков
Доцент кафедры менеджмента	_____	В. Н. Жигалова

Согласована на портале № 52290

1. Цели и задачи дисциплины

1.1. Цели дисциплины

«Теория лидерства» - изучение основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, подготовка студентов к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также приобретение навыков организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других, способности и готовности оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), умения применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива.

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;

– изучение основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала;

– изучение основ организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина «Теория лидерства» (Б1.В.2.10) относится к блоку 1 (вариативная часть).

Предшествующими дисциплинами, формирующими начальные знания, являются: Бизнес-курс по принятию управленческих решений, Кадровое планирование, Мотивация и стимулирование трудовой деятельности.

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-7 готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других;

– ПК-6 знанием основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике;

– ПК-31 способностью и готовностью оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), умением применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива ;

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

– **знать** - сущность руководства и лидерства, сходство и различие ролей лидера и руководителя; - источники власти руководителя суть основных концепций в области лидерства и руководства; - методы и критерии оценки эффективности деятельности персонала; - основы самоуправления; - знать способы формирования слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат). - основы профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала; - знать основы организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике.

Согласована на портале № 52290

– **уметь** - применять на практике положения основных концепций лидерства; - организовать личную деятельность и работу коллектива в целом; - оценить эффективность деятельность участников команды/персонала; - применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива.

– **владеть** - навыками кооперации с коллегами в работе на общий результат; - навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других; - способностью и готовностью оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат).

4. Объем дисциплины и виды учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4.0 зачетных единицы и представлена в таблице 4.1.

Таблица 4.1 – Трудоемкость дисциплины

Виды учебной деятельности	Всего часов	Семестры
		8 семестр
Контактная работа (всего)	12	12
Самостоятельная работа под руководством преподавателя (СРП)	12	12
Часы на контрольные работы (всего)	2	2
Самостоятельная работа (всего)	126	126
Подготовка к контрольным работам	48	48
Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса	78	78
Всего (без экзамена)	140	140
Подготовка и сдача зачета	4	4
Общая трудоемкость, ч	144	144
Зачетные Единицы	4.0	

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	Сам. раб., ч	Всего часов (без экзамена)	Формируемые компетенции
8 семестр				
1 Сущностные характеристики лидерства	2	40	42	ОПК-7, ПК-31, ПК-6
2 Типология лидерства	2	31	33	ОПК-7, ПК-31, ПК-6
3 Механизмы реализации власти лидера	4	26	30	ОПК-7, ПК-31, ПК-6
4 Факторы эффективного лидерства	4	29	33	ОПК-7, ПК-31, ПК-6

Согласована на портале № 52290

Итого за семестр	12	126	140	
Итого	12	126	140	

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.	2	ОПК-7, ПК-31, ПК-6
	Итого	2	
2 Типология лидерства	Объединенная типология лидерства.	2	ОПК-7, ПК-31, ПК-6
	Итого	2	
3 Механизмы реализации власти лидера	Влияние как глубинное основание власти лидера.Психологические воздействия как средства реализации влияния лидера.	4	ОПК-7, ПК-31, ПК-6
	Итого	4	
4 Факторы эффективного лидерства	Харизма, авторитет и доверие как факторы эффективности влияния лидера.Стили лидерства как деятельностный фактор его эффективности.	4	ОПК-7, ПК-31, ПК-6
	Итого	4	
Итого за семестр		12	

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 Бизнес-курс по принятию управленческих решений			+	
2 Кадровое планирование		+	+	
3 Мотивация и стимулирование трудовой деятельности	+	+	+	+
Последующие дисциплины				
1 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и				+

Согласована на портале № 52290

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	Виды занятий		Формы контроля
	СРП	Сам. раб.	
ОПК-7	+	+	Контрольная работа, Тест, Зачёт с оценкой
ПК-6	+	+	Контрольная работа, Тест, Зачёт с оценкой
ПК-31	+	+	Контрольная работа, Тест, Зачёт с оценкой

6. Интерактивные методы и формы организации обучения

Не предусмотрено РУП.

7. Лабораторные работы

Не предусмотрено РУП.

8. Часы на контрольные работы

Часы на контрольные работы приведены в таблице 8.1.

Таблица 8.1 – Часы на контрольные работы

№	Вид контрольной работы	Трудоемкость, ч	Формируемые компетенции
8 семестр			
1	Контрольная работа с автоматизированной проверкой	2	ОПК-7, ПК-31, ПК-6

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	22	ОПК-7, ПК-31, ПК-6	Зачёт с оценкой, Контрольная работа, Тест
	Подготовка к контрольным работам	18		
	Итого	40		
2 Типология лидерства	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса	18	ОПК-7, ПК-31, ПК-6	Зачёт с оценкой, Контрольная работа, Тест
	Подготовка к контрольным работам	13		
	Итого	31		

Согласована на портале № 52290

3 Механизмы реализации власти лидера	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса	18	ОПК-7, ПК-31, ПК-6	Зачёт с оценкой, Контрольная работа, Тест
	Подготовка к контрольным работам	8		
	Итого	26		
4 Факторы эффективного лидерства	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса	20	ОПК-7, ПК-31, ПК-6	Зачёт с оценкой, Контрольная работа, Тест
	Подготовка к контрольным работам	9		
	Итого	29		
	Выполнение контрольной работы	2	ОПК-7, ПК-31, ПК-6	Контрольная работа
Итого за семестр		126		
	Подготовка и сдача зачета	4		Зачёт с оценкой
Итого		130		

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://urait.ru/bcode/424930 (дата обращения: 23.09.2021).

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://urait.ru/bcode/413107 (дата обращения: 23.09.2021).

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://urait.ru/bcode/412993 (дата обращения: 23.09.2021).

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 для организации практических занятий и самостоятельной работы / Е. А. Гайдук. – Томск : ФДО, ТУСУР, 2016. Доступ из личного кабинета студента. — Режим доступа: https://study.tusur.ru/study/library/ (дата обращения: 23.09.2021).

Согласована на портале № 52290

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. 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.;

Согласована на портале № 52290

- 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. Кооперация – это:

А. одна из основных форм организации межличностного взаимодействия, характеризующаяся объединением усилий участников для достижения совместной цели при одновременном разделении между ними функций, ролей и обязанностей.

Б. одна из основных форм организации межличностного взаимодействия, характеризующаяся разделением усилий участников для достижения индивидуальных целей.

В. одна из основных форм организации межличностного взаимодействия, характеризующаяся объединением усилий участников для достижения индивидуальных целей при одновременном разделении между ними функций, ролей и обязанностей.

2. Интерактивная сторона общения заключается:

А. В организации взаимодействия между людьми

Б. В обмене информацией между людьми

В. В восприятии друг друга партнерами по общению и установление на этой основе взаимопонимания

Г. Во взаимовыгоде сторон общения

3. Какие из названных качеств работника интересуют современного менеджера?

А. Готовность оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на ре-

Согласована на портале № 52290

зультат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат)

Б. Наличие черт характера, позволяющих сотрудничать с ним

В. Все перечисленные

Г. Готовностью к кооперации с коллегами

4. _____ – обеспечение согласованности действий всех звеньев управления, сохранение, поддержание и совершенствование режима работы предприятий (организаций) и обеспечения его бесперебойности и непрерывности.

А. Координация

Б. Контроль

В. Управление

5. На чем основываются социально-психологические методы управления?

А. На материальном интересе работников

Б. На законодательных и нормативных актах

В. На морально-психологическом климате

Г. На воздействии на сознание и социальные условия

6. Трудовой коллектив — это

А. это группа трудящихся людей, объединенных общей работой, интересами и целями

Б. это группа людей, объединенных обязанностями

В. Это группа единомышленников

7. Какой характеристикой группы служит ее целенаправленная активность?

А. Динамической

Б. Содержательной

В. Социальной

Г. Экономичной

8. Каковы общие методы управления?

А. Законодательные и нормативные

Б. Административные, экономические и социально-психологические

В. Воспроизводственные и маркетинговые

Г. Сетевые и балансовые

9. Что означает понятие «интегративная функция» в теории лидерства?

А. Сплочение единомышленников, окружения вокруг программы лидера

Б. Делегирование полномочий

В. Подчинение коллектива

Г. Умение решать организационные проблемы

10. _____ рассматривают как интегративный творческий процесс сознательного личностного становления, который основан на взаимодействии внутренне значимых и активно творчески воспринятых внешних факторов и для которого характерны целесообразная внутренняя активность и осознанная направленность на разворачивание и совершенствование значимых для человека и формирование раннее не бывших свойств, сторон и качеств

А. Самосовершенствование

Б. Самопознание

В. Самоконтроль

Г. Саморазвитие

11. _____ – это преобладающий в группе или коллективе относительно устойчивый психологический настрой его членов, проявляющийся во всех многообразных формах их деятельности.

Согласована на портале № 52290

А. Морально-психологический климат
Б. Настроение коллектива
В. Лояльность коллектива

12. Рабочая группа трудового коллектива – это
А. под¬разделения или группы, работающие над одним и тем же заданием и имеющие определенную самостоятельность в своем труде
Б. весь персонал предприятия
В. Весь персонал предприятия, за исключением руководства

13. общность людей, как правило, в пре¬делах до 7 человек, которые вступают в регулярные взаимодействия для достижения определенных целей
А. Неформальная группа
Б. Трудовой коллектив
В. Руководители

14. Сколько стадий проходит в своем развитии коллектив
А. Три
Б. Две
В. Пять

15. На этой стадии на основе общности интересов и склада характе¬ров формируются малые группы, различные по своей ориентации к руководителю и к задачам коллектива
А. Вторая стадия - дифференциация
Б. Начальная стадия
В. Завершающая стадия

16. _____ является одним из основных условий сознательного поведения человека в соответствии с его целями и со¬стоянием коллектива. От уровня _____ коллектива зависят результаты работы членов коллектива и всего коллектива.
А. Усерие
Б. Информированность
В. Отзывчивость

17. Дисциплина - это установленный порядок поведения людей, отвечающий существующим в коллективе нормам морали и права.
А. Этикет
Б. Воспитанность
В. Дисциплина

18. _____ - это психическое образование, которое объеди¬няет всех членов коллектива в их совместной деятельности и создает целостное единство коллектива
А. Сплоченность
Б. Сознательность
В. Ответственность

19. На эффективность работы коллектива оказывают влияние такие факторы, как:
А. его размер и состав
Б. групповые нормы поведения, единомыслие и статус его членов
В. трудовые отношения в коллективе и критерии, используемые в управлении
Г. все вышеперечисленное

20. По данному типу классификации следует различать трудовые коллективы, официально созданные по распоряжению руководства, и коллективы, сложившиеся стихийно (неофициально).

Согласована на портале № 52290

А. По продолжительности образования

Б. По механизму образования

В. По характеру внутренних связей

14.1.2. Темы контрольных работ

Теория лидерства

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

a) любой активный член группы;

b) член группы, который в значимых ситуациях оказывает существенное влияние на поведение остальных участников;

c) член группы, имеющий власть.

2. Статус – это

a) объем полномочий личности, ее возможности воздействовать на других членов группы;

b) «объективное» положение человека в группе;

c) 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:

a) несогласованность членов группы;

b) внешние угрозы;

c) внутриорганизационные преобразования;

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

a) мотивационного;

b) целевого;

c) организационного;

d) социально-психологического;

e) управленческого;

f) оперативного.

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

a) инициатором;

b) генератором;

c) эрудитом;

d) организатором.

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

a) формальные отношения с последователями;

b) сильную позицию лидера;

c) хорошо разработанную задачу;

d) эффективную систему мотивации.

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

a) низкий уровень зрелости;

b) уровень зрелости от среднего до высокого;

c) 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. Реддина, последователи могут воспринимать лидера в соответствии с образом

a) доброжелательного автократа;

b) автократа;

c) администратора.

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

a) низкой ориентацией лидера на задачу и низкой ориентацией на отношения;

Согласована на портале № 52290

b) высокой ориентацией лидера на задачу и низкой ориентацией на отношения;

c) высокой ориентацией лидера на задачу и на отношения.

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

a) в управлении группой авторитарного стиля позволяет выполнить больший объем работы;

b) либерального стиля приводит к улучшению качества работы;

c) авторитарного стиля повышает оригинальность решений, снижает напряженность в группе.

14.1.3. Вопросы для зачёта с оценкой

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

1. Лидерство в теории менеджмента можно определить как…

А. Способность оказывать влияние на личность и группы людей

Б. Размер заработной платы руководителя

В. Победу в конфликте

Г. Условия функционирования организации

2. Интерактивная сторона общения заключается:

А. В организации взаимодействия между людьми

Б. В обмене информацией между людьми

В. В восприятии друг друга партнерами по общению и установление на этой основе взаимопонимания

Г. Во взаимовыгоде сторон общения

3. На практике под термином лидерство чаще всего подразумевают

А. Деструктивное лидерство

Б. Формальное лидерство

В. Харизматическое лидерство

Г. Неформальное лидерство

4. Какие из названных качеств работника интересуют современного менеджера?

А. Готовность оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат)

Б. Наличие черт характера, позволяющих сотрудничать с ним

В. Все перечисленные

Г. Готовностью к кооперации с коллегами

5. Какими важнейшими чертами характера должен обладать руководитель?

А. Целеустремленность

Б. Настойчивость

В. Всё перечисленное

Г. Инициативность

6. Какое утверждение правомерно для лидера?

А. Он организует работу

Б. Он координирует

В. Он просто существует

Г. Он управляет

7. На чем основываются социально-психологические методы управления?

А. На материальном интересе работников

Б. На законодательных и нормативных актах

В. На морально-психологическом климате

Г. На воздействии на сознание и социальные условия

8. Что такое самоменеджмент?

А. Организация личной работы руководителя

Б. Способность и возможность системы планировать и организовывать свою деятельность

В. Самостоятельность в деятельности менеджера

Г. Управление

9. Трудовой коллектив - это

Согласована на портале № 52290

А. Группа людей, объединенных общими целями

Б. Группа людей, объединенных общими целями, связанными с производством материальных, духовных или социальных ценностей

В. Группа людей, объединенных общими целями, связанными с производством материальных ценностей

Г. Группа людей, объединенных общими взглядами на организацию рабочего процесса

10. Каковы общие методы управления?

А. Законодательные и нормативные

Б. Административные, экономические и социально-психологические

В. Воспроизводственные и маркетинговые

Г. Сетевые и балансовые

11. Что не типично для режима слабого, безынициативного руководства?

А. Лидер/менеджер не обладает реальной властью

Б. Подчиненные имеют больше власти, чем руководитель

В. Подчиненные не имеют возможности высказать свое мнение руководителю

Г. Нет четко определенных целей деятельности на рабочих местах

12. Чем характеризуется демократический режим управления?

А. Подчиненные осуществляют контроль над методами управления

Б. Руководитель сохраняет за собой право на все решения

В. Сотрудники во всём и полностью зависимы от своего руководителя

Г. Менеджер не имеет никаких преград для использования власти

13. Чем характеризуется авторитарный режим управления?

А. Менеджер имеет полную власть

Б. Все варианты верны

В. Подчиненные полностью и безоговорочно зависимы от своего руководителя

Г. Менеджер сохраняет за собой право на любые чрезвычайные полномочия

14. Что означает понятие «интегративная функция» в теории лидерства?

А. Сплочение единомышленников, окружения вокруг программы лидера

Б. Делегирование полномочий

В. Подчинение коллектива

Г. Умение решать организационные проблемы

15. Какие качества окружения наиболее близки демократичному лидеру?

А. Гибкость

Б. Личная преданность

В. Единомыслие, взаимопонимание, интерес к делу

Г. Неустойчивость в принятии решений

16. Какие существуют типы лидеров?

А. Лидеры-организаторы

Б. Лидеры-инициаторы

В. Лидеры-эрудиты

Г. Все указанные

17. Что такое валентность вознаграждения?

А. Нерегулярность

Б. Мера ценности или приоритетности

В. Индивидуальная направленность

Г. Открытость

18. _____ рассматривают как интегративный творческий процесс сознательного личностного становления, который основан на взаимодействии внутренне значимых и активно творчески воспринятых внешних факторов и для которого характерны целесообразная внутренняя активность и осознанная направленность на разворачивание и совершенствование значимых для человека и формирование раннее не бывших свойств, сторон и качеств

А. Самосовершенствование

Б. Самопознание

В. Самоконтроль

Согласована на портале № 52290

Г. Саморазвитие

19. Согласно Р.Стогдиллу модели лидерства как центра групповых процессов соответствует следующая характеристика:

А. Лидерство - это деятельность, направленная на достижение определенных групповых целей

Б. Лидерство - власть

В. Лидер - интегратор групповых процессов и отношений

Г. Лидерство - способность организовывать людей на эффективное сотрудничество

20. Какой характеристикой группы служит ее целенаправленная активность?

А. Динамической

Б. Содержательной

В. Социальной

Г. Экономичной

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)

Согласована на портале № 52290

С нарушениями опорно-двигательного аппарата	Решение дистанционных тестов, контрольные работы, письменные самостоятельные работы, вопросы к зачету	Преимущественно дистанционными методами
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.

Согласована на портале № 52290